



**Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione di Ateneo
25 novembre 2013**

Alle ore 9.15 del 25 novembre 2013, presso la Sala da Pranzo di Palazzo del Bo, si riunisce il Nucleo di Valutazione di Ateneo.

La situazione relativa alle presenze dei componenti del Nucleo di Valutazione è la seguente:

Componenti	P	AG	A
Prof. Alberto Martinelli (presidente)	×		
Dott.ssa Paola Bernardi	×		
Prof.ssa Marina Berti	×		
Prof. Luca Illetterati		×	
Prof. José Juan Moreso	×		
Prof. Renzo Vianello	×		
Dott. Marco Tomasi		×	
Sig. Marco Borin	×		
Sig. Pietro Bean	×		

P= presente, AG= assente giustificato, A= assente.

Partecipano alla riunione inoltre il Capo Servizio dott.ssa Anna Maria Fusaro, le dott.sse Michela Fadò, Valeria Genova e il dott. Massimo Sgaravato del Servizio Controllo di Gestione, in qualità di Ufficio di Supporto al NVA.

Gli argomenti all'ordine del giorno sono i seguenti:

- (i) *Approvazione del verbale della riunione del 22/10/13;*
- (ii) *Comunicazioni: Nuovo Regolamento Dottorati di Ricerca di Ateneo;*
- (iii) *Risultati VQR 2004-2010 ed eventuali strategie di utilizzo per l'Ateneo: ore 10 incontro con il Prorettore alla Ricerca, Prof. Bolognani e con il Coordinatore dell'Osservatorio della Ricerca, Prof. Menegazzo;*
- (iv) *Risultati della prima fase dell'indagine "Valutazione del rischio stress lavoro correlato": ore 11.15 incontro con i referenti del progetto;*
- (v) *Validazione della Relazione sulla Performance 2012 e note del NVA;*
- (vi) *Rapporto Annuale 2012: aggiornamenti sui diversi capitoli; sintesi in inglese; data presentazione.*

(i) Approvazione del verbale della riunione del 22/10/13;

Il verbale viene approvato.

(ii) Comunicazioni: Nuovo Regolamento Dottorati di Ricerca di Ateneo;

La dott.ssa Genova espone le principali novità introdotte dal nuovo Regolamento di Ateneo emanato in ottobre ai sensi del DM 45/2013; tra queste, all'art. 4, c. 5, l'attribuzione al Nucleo del compito di "valutazione dei membri eccedenti i 16 stabiliti dal DM". Il presidente Martinelli ritiene che tale norma affidi al Nucleo il compito di validare la scelta di affidare l'incarico ad ulteriori componenti in sovrannumero piuttosto che una specifica valutazione dei singoli docenti chiamati a ricoprire tale ruolo. A questo riguardo lo stesso propone di fare un approfondimento sui motivi che hanno spinto la commissione incaricata a specificare tale compito aggiuntivo.

Il sig. Bean esprime la propria perplessità sul mancato coinvolgimento in tale ambito dell'Osservatorio della Ricerca. I presenti concordano.

Alle 10.15 entrano il Prorettore alla Ricerca, prof. Bolognani, e il Coordinatore dell'Osservatorio della ricerca, prof. Menegazzo, componenti della Commissione per l'elaborazione complessiva del risultato della VQR nominata dal CdA il 23/09/13.

(iii) Risultati VQR 2004-2010 ed eventuali strategie di utilizzo per l'Ateneo

Il prof. Bolognani, nel ricordare come il lavoro della Commissione risponda all'esigenza comune agli Atenei italiani di un'analisi più approfondita dei risultati della VQR 2004-2010, espone brevemente i principali ambiti di intervento individuati per elaborare i dati aggregati che l'ANVUR ha fornito nel Rapporto finale. A tal fine la Commissione ha ritenuto di sviluppare diversi possibili algoritmi, la cui applicazione sarà oggetto di un prossimo incontro tra ANVUR e CRUI. In tale occasione gli Atenei formuleranno una apposita richiesta all'autorità concernente i dati addizionali sugli indicatori di dipartimento al netto dei pesi attribuiti alle aree, basati sui costi e sulla numerosità dei prodotti conferiti. Per utilizzare tali valori la Commissione prevede di calcolare dei propri pesi basati sulla numerosità dei docenti per Dipartimento nell'area nonché di assegnare preliminarmente a ciascuno dei tre indicatori utilizzati dall'ANVUR per valutare complessivamente la ricerca nel Dipartimento (qualità della ricerca, capacità di attrazione delle risorse e alta formazione) una quota – nella proporzione 5-2-2 prevista da ANVUR – della potenziale risorsa da dividere.

Inoltre al fine di uniformare le scale di valutazione utilizzate dai gruppi di esperti nelle diverse aree, la commissione ha proceduto alla normalizzazione dei valori massimi degli indici calcolati sui voti attribuiti, in modo da rendere paragonabili le graduatorie prodotte.

Il prof. Menegazzo illustra gli ambiti in cui l'Ateneo utilizzerà i risultati della VQR come criterio per l'attribuzione di risorse: gli assegni junior e senior, i progetti di Ateneo, e la quota residua dei fondi ex 60% per il 2013, di cui tradizionalmente una quota pari al 20% è conferita sulla base dei risultati della ricerca.

Il prof. Bolognani ricorda come i tempi per l'attribuzione degli assegni junior e senior, e dei progetti di Ateneo siano contingentati in vista dell'imminente scadenza degli stessi, coerentemente con il mandato a termine conferito alla commissione (fino al 31 dicembre p.v.).

A domanda della prof.ssa Berti sull'attribuzione della risorse della docenza, il prof. Menegazzo ricorda come la commissione stia lavorando anche al completamento dei criteri per la distribuzione dell'ultima tranche del piano associati e sulla ripartizione del budget docenza (punti organico), e

nella sua attività si relazionerà con la Commissione Scientifica di Ateneo. La proposta della commissione in tale ambito è di utilizzare l'indicatore finale di ricerca di ciascun Dipartimento predisposto dall'ANVUR, sia pur con i correttivi summenzionati: costi della ricerca costanti, fattore di pesatura legato al numero di docenti afferenti ai dipartimenti anziché alla numerosità dei prodotti della ricerca conferiti dai dipartimenti.

Alle 11.10 escono il prof. Bolognani, e il prof. Menegazzo.

Alle 11.15 entrano il Prorettore al Personale, prof. Rino Rumiati, il Delegato del Rettore in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e in materia di radioprotezione, prof. Massimo Riolfatti, il prof. Giovanni Battista Bartolucci, il prof. Andrea Trevisan, l'ing. Pierangelo Valerio, il dottor Giorgio Marcuzzo, la dott.ssa Gioia Grigolin e la dott.ssa Patrizia Cannavò in rappresentanza del gruppo di coordinamento del processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato e del gruppo di gestione della valutazione.

(iv) Risultati della prima fase dell'indagine "Valutazione del rischio stress lavoro correlato": ore 11.15 incontro con i referenti del progetto

Il prof. Rumiati introduce i risultati dell'indagine ricordando come la prima fase del progetto abbia coinvolto esclusivamente l'Amministrazione Centrale, mentre nel 2014 i gruppi di lavoro si dedicheranno alle strutture periferiche, estendendo così l'analisi dal solo personale tecnico-amministrativo, anche ai docenti: con ciò, vengono rimarcate le possibili applicazioni del lavoro svolto, inteso non come mero adempimento legislativo, ma propedeutico ad un intervento complessivo nel settore organizzativo.

Il prof. Riolfatti, dopo aver brevemente riepilogato i riferimenti normativi in base ai quali è stato avviato a dicembre del 2010 il progetto, presenta i componenti dei gruppi intervenuti alla riunione ed illustra gli strumenti utilizzati per lo svolgimento dell'indagine: il Metodo VIS – Valutazione per Indicatori di Stress -, test utilizzato per i nove focus group con cui è stata avviata la ricerca e nei colloqui di approfondimento condotti dai medici competenti con 229 lavoratori che hanno aderito su base volontaria, e il test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo, Q_v-Bo, somministrato individualmente per gruppi di lavoratori in forma anonima per un totale di 368 dipendenti.

Il dott. Marcuzzo illustra ai presenti i risultati del progetto contenuti nella relazione di sintesi soffermandosi in particolare sui punti di forza e sugli aspetti di criticità contenuti nella stessa, tracciando un quadro largamente positivo.

A conferma di ciò il prof. Rumiati sottolinea come i dati emersi dai focus group e dai questionari individuali siano nel complesso sovrapponibili, così come i risultati della presente indagine e quella conclusasi a giugno 2010, pur rimarcando la differenza tra la precedente indagine, realizzata in un'ottica manageriale a differenza dell'attuale prospettiva sanitaria.

Il Presidente, pur apprezzando il lavoro svolto dalla commissione, rileva una mancanza di chiarezza nella presentazione dei dati relativi ai focus group e ai colloqui di approfondimento tra medici e dipendenti. Inoltre a fronte di un risultato complessivo estremamente lusinghiero, vengono individuati due eventuali rischi di fondo: la mancata coincidenza della percezione del personale tecnico-amministrativo con il quadro delineato dalle conclusioni e lo scarso margine di miglioramento alla luce del rapporto. Il presidente pertanto richiede al gruppo di lavoro di poter

disporre dei questionari somministrati con il VIS e il Q_uBO e dei dati parziali su cui sono state costruite le elaborazioni.

La dott.ssa Bernardi, ribadendo ai presenti che la presentazione della relazione non costituisce in alcun modo una validazione dei risultati dell'indagine da parte del Nucleo di Valutazione, coglie l'occasione per comunicare ai gruppi di lavoro che il Nucleo, ai sensi dell'art.14 del D.Lgs. 150/2009, sarà tenuto a curare la realizzazione di una propria indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione e sottolinea come ciò costituisca occasione per un proficuo scambio di informazioni e pareri con i referenti del progetto.

Alle 13.15 escono i referenti del progetto in oggetto.

(v) Validazione della Relazione sulla Performance 2012 e note del NVA

Il NVA visiona il Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2012 (art.14, c.4 lettera c del Dlgs 150/09 e Delibera CIVIT n. 6/2012) e, in particolare, le Note del NVA, parte integrante di tale documento, già condivise da tutti tramite posta elettronica a conclusione del processo di analisi che ha impegnato il NVA dal 21 ottobre u.s. - data di approvazione in CdA della Relazione sulla Performance 2012 - ad oggi.

La Dott.ssa Bernardi sottolinea l'opportunità di formulare tali Note al fine di indicare alcune aree di miglioramento su cui l'Ateneo può puntare per ottimizzare il Ciclo della Performance e rendere ancor più efficaci le prossime redazioni della Relazione sulla Performance; commenta inoltre alcuni specifici punti del documento che vengono discussi dal Nucleo.

La Dott.ssa Bernardi evidenzia inoltre come, già quest'anno, ci sia stata da parte dell'Amministrazione una maggiore attenzione alla redazione della Relazione sulla Performance - 2012, che risulta più articolata e conforme sia alle raccomandazioni precedentemente proposte dal Nucleo sia alle sollecitazioni offerte dalla Relazione CIVIT sulla Performance degli Atenei 2011 di luglio 2013; tra i miglioramenti apportati, ad esempio, la riflessione finale relativa ai punti di forza e debolezza.

Alla fine della discussione, in merito anche alla struttura e ai contenuti della Relazione sulla Performance 2012, il Nucleo approva la Validazione di tale documento e le seguenti aree di miglioramento da inserire nelle Note del NVA:

- sviluppare ulteriormente l'analisi e la descrizione del contesto esterno di riferimento raccogliendo e sistematizzando dati sull'evoluzione della domanda, sull'andamento del mercato del lavoro con specifico riferimento al contesto regionale e nazionale. Il Nucleo ritiene che sia necessario un approfondimento, eventualmente con cadenza triennale, riferito nello specifico agli sbocchi professionali dei laureati dell'Ateneo di Padova che consentirebbe di arricchire i dati di Alma Laurea con dati di contesto più mirati e riferiti alle diverse realtà dell'Ateneo.
- giungere alla produzione di una mappatura dei servizi forniti dall'Ateneo da rendere espliciti agli stakeholders e consolidare le iniziative già in atto per la definizione degli standard di qualità e del grado di copertura dei servizi all'utenza;
- impegnare l'Amministrazione, e tutti i soggetti che partecipano al processo, al mantenimento delle tempistiche previste per il Ciclo della Performance, al recupero dei tempi dato il "ritardo cronico" che arriva ad essere di circa 12 mesi;

- approfondire, con riferimento in particolare agli obiettivi strategici, gli aspetti relativi alla definizione di indicatori di risultato e di livelli di performance;
- rendere più chiaro ed esplicito il processo di assegnazione delle risorse umane e finanziarie in relazione agli obiettivi da raggiungere sia a livello di Amministrazione Centrale che a livello di strutture dipartimentali e centri;
- migliorare le fasi di definizione degli obiettivi dirigenziali, indicatori e livelli di performance mediante analisi congiunte e approfondimenti condivisi a livello di Direzione Generale e Dirigenti. Molti valori relativi al livello di performance eguagliano l'eccellenza e spesso la superano. Questa situazione, diffusa in modo ampio, può avere diverse cause che si possono far risalire per semplicità a: errata definizione di obiettivi e indicatori e livelli di performance e/o sopravvalutazione dell'azione del valutato. Si suggerisce un'attenta analisi per evitare una "vanificazione" della misurazione e valutazione;
- mettere a sistema nell'ambito del ciclo di gestione della performance, anche le fasi di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi programmati, per definire eventuali azioni di ripianificazione;
- accelerare la costruzione del Datawarehouse di Ateneo e la definizione di un cruscotto direzionale che gestisca dati relativi a: obiettivi, indicatori e andamento dei risultati per consentire al Servizio Controllo di Gestione l'elaborazione dei report a livello generale e del singolo Dirigente (possibilmente con cadenza semestrale). Tali report rappresenteranno lo strumento per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e degli scostamenti e la base per la definizione da parte del Direttore Generale e dei Dirigenti delle azioni correttive e delle necessarie ripianificazioni;
- definire meccanismi di integrazione/lettura integrata tra documenti relativi al Ciclo della Performance e documenti di Programmazione economico-finanziaria, in cui è possibile rintracciare indicatori e risultati attesi di bilancio;
- rendere esplicito e quindi trasparente il meccanismo che consente di collegare le valutazioni relative al grado di raggiungimento degli obiettivi con l'erogazione dell'indennità di risultato o di responsabilità;
- avviare un progetto per la definizione del bilancio di genere;
- indicare e assegnare, per quanto riguarda il Programma Triennale della Trasparenza, obiettivi riferiti ad azioni per il coinvolgimento ed il feedback di cittadini e stakeholders nelle iniziative per la trasparenza e l'integrità; si sottolinea inoltre la necessità di un attento monitoraggio delle attività necessarie per gli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e di una maggiore attenzione alla definizione dei tempi di realizzazione di tali attività;
- rafforzare le azioni per la diffusione della rendicontazione progettando iniziative indirizzate alla presentazione dei documenti relativi al Ciclo della Performance per consentire una partecipazione attiva di cittadini e stakeholders.

Il Nucleo decide inoltre di aggiungere nelle Note che "come già esplicitato dal Nucleo di Valutazione in altri documenti, è necessario procedere alla prevista applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione a tutto il personale con responsabilità (capi servizio, SAD e personale con indennità di responsabilità), dell'Amministrazione Centrale, delle strutture dipartimentali e dei centri nonché al restante personale in modo da predisporre e applicare un Piano delle Performance che riguardi, in modo unitario, le diverse componenti organizzative dell'Ateneo."

Il Nucleo dispone, infine, di inviare il Documento di Validazione completo delle Note del NVA che ne costituiscono parte integrante, al Rettore e al Direttore Generale e in copia conoscenza all'ANVUR, oltre che alle Dirigenti delle Aree interessate e al referente del Responsabile della prevenzione della corruzione nonché della trasparenza dell'azione amministrativa, affinché sia inviato, unitamente alla Relazione sulla Performance 2012, al più presto e comunque entro il 31/12/2013, all'ANVUR e al Ministero dell'Economia e delle Finanze; dispone inoltre di invitare l'Amministrazione a pubblicare entrambi i documenti (Relazione della Performance 2012 e sua Validazione) sul sito istituzionale dell'Ateneo alla voce Trasparenza, Valutazione e Merito.

(vi) Rapporto Annuale 2012: aggiornamenti sui diversi capitoli; sintesi in inglese; data presentazione

I referenti dei vari capitoli del Rapporto Annuale aggiornano il Nucleo sullo stato di avanzamento dei lavori. I componenti si soffermano su alcuni punti ancora da chiarire nei capitoli Ricerca e Organizzazione; la Dott.ssa Fusaro precisa che in merito al capitolo Gestione si deve valutare come procedere in quanto non è ancora stato pubblicato il decreto ministeriale sulla ripartizione della quota premiale del FFO.

Il Prof. Martinelli chiede all'Ufficio di preparare un breve riepilogo sui decreti attuativi della Legge 240/2010 approvati nel 2012/13 ai fini della stesura dell'introduzione, in cui verranno segnalati aspetti positivi e criticità dei singoli capitoli.

La dott.ssa Fadò comunica le modalità ed i termini concordati con il Centro Linguistico di Ateneo per effettuare la sintesi in inglese da inserire nel Rapporto Annuale.

Il Presidente invece riferisce del desiderio del Rettore di mantenere quanto più possibile distinta la data della presentazione del Rapporto Annuale da quella di inaugurazione dell'anno accademico prevista nel periodo tra la fine di febbraio e l'inizio di marzo. In ragione di quanto discusso, i componenti discutono sulla tempistica delle ultime fasi di redazione e predisposizione del Rapporto, accordandosi per giungere alla presentazione ufficiale dello stesso per i primi giorni di febbraio. Si ipotizza a questo proposito la data del 5 febbraio previo accordo del Rettore.

La seduta è tolta alle ore 14.45.