



Al Rettore
Prof. Rosario Rizzuto

Al Direttore Generale
Ing. Alberto Scuttari

e p.c.

All'ANVUR - Agenzia Nazionale di
Valutazione del Sistema Universitario e
della Ricerca

Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2016

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Padova, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (nel seguito NdV/OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal DLgs. 74/2017, ha preso in esame la Relazione Unica 2016 relativa ai risultati sulla Performance e sull'attività di ricerca, formazione e trasferimento tecnologico, approvata dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n.307 in data 14.09.2017, inviata al NdV/OIV il 19.09.2017 con prot. n. 330412 e recepita dal NdV/OIV il 19.09.2017 con prot. n. 16.

Per svolgere l'attività di validazione della Relazione sulla Performance 2016, il NdV/OIV si è soffermato in particolare sull'analisi e l'accertamento degli elementi riportati nelle sezioni 1, 2, 6, 7, 8 e 9¹ della Relazione Unica 2016, tenendo conto anche dei risultati e degli elementi emersi durante l'analisi dei seguenti documenti:

- Obiettivi e Linee Strategiche dell'Università di Padova, approvato dal CdA con delibera n. 385 il 16.12.2013 <http://www.unipd.it/trasparenza/atti-generalj>;
- Linee Strategiche in materia di organizzazione amministrativa, approvato dal CdA con delibera n. 615 il 21.12.2015 e pubblicato il 15.01.2016 <http://www.unipd.it/trasparenza/atti-generalj>;
- Linee di indirizzo strategico in tema di ciclo della *performance*: obiettivi e valutazione, approvato dal CdA con delibera n. 486 il 15/11/2016 <http://www.unipd.it/trasparenza/atti-generalj> ;
- Ciclo della *performance*: obiettivi strategici 2017-2018, approvato dal CdA con delibera n. 544 del 20.12.2016 <http://www.unipd.it/trasparenza/atti-generalj>;
- Piano integrato della Performance 2016-2018, comprensivo dell'Allegato 1 - Mappatura dei rischi di corruzione dell'Università degli Studi di Padova – anno 2015 - Sintesi tratta dal Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018, approvato dal CdA con delibera n. 124 il 22.03.2016 e pubblicato il 05.04.2016 <http://www.unipd.it/trasparenza/piano-performance>,
- Piano Integrato della Performance 2017-2019, approvato dal CdA con delibera n. 108 il 21.03.2017 e pubblicato il 30.03.2017, <http://www.unipd.it/trasparenza/piano-performance>;

¹ La sezione 1 è relativa a "Presentazione della Relazione", la sezione 2 a "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini", la sezione 6. a "Relazione sulla Performance: obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti", la sezione 7 a "Risorse, efficienza economica", la sezione 8 a "Pari opportunità e bilancio di genere" e la sezione 9 a "Il processo di redazione della Relazione sulla Performance".

- Piano triennale anticorruzione 2016-2018 comprensivo del Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità 2016-2018, approvato dal CdA con delibera n. 38, il 25/01/2016 e pubblicato il 27.01.2016, <http://www.unipd.it/trasparenza/corruzione>;
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019, approvato dal CdA con delibera n. 40 il 24.01.2017 e pubblicato il 08.02.2017, <http://www.unipd.it/trasparenza/corruzione>;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – 2016, approvata dal NdV/OIV il 30.06.2017 e pubblicata il 30.06.2017 <http://www.unipd.it/trasparenza/piano-performance>;
- Validazione della Relazione sulla Performance 2015, approvata dal NdV/OIV il 14.09.2016 e pubblicata il 21.09.2016 <http://www.unipd.it/trasparenza/relazione-performance>;
- le osservazioni espresse dal NdV/OIV in occasione della proposta di valutazione del Direttore Generale per l'anno 2016.

Alla luce dell'analisi svolta, il NdV/OIV ha ritenuto di validare la Relazione sulla Performance 2016, contenuta nella Relazione Unica 2016 (sezioni 1, 2, 6, 7, 8 e 9) formulando una serie di raccomandazioni. Una sintesi delle motivazioni alla base della decisione del NdV, del processo di analisi seguito e delle raccomandazioni che sono state formulate all'Amministrazione è riportata nelle note e nella tabella (carte di lavoro) che seguono, da ritenersi parti integranti del presente documento.

Padova, 13/10/2017

La Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo
Prof.ssa Angela Stefania Bergantino



Seguono alcune Note del NdV/OIV

Relazione sulla Performance 2016 (sezioni 1, 2, 6, 7, 8 e 9 della Relazione Unica 2016): note del NdV/OIV alla Validazione

Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo di Padova, nella veste di Organismo Indipendente di Valutazione, in attesa dell'emanazione di specifiche indicazioni metodologiche in materia da parte dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), ha proceduto alla validazione della Relazione sulla Performance 2016 (sezioni 1, 2, 6, 7, 8 e 9 della Relazione Unica 2016) tenendo conto delle raccomandazioni contenute nel documento "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali" pubblicato dall'ANVUR nel luglio 2015 e dei principi contenuti nella Delibera Civit, n. 6/2012, recante "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla Performance".

Il NdV, nell'analisi del documento prodotto dall'Amministrazione, ha considerato tre ambiti specifici: **conformità** (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione), **attendibilità** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione e **comprensibilità** della Relazione da parte dei cittadini e delle imprese, allo scopo di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati dell'Amministrazione. Come è noto, questi sono anche gli ambiti richiamati nella Delibera CIVIT n. 6/2012.

Il NdV/OIV, prima di entrare nel merito della Relazione della Performance 2016, segnala che l'Amministrazione ha scelto di non produrre un documento unitario contenente la Relazione, ma di inserirla in un documento più ampio: la "Relazione Unica 2016". La scelta dell'Ateneo si discosta, di fatto, dal modello proposto dalla Delibera Civit n. 5/2012 e da quanto fatto dalla maggior parte delle altre Università.

Nello specifico, per validare i contenuti della Relazione per la parte relativa alla Performance applicando i principi indicati nella Delibera n. 5/2012, a oggi gli unici disponibili, il NdV/OIV ha dovuto ricongiungere elementi di valutazione distribuiti in più sezioni della Relazione Unica, estrapolandoli dalle sezioni 1, 2, 6, 7, 8 e 9.

La scelta di rappresentare in maniera unitaria i dati sulla performance e i risultati delle attività di ricerca, di formazione e di trasferimento tecnologico è certamente comprensibile, e in parte anche condivisibile, se letta in termini di una progressiva implementazione delle Linee guida ANVUR in materia di valutazione della Performance degli Atenei. Tuttavia, la mancata descrizione nel documento del processo di transizione dal modello Civit a quello proposto rende complesso il compito del NdV/OIV e rischia di rendere le finalità della Relazione sulla Performance di non immediata comprensione allo *stakeholder* esterno. Nel valutare questo aspetto il NdV ha però tenuto conto del fatto che ANVUR non ha ancora fornito agli atenei un "*report standard*" per la validazione della Relazione sulla Performance.

Considerazioni specifiche in merito alla conformità, comprensibilità e attendibilità della Relazione sulla Performance 2016 (sezioni 1, 2, 6, 7, 8 e 9 della Relazione Unica 2016)

Con riferimento alla valutazione del grado di **conformità** della Relazione 2016 alle indicazioni contenute nella Delibera CIVIT n. 5/2012, si richiama quanto già espresso in premessa.

In particolare, con specifico riferimento alla sezione 6 della Relazione Unica 2016, nella quale vengono rappresentati "obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti", il NdV/OIV segnala la necessità di esplicitare in modo più chiaro e diretto la consequenzialità tra gli obiettivi e i piani operativi, evidenziando il legame con le dinamiche economico-patrimoniali e rendendo esplicito il processo di assegnazione delle risorse umane e finanziarie in relazione agli obiettivi da raggiungere a livello sia di Amministrazione Centrale sia di strutture dipartimentali e centri.

Il NdV/OIV rileva, inoltre, che il testo della Relazione nella sua versione integrale appare lungo e articolato e non consente una verifica immediata della performance dell'Ateneo in relazione al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi relativi all'anno 2016. Tale aspetto è di non secondaria importanza e il NdV

ritiene che debba essere affrontato in maniera strutturale sia all'interno del Sistema di Misurazione sia nel Piano della Performance (Piano Integrato) sia nella prossima Relazione sulla Performance.

Con riferimento alla valutazione del grado di **comprensibilità**, il NdV/OIV apprezza che sia stato redatto uno *short summary* del documento e ritiene che la parte relativa alla Performance (sezioni 1, 2, 6, 7, 8 e 9 della Relazione Unica 2016) presenti nel complesso un adeguato grado di comprensibilità. Nell'insieme, infatti, traspare la volontà dell'Amministrazione di comunicare e illustrare agli *stakeholder* interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, così come previsto all'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs 150/2009.

Il NdV/OIV ritiene tuttavia che un maggiore sforzo potrebbe essere profuso nell'organizzazione di momenti di promozione della trasparenza e di condivisione con gli *stakeholder* interni ed esterni dei principali documenti del ciclo della performance, anche nell'ottica di una più ampia *accountability*.

L'**attendibilità** della Relazione, e dei dati in essa presentati, è stata verificata con la collaborazione dell'ufficio di supporto al NdV/OIV. I controlli effettuati hanno confermato la sostanziale coerenza delle informazioni riportate nella Relazione con quelle analizzate dal NdV/OIV nell'ambito delle proprie funzioni.

Il NdV/OIV ritiene opportuno cogliere questa occasione per fornire un riscontro in merito al recepimento da parte dell'Amministrazione delle raccomandazioni espresse nella Validazione della Relazione sulla Performance 2015 di cui al link <http://www.unipd.it/trasparenza/relazione-performance>. Specificatamente, il NdV/OIV ritiene che tali raccomandazioni siano state per la maggior parte recepite tramite l'adozione di provvedimenti per lo più emanati tra la fine del 2016 e l'inizio del 2017. Pertanto, nonostante non sia ancora possibile valutare pienamente l'impatto di tali provvedimenti sul ciclo della performance, il NdV/OIV esprime apprezzamento per l'impegno mostrato dall'Amministrazione nel dar seguito alle raccomandazioni con azioni mirate e specifiche (e.g.: revisione del ciclo della performance, adozione di un piano integrato, revisione del modello di valutazione) e raccomanda all'Amministrazione di proseguire nel suo impegno.

In merito ai contenuti della Relazione sulla Performance 2016 (sezioni 1, 2, 6, 7, 8 e 9 della Relazione Unica 2016), il NdV/OIV raccomanda dunque che, per il prossimo anno, il documento contenga al suo interno, nella forma che l'Amministrazione riterrà più opportuna ma che ne consenta una più diretta enucleazione, una chiara e organica esposizione degli obiettivi e dei risultati raggiunti che dia evidenza: 1) della consequenzialità tra gli obiettivi e i piani operativi, 2) del legame con le dinamiche economico-patrimoniali, 3) del processo di assegnazione delle risorse umane e finanziarie in relazione agli obiettivi da raggiungere ai diversi livelli/strutture.

Dettagli in merito alle informazioni contenute nelle singole sezioni della Relazione Unica 2016 riconducibili alla Performance (sezioni 1, 2, 6, 7, 8 e 9) sono riportate nella **Tabella 1 – Sintesi delle carte di lavoro** parte integrante del presente documento. Tali risultati sono la sintesi del processo di valutazione analitica svolto dal NdV/OIV con la collaborazione degli Uffici amministrativi e in particolare dell'Ufficio di supporto al Nucleo.

Segue Tabella 1 – Sintesi delle carte di lavoro (versione modificata dell'Al. A della Delibera ex-CiVIT n. 6/2012) parte integrante del documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2016.

Tabella 1 – Sintesi delle carte di lavoro (versione modificata dell'All. A della Delibera ex-CiVIT n. 6/2012)

| RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE | OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) | CONCLUSIONI RAGGIUNTE (max 100 parole) | CAMPO PRESENTE/COMPLETATO (SI/NO) | VALIDAZIONE (SI/NO) |
|---|---|--|-----------------------------------|---------------------|
| 1 | PRESENTAZIONE E INDICE | La presentazione e l'indice sono presenti. | SI | SI |
| 2 | SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI | Nella RU 2016 "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini". All'interno del capitolo è inserito il paragrafo 2.4 "Rapporto con gli <i>stakeholder</i> - carte dei servizi e indagini di customer satisfaction". L'indagine sul benessere organizzativo trova spazio nel sottoparagrafo 2.2.5 e nell'allegato 1. Costituisce l'allegato 2 della RU 2016 il progetto <i>Good Practice</i> . All'interno del paragrafo 2.2.4 "Sistemi gestionali e amministrativi" sono descritte in sintesi le novità relative al sistema di contabilità economico-patrimoniale, contabilità analitica e bilancio unico; il nuovo progetto di Help Desk che consentirà, a partire dal ciclo 2017, di rilevare la soddisfazione degli utenti interni; la revisione in atto del ciclo della performance (pag.11 RU 2016). E' presente un'adeguata descrizione delle principali informazioni di interesse per i cittadini e gli <i>stakeholder</i> esterni. Si raccomanda tuttavia di organizzare giornate per la trasparenza per la presentazione dei documenti principali del ciclo della performance (ad es. Piano della Performance e Relazione sulla Performance). | SI | SI |
| 2.1 | Il contesto esterno di riferimento | Nella RU 2016, paragrafo 2.2. "Il contesto di riferimento", è riportata una sintesi dei principali aspetti (anche con l'utilizzo di alcune tabelle con dati di sintesi) del contesto in cui opera l'Ateneo e che hanno avuto un impatto sulle attività svolte nel 2016 in relazione alle missioni istituzionali (didattica, ricerca, terza missione) e alla gestione (FFO e punti organico). E' presente un riferimento alle principali disposizioni normative. | SI | SI |
| 2.2 | L'amministrazione | Nella RU 2016, paragrafo 2.3. "Le persone e l'organizzazione", è riportata la descrizione dell'organizzazione e i dati di sintesi a essa riferiti sono riportati in maniera chiara e sintetica anche con l'utilizzo di grafici e tabelle. Le informazioni risultano complete e utili. | SI | SI |
| 2.3 | I risultati raggiunti | Nella RU 2016 non è stato inserito un paragrafo specifico che permetta di ricondurre i risultati raggiunti agli obiettivi fissati. Si rinvia ad altre sezioni per l'analisi dei risultati (cfr sezione 3). | NO | NO |
| 2.4 | Le criticità e le opportunità | La RU 2016 non contiene questo tipo analisi. Si rinvia a quanto già riportato a proposito del paragrafo 2.2.4 "Sistemi gestionali e amministrativi" (cfr. punto 2) all'interno del quale sono descritte alcune novità sia relative al 2016 sia riferite, in previsione, al 2017. | NO | SI |
| 3 | OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI | Nella RU 2016 capitolo 6 "Relazione sulla Performance: obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti". Questo capitolo è essenzialmente dedicato alla descrizione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, organizzativi e individuali. | SI | SI |
| 3.1 | Albero della performance | Nel testo non è presente la descrizione dell'Albero della performance | NO | NO |

| RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE | OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) | CONCLUSIONI RAGGIUNTE (max 100 parole) | CAMPO PRESENTE/COMPLETATO (SI/NO) | VALIDAZIONE (SI/NO) |
|---|--|---|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 3.2 | Obiettivi strategici | Nella RU 2016 capitolo 6.1 "Le Azioni Strategiche 2016", è stata inserita un'utile segnalazione degli scostamenti rispetto all'anno precedente. E' presente un paragrafo, 6.2 "Obiettivi relativi alla Programmazione Triennale MIUR". E' presente inoltre un paragrafo specifico il 6.3 "Obiettivi legati alla Trasparenza e alla Prevenzione della Corruzione – anno 2016". Mancano tuttavia sia i riferimenti alle risorse allocate per il raggiungimento dei singoli obiettivi sia la descrizione delle cause degli scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati. | SI ma solo parzialmente compilata | SI ma solo parzialmente compilata |
| 3.3 | Obiettivi e piani operativi | Manca un paragrafo specifico dedicato alla trattazione di questo punto. | NO | NO |
| 3.4 | Obiettivi individuali | Nella RU 2016 paragrafo 6.5 "Obiettivi individuali (Direttore Generale, Dirigenti, personale tecnico-amministrativo)". Il NdV rileva il persistere di una non sufficiente differenziazione delle valutazioni e di un appiattimento delle stesse su risultati di eccellenza. I risultati del DG e dei Dirigenti anche per il 2016 si confermano piuttosto elevati: su un totale di 10 schede obiettivo, 8 schede risultano nella fascia tra 700 e 1000 che corrisponde all'eccellenza. Il numero di schede individuali valutate alla data del 20/07/2017 corrisponde a circa il 98% del totale di schede da valutare e circa il 97% di queste schede risulta ottenere un risultato complessivo nella fascia più elevata (700-1000). | SI, ma si rilevano criticità | SI, ma si rilevano criticità |
| 7 | RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ | Sono descritti i risultati di Bilancio 2016 fornendo dati di confronto con il Bilancio 2015. Relativamente agli indicatori definiti dal MIUR con il DLgs. 49/2012 sono descritti i dati sugli indicatori di personale e di indebitamento, l'Indicatore di sostenibilità finanziaria (ISEF) e l'andamento del costo standard per studente, per il triennio 2014-2016. Inoltre sono descritti altri indicatori in merito ai costi unitari secondo il modello <i>Good Practice</i> e la composizione dei costi per il personale. | SI | SI |
| 8 | PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE | Sono riportati dati sull'incidenza femminile nel personale di Ateneo e nelle posizioni decisionali e di vertice. Non è disponibile per il 2016 il bilancio di genere di Ateneo ma si annuncia, nel documento, la prossima pubblicazione nell'autunno del 2017. | SI | SI |
| 9 | IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE | Il processo è adeguatamente descritto. | SI | SI |
| 9.1 | Fasi, soggetti, tempi e responsabilità | A pagine 119 del documento è presente una breve descrizione delle fasi, dei tempi e dei soggetti coinvolti. I tempi di gestione del ciclo della performance sono leggermente peggiorati (il Piano della Performance è stato approvato a marzo 2016 e la Relazione sulla Performance a settembre 2017). | SI ma permangono delle criticità | SI ma permangono delle criticità |

| RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE | OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) | CONCLUSIONI RAGGIUNTE (max 100 parole) | CAMPO PRESENTE/COMPLETATO (SI/NO) | VALIDAZIONE (SI/NO) |
|---|---|--|-----------------------------------|----------------------------------|
| 9.2 | Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance | Nel paragrafo vengono citati tra i punti di forza: il coinvolgimento dei Dirigenti e dei Capi Servizio nelle attività di monitoraggio dei risultati conseguiti; la presenza di obiettivi condivisi; un ciclo delle performance opportunamente concepito. Tra i punti di debolezza: la "difficoltosa" integrazione tra il ciclo delle performance e il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio. | SI ma permangono delle criticità | SI ma permangono delle criticità |
| Allegato 2 | Tabella obiettivi strategici | Le tabelle sugli obiettivi strategici sono presenti a pag. 82 della RU 2016. L'allegato 2 della RP2015 contiene una presentazione dei risultati <i>Good Practice</i> ; è presente anche un Allegato 1 con i risultati sull'Indagine sul personale dipendente 2016 approvato dal NdV/OIV a marzo 2017. | SI | SI |
| Allegato 3 | Tabella documenti del ciclo di gestione della performance | Non è presente una tabella che descriva i documenti del ciclo della performance. L'allegato 3 della RU 2016 è relativo ai "Risultati degli obiettivi assegnati ai Dirigenti, anno 2016". | NO | SI |
| Allegato 4 | Tabelle sulla valutazione individuale | La descrizione del processo di valutazione individuale e della metodologia utilizzata sono presenti a partire da pag. 98 della Relazione. A pag. 101, 102 e 103 sono presenti le tabelle relative alle valutazioni del DG, dei Dirigenti e del PTA dell'Amministrazione Centrale e delle strutture. Le Tabelle di valutazione individuale dei dirigenti sono disponibili nell'Allegato 3 della RU 2016. Non è presente un allegato 4 nella RU 2016. | SI | SI |