



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 2017

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), e dell'art. 10, lettera b) del D.Lgs. 150/2009, così come modificati dal D.Lgs. 74/2017, ha preso in esame la Relazione Unica 2017 contenente la Relazione sui risultati delle attività di ricerca, di formazione, di trasferimento tecnologico (L.1/2009) e la Relazione sulla Performance (D.Lgs. 150/2009) per procedere alla validazione di quest'ultima.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 03.07.2018, è stata inviata al NdV/OIV il 04.07.2018, con nota prot. n. 279676, e recepita dal NdV/OIV lo stesso giorno, con prot. n. 54. In merito al superamento della scadenza per l'approvazione e la validazione della Relazione sulla performance, che la normativa vigente fissa al 30 giugno di ogni anno, non essendo ancora disponibile una sezione dedicata nel Portale della Performance, l'Amministrazione ha trasmesso, in data 21.06.2018, una nota ad ANVUR, e per conoscenza al NdV/OIV, per comunicare il ritardo.

Per svolgere l'attività di validazione della Relazione sulla Performance 2017, il NdV/OIV ha tenuto conto dell'analisi dei principali documenti della performance del ciclo 2017 e dei più recenti atti del ciclo 2018, "Piano della Performance 2018-2020" e "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (aggiornamento marzo 2018)", di cui ai link <http://www.unipd.it/trasparenza/performance>, <http://www.unipd.it/trasparenza/atti-general> e <http://www.unipd.it/trasparenza/attestazioni-oiv> della pagina Amministrazione Trasparente sul sito web di Ateneo. Tra i documenti di riferimento il NdV/OIV ha inoltre considerato il Feedback predisposto da ANVUR sul Piano Integrato della Performance 2017-2019 di agosto 2017 e le recenti note di ANVUR in materia di performance¹.

Alla luce dell'analisi svolta, il NdV/OIV valida la Relazione sulla Performance 2017, contenuta nella Relazione Unica 2017, formulando alcune raccomandazioni all'Amministrazione. Tali raccomandazioni insieme a una sintesi delle motivazioni alla base della decisione del NdV/OIV e del processo di analisi seguito, sono riportate nelle note e nella tabella (carte di lavoro) che seguono, da ritenersi parti integranti del presente documento.

Padova, 20/07/2018

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

¹ "Modifiche al D.Lgs. 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca", luglio 2017; "Note di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020", dicembre 2017; "Il punto di vista dei Nuclei di valutazione sul ciclo della performance negli Atenei statali italiani", gennaio 2018; "Prime evidenze sulle modalità di applicazione della riforma della disciplina sulla performance nel comparto universitario", maggio 2018.

Note del NdV/OIV alla Validazione della Relazione sulla Performance 2017 contenuta nella Relazione Unica 2017

Il NdV/OIV, ha proceduto alla validazione della Relazione sulla Performance 2017 contenuta nella Relazione Unica 2017, tenendo conto delle indicazioni espresse dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) nei documenti "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali" di luglio 2015 e "Modifiche al Dlgs. 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca" di luglio 2017, "Note di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" di dicembre 2017 e nelle più recenti note di gennaio e maggio 2018².

Nell'analisi del documento prodotto dall'Amministrazione, il NdV/OIV ha considerato tre ambiti specifici: **conformità** (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009, **attendibilità** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione e **comprensibilità** della Relazione da parte dei cittadini e delle imprese.

Per quanto riguarda la **comprensibilità** della Relazione, il NdV/OIV apprezza che, a seguito della raccomandazione dello scorso anno, quest'anno l'Amministrazione abbia collocato la Relazione sulla Performance in un spazio ben definito e individuabile (capitolo 4) all'interno del più ampio documento della Relazione Unica 2017. Nell'analisi svolta ai fini della Validazione, il NdV/OIV ha tuttavia ritenuto necessario considerare anche i seguenti capitoli: la "Presentazione della relazione" (cap.1), la "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini" (cap.2), le "Risorse, efficienza, economicità" (cap. 5), le "Pari opportunità e bilancio di genere" (cap.6), il "Processo di redazione della Relazione sulla Performance" (cap. 7), l'allegato 1 – Customer satisfaction, le domande per struttura e l'allegato 2 – Risultati degli obiettivi assegnati ai Dirigenti, anno 2017.

Con riferimento alla valutazione del grado di **comprensibilità**, il NdV/OIV ritiene la Relazione Unica 2017, e in particolare la parte relativa alla Performance, presentino nel complesso un buon 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.

Per quanto riguarda l'**attendibilità** della Relazione e dei dati in essa presentati, i controlli effettuati hanno confermato la sostanziale coerenza delle informazioni riportate nella Relazione con quelle analizzate dal NdV/OIV nell'ambito delle proprie funzioni.

Per quanto riguarda la **conformità** del documento, il NdV/OIV, ha tenuto conto di quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009 e dalle recenti modifiche ad esso apportate dal D.Lgs. 74/2017. Nello specifico, con particolare riguardo alla Relazione sulla Performance e alla sua Validazione, il NdV/OIV ha fatto riferimento alle disposizioni contenute negli articoli di seguito elencati³:

- l'art. 10 c.1 prevede che *"Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigano e pubblichino(...)"*, (lettera b)) ***"entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato"***;
- l'art. 10, c.5 "[...] ***In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica"***;
- l'art.14/c. 4 lettera c, l'OIV ***"valida la Relazione sulla performance di cui all'art.10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli"***

² "Il punto di vista dei Nuclei di Valutazione sul ciclo della performance negli atenei statali italiani", gennaio 2018; "Prime evidenze sulle modalità di applicazione della riforma della disciplina sulla performance nel comparto universitario", maggio 2018.

³ In grassetto sono evidenziate le modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017.

altri utenti finali” e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

- l'art. 14 c. 3, lettera d, l'OIV “garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione **con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III**, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- **l'art. 14 c.4-bis.”Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti [...]”;**
- **l'art. 14 c.4 -ter “Nell'esercizio delle funzioni di cui al comma 4, l'Organismo indipendente di valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'Organismo indipendente di valutazione effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.»;**
- l'art.14, c. 6. “La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III”;
- l'art. 6 “[...] **Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c)”;**
- **l'art. 19-bis, c. 5 “L'organismo indipendente di valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione [c. 2 “Ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini”], assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c)”.**

Per quel che riguarda i vincoli imposti dall'art. 10, si evidenzia che l'Amministrazione in data 21/06/2018, con nota prot. n. 279676, ha comunicato ad ANVUR, e per conoscenza al NdV/OIV, che la Relazione non poteva essere approvata e validata entro il termine del 30 giugno in quanto posta all'ordine del giorno del Consiglio di Amministrazione del 03.07.2018. Ciò, a cascata, ha generato un ritardo nelle attività funzionali al processo di validazione da parte del NdV/OIV, che raccomanda all'Ateneo di prevedere, per il futuro, una migliore pianificazione delle attività del Ciclo della Performance funzionali al rispetto temporale degli adempimenti normativi.

La tabella 1, **Sintesi delle carte di lavoro**, rappresenta la sintesi del processo di valutazione analitica svolto dal NdV/OIV sulla Relazione sulla Performance 2017 che ha portato alla validazione del documento.

In particolare la tabella riporta gli esiti dell'analisi sulla congruità e rispondenza dei contenuti della Relazione sulla Performance 2017 rispetto agli ambiti ritenuti di prioritaria rilevanza nella rendicontazione dei risultati del ciclo della performance, anche con riferimento alle principali disposizioni normative sopracitate.

Tabella 1 – Sintesi delle carte di lavoro

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	ANALISI e CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
PRESENTAZIONE E INDICE	La presentazione (capitolo 1 della RU2017) e l'indice (pag. 2 e 3 della RU2017) sono presenti.	SI
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	<p>Il capitolo 2 della RU 2017, "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini" comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il paragrafo 2.2. "Il contesto di riferimento", dove 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 2017 in relazione alle missioni istituzionali (didattica, ricerca, terza missione) e alla gestione (FFO e punti organico) - il paragrafo 2.3 "L'Università di Padova nei ranking internazionali" che rendiconta le azioni intraprese in relazione all'obiettivo strategico di Ateneo sul tema. - il paragrafo 2.4. "Le persone e l'organizzazione", nel quale sono presenti le principali informazioni sull'organizzazione, l'organigramma al 31/12/2017, i dati di sintesi sulla distribuzione del personale per tipologia e struttura e l'avvio del progetto di riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale. - il paragrafo 2.6 "Rapporto con gli stakeholder-indagini di customer satisfaction" che contiene la sintesi dei risultati delle indagini di Ateneo per la rilevazione della soddisfazione degli utenti interni ed esterni (progetto Good practice, Benessere Organizzativo, progetto Help Desk, Opinione degli studenti e delle studentesse, Soddisfazione dell'utenza studentesca delle biblioteche). <p>Per l'indagine Good practice nell'allegato 1 sono riportati i questionari somministrati. I risultati di alcune di queste indagini⁴ sono stati utilizzati per la misurazione della performance organizzativa di cui al capitolo 4 Relazione sulla Performance. Per tutte le indagini si rinvia ai link sul sito <i>web</i> di Ateneo. E' presente una descrizione delle principali informazioni di interesse per i cittadini e gli <i>stakeholder</i> esterni ai sensi dell'art.14, c. 4 lettera c, D.Lgs.150/2009 s.m.i. Il NdV/OIV, raccomanda di presentare in incontri pubblici i risultati delle principali indagini di soddisfazione dell'utenza interna ed esterna che, ai sensi dell'art. 19-bis, c. 5 D.Lgs.150/2009 s.m.i., devono essere pubblicati in forma chiara e comprensibile.</p>	SI
LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE:	<p>Il capitolo 4 (pagg. 105-139) della RU2017 costituisce la "Relazione sulla Performance (D.Lgs.150/2009)" e comprende i paragrafi, di seguito descritti nella tabella:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4.1 "Le Azioni strategiche 2017"; - 4.2 "Obiettivi relativi alla Programmazione Triennale MIUR"; - 4.3 "Obiettivi legati alla trasparenza e alla Prevenzione della Corruzione – anno 2017"; - 4.4 "La Performance organizzativa delle strutture di Ateneo"; - 4.5 "Gli obiettivi individuali". <p>Questo capitolo è essenzialmente dedicato alla descrizione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, organizzativi e individuali ai sensi dell'art. c.1 lettera b) D.Lgs 150/2009 s.m.i.. Il NdV/OIV rileva che si dà conto del mancato monitoraggio intermedio solo nel paragrafo 7.1 "Fasi, soggetti, tempi e responsabilità", non propriamente all'interno del capitolo 4 "Relazione sulla Performance". Il NdV/OIV raccomanda di inserire nella Relazione sulla Performance uno specifico paragrafo relativo alle "Variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale" (art.6, e dall'art.10, c.1 lettera b) D.Lgs 150/2009 s.m.i.,). Un'iniziativa di rilievo è l'organizzazione a Padova del "1° convegno delle università venete in tema di trasparenza e anticorruzione" in cui è stato invitato il Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione – A.N.A.C.</p>	SI

⁴ Good Practice, Help Desk e soddisfazione studentesca delle Biblioteche.

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	ANALISI e CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
Azioni strategiche 2017	<p>Il paragrafo 4.1 “Le Azioni Strategiche 2017” (pagg. 105-110) della RU 2017 contiene una tabella di sintesi che riporta, per ciascuno degli ambiti strategici⁵ e dei singoli indicatori del Piano Strategico 2017-2018, la rilevazione intermedia e lo stato di avanzamento nei target. La misurazione gli indicatori ha riguardato la determinazione dell'ultimo valore disponibile (2017, 2016-2017) e la definizione di valori di riferimento per l'indicatore (il “Valore obiettivo Milestone annuale” e il “Valore strategico di riferimento”)⁶.</p> <p>Il NdV/OIV, in considerazione dell'art. 10, c.1 lettera b) e dell'art.14, c. 6 del Dlgs. 150/2009 s.m.i., rileva che 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.</p> <p>È inoltre presente uno specifico spazio dedicato alla rendicontazione degli obiettivi relativi alla Programmazione Triennale MIUR e agli obiettivi legati alla Trasparenza e alla Prevenzione della Corruzione.</p>	SI ma solo parzialmente compilata
Performance organizzativa	<p>Nella RU 2017, nel capitolo 4 “Relazione sulla Performance”, paragrafo 4.4 “La Performance organizzativa delle strutture di Ateneo” (pagg. 115-130).</p> <p>Il paragrafo presenta, in prima applicazione del Sistema di Misurazione della Valutazione della Performance (SMVP) di luglio 2017, i risultati della misurazione degli indici di <i>customer satisfaction</i> per tipologia di indagine.</p> <p>Le indagini utilizzate come fonti per la misurazione della performance organizzativa di struttura, sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Progetto Good Practice (questionario Docenti, Dottorandi e assegnisti, questionario PTA, questionario studenti I anno e anni successivi al primo); - Indagine sul Benessere Organizzativo (BO); - Progetto Help Desk di Ateneo; - Soddisfazione studentesca delle Biblioteche. <p>Per ciascuna struttura oggetto di rilevazione e per ciascuna <i>survey</i> sono stati calcolati gli indicatori sintetici di <i>customer</i> in applicazione ad una specifica formula di cui all'allegato 3 del SMVP.</p> <p>Il NdV/OIV segnala che per l'indagine BO tuttavia è inserito solo un box a pag.26 con i principali risultati. Non viene invece descritto l'utilizzo di questi risultati per la valutazione dei Dirigenti. La relazione con i risultati è pubblicata in Amministrazione Trasparente.</p> <p>Per l'Amministrazione Centrale (AC), oltre alle indagini di Good Practice sono stati utilizzati anche i risultati della <i>survey</i> conseguiti nell'ambito dell'Help Desk, escludendo dalle valutazioni i giudizi espressi da operatori dell'AC stessa.</p> <p>Il NdV/OIV rileva che l'utilizzo della CS per la valutazione non risulta molto chiaro nel SMVP e la descrizione è frammentata tra il testo e la relativa tabella (dove manca l'AC) a pag. 8, l'allegato 6 e le schede. Non risulta evidente perché le risposte del Personale Tecnico-Amministrativo (PTA) dell'AC e delle strutture non sembrano essere considerate nella presentazione degli esiti.</p> <p>I risultati di <i>customer</i> hanno ricadute sia nella determinazione del Budget di struttura connesse alla corresponsione delle quote di salario accessorio legate alla misurazione della performance organizzativa⁷, sia nella valutazione della performance individuale (ambito 1 della scheda di valutazione del PTA, con peso 25%).</p>	SI, con raccomandazioni

⁵ Ricerca, didattica, internazionalizzazione, trasferimento tecnologico, lavoro, impegno pubblico e valorizzazione del patrimonio culturale dell'Ateneo, salute e benessere, valorizzazione del personale e semplificazione.

⁶ “Il Valore obiettivo (milestone annuale) costituisce un riferimento per la valutazione dell'obiettivo rilevato dall'indicatore e viene tipicamente determinato come media aritmetica delle ultime 3 misurazioni disponibili mentre il Valore strategico di riferimento individua il posizionamento ottimale atteso nel lungo periodo; che in taluni casi è espresso come un miglioramento percentuale rispetto al “Valore obiettivo”, altre volte come il mantenimento dello stesso e altre ancora come valore plausibile sulla base della valutazione di un andamento che presenta elevata variabilità.”

⁷

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	ANALISI e CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
	<p>Il NdV/OIV, in considerazione anche dell'art. 14 c.4-bis D.Lgs.150/2009, apprezza l'utilizzo delle rilevazioni di customer per la valutazione della performance organizzativa con ricadute sulla performance individuale.</p> <p>Il NdV/OIV raccomanda di delineare con maggiore chiarezza e in modo dettagliato l'utilizzo delle rilevazioni e delle misure di customer satisfaction per tutte le strutture di Ateneo (AC e strutture periferiche) e per tutte le categorie di personale.</p> <p>Per quanto riguarda la ricaduta sulle risorse allocate, art. 10, c.1 lettera b) D.Lgs. 150/2009 s.m.i., la RU2017 presenta il paragrafo 4.5.4 "Collegamento obiettivi-allocazione delle risorse" (pagg. 137-139) nel quale si dà conto delle seguenti principali novità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il collegamento degli obiettivi strategici alle risorse disponibili in sede di Bilancio di Previsione 2017; - la revisione della modalità dei finanziamenti alle strutture dipartimentali per la ricerca con l'introduzione del Budget Integrato Ricerca Dipartimenti (BIRD) che consente ai dipartimenti di focalizzare l'uso del budget rispetto agli obiettivi; - l'introduzione del <i>budget</i> di struttura, definito dal SMVP approvato dal CdA del 25/07/2017, che assegna un <i>budget</i> dedicato alla corresponsione delle quote di salario accessorio connesse alla misurazione della performance organizzativa relativa al miglioramento del livello di efficacia percepita rispetto ai servizi offerti dal PTA. A pag. 138 viene riportata una tabella complessiva con il budget di struttura per Area dell'AC, Centri Dipartimenti, Scuole e Poli. <p>Manca tuttavia ancora una descrizione dettagliata del collegamento diretto tra obiettivi e risorse allocate. Non è presente una trattazione dettagliata degli obiettivi e dei piani operativi.</p>	
Performance individuale	<p>Nella RU2017, nel capitolo 4 "Relazione sulla Performance", paragrafo 4.5 "Gli obiettivi individuali" (pagg. 131-139) è suddiviso nei sottoparagrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4.5.1 Il Direttore Generale; - 4.5.2 I Dirigenti; - 4.5.3 Il personale tecnico e amministrativo - 4.5.4 Collegamento obiettivi-allocazione delle risorse. <p>In applicazione al SMVP di luglio 2017, in seguito all'introduzione di dimensioni di performance organizzativa, la struttura della valutazione individuale è stata rivista: sono state ridisegnate le schede di valutazione individuale e ridefiniti i soggetti e i ruoli coinvolti nel processo di valutazione della performance.</p> <p>Questa ridefinizione ha riguardato anche il personale delle strutture (segretari di dipartimento e responsabili tecnico-gestionali).</p> <p>Vengono riportate le tabelle di sintesi relative ai risultati della valutazione delle "Aree Dirigenziali" e del personale tecnico amministrativo per struttura e fascia di punteggio. I risultati dei Dirigenti vengono descritti negli allegati 2A, 2B e 2C della RU2017. Da una voce inserita tra i criteri per la valutazione "media valutazioni BO Area [x/5*10]" di cui all'Allegato 2C "Comportamenti Organizzativi"- risultati 2017, si comprende che il Benessere Organizzativo è stato utilizzato per una parte dell'ambito comportamenti come previsto dal SMVP.</p> <p>Non risulta evidente però quali siano state le specifiche modalità utilizzate, nemmeno all'interno del paragrafo Obiettivi individuali – Dirigenti. Il NdV/OIV raccomanda per il futuro una descrizione dettagliata delle modalità di utilizzo e di calcolo.</p> <p>La valutazione del Direttore Generale (DG) non è presente nella Relazione sulla Performance in quanto, come riportato nel documento "la valutazione sarà oggetto di separata definizione da parte del CdA nella prossima seduta del 24 luglio 2018, su proposta del Rettore, tenuto conto anche della proposta di valutazione formulata dal NdV di Ateneo ai sensi dell'art.14 c. 4 lettera e) del D.Lgs. 150/2009".</p> <p>Nello specifico, la proposta di valutazione del DG 2017 da parte del</p>	SI

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	ANALISI e CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
	<p>NdV/OIV deliberata nella riunione del 25-26 giugno 2018 e inoltrata al Rettore, è complessivamente positiva alla luce degli obiettivi raggiunti tranne uno solo parzialmente raggiunto. A questo proposito il NdV/OIV raccomanda che vengano prese in carico le osservazioni inserite nella proposta di valutazione del DG 2017, in particolare quelle relative alla necessità di specificare <i>ex ante</i> i parametri di valutazione degli obiettivi assegnati.</p> <p>I dati di sintesi relativi alla valutazione individuale del PTA dell'AC, dei Dipartimenti, dei Centri e altre strutture, riportati nella tabella 4.17 a pag. 135, risultano ancora non completi alla data del 27 giugno 2018 (tabella 4.18, pag. 136).</p> <p>Il NdV/OIV raccomanda il presidio dei tempi di conclusione dei processi di valutazione individuale.</p> <p>Il NdV/OIV, ai sensi dell'art. 14, c.3, lettera d) D.Lgs. 150/2009 s.m.i., rileva il persistere di una non adeguata differenziazione delle valutazioni e di un appiattimento delle stesse su risultati di eccellenza (Allegato 1 della presente nota).</p> <p>Il NdV/OIV, in considerazione dell'art. 10, c.1 lettera b) e dell'art.14, c. 6 del D.Lgs. 150/2009 s.m.i., rileva che i riferimenti alle risorse allocate per il raggiungimento dei singoli obiettivi è ancora limitato e la descrizione delle cause degli scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati non è dettagliata.</p> <p>In merito alla rendicontazione nella Relazione sulla Performance, delle variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale di cui all'art. 6 e all'art. 10, c.1 lettera b) del D.Lgs.150/2009 s.m.i., la RU2017 riporta solo nel paragrafo 7.1 "Fasi, soggetti, tempi e responsabilità" (pag. 153), e non propriamente all'interno del capitolo 4 "Relazione sulla Performance", le giustificazioni in merito alla mancata formalizzazione e rispetto della tempistica prevista per il monitoraggio intermedio degli obiettivi.</p> <p>L'amministrazione ha tuttavia documentato l'esistenza di una procedura di monitoraggio continua (risposta sul Monitoraggio 2017 del 01/06/2018).</p> <p>Per quanto riguarda i Dirigenti, l'Allegato 2 della RU2017 contiene la sintesi dei risultati e dà evidenza degli scostamenti sostanziali rispetto a quanto pianificato e, per gli eventuali obiettivi non perseguiti, delle ragioni oggettive che ne hanno impedito il raggiungimento.</p> <p>Per quanto riguarda gli obiettivi strategici, il paragrafo 4.1 rendiconta in merito al monitoraggio intermedio degli stessi. Vedi anche quanto detto più sopra al punto "Azioni strategiche 2017".</p> <p>Il NdV/OIV ritiene che l'Ateneo stia cercando di migliorare e rendere più efficace la gestione del ciclo della performance ma permangono alcune criticità relativamente al Ciclo 2017, sopra evidenziate, sulle quali il NdV/OIV raccomanda all'Amministrazione di intervenire.</p>	
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	<p>Nella RU2017, il capitolo 5, <i>"ad integrazione degli obiettivi e dei risultati esposti nei precedenti paragrafi, presenta sinteticamente le informazioni maggiormente rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio"</i>.</p> <p>In particolare sono riportati i principali risultati del Consuntivo 2017, e i dati di confronto del Bilancio Unico di Ateneo- conto economico e stato patrimoniale, degli ultimi anni disponibili.</p> <p>Relativamente agli indicatori definiti dal MIUR con il D.Lgs. 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 2015-2017.</p>	SI
PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	<p>Nel capitolo 6 della RU2017 sono riportati i dati sull'incidenza femminile nel corpo studentesco, nel personale e nelle posizioni decisionali e di vertice di Ateneo risultanti dalla redazione del primo Bilancio di Genere relativo all'anno 2016.</p> <p>Il NdV/OIV ritiene che questo recente documento di Ateneo rappresenti un primo passo per la redazione di un vero e proprio Bilancio di Genere da rendicontare nella Relazione sulla Performance</p>	SI

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	ANALISI e CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
	<p>annuale ai sensi dell'art. 10, c.1 lettera b, Dlgs.150/2009 s.m.i. La descrizione è sintetica e chiara (art.14, c. 4 lettera c Dlgs.150/2009 s.m.i.) e utilizza tabelle e grafici.</p>	
<p>IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</p>	<p>Il capitolo 7 della RU2017 comprende i paragrafi 7.1 "Fasi, soggetti, tempi e responsabilità" e 7.2 "Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance" , di seguito descritti nella tabella.</p>	<p>SI</p>
<p>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità</p>	<p>Nella RU2017, paragrafo 7.1, (pagg. 151- 153) è presente una descrizione delle fasi, dei tempi e dei soggetti coinvolti nella redazione della Relazione sulla performance. Si riportano anche le procedure previste dal SMVP in merito al monitoraggio intermedio degli obiettivi e degli indicatori al 30 giugno. Per quanto riguarda la complessiva tempistica del ciclo della Performance si rinvia all'Allegato 5 del SMVP. Il NdV/OIV ritiene che una sintetica tabella che descriva le fasi, i documenti, i soggetti coinvolti e i tempi di attuazione permetterebbe una più immediata comprensione e rendicontazione all'utenza della gestione del ciclo della performance, ai sensi dell'art.14, c. 4 lettera c D.Lgs.150/2009 s.m.i.. Per quanto riguarda i tempi di gestione del ciclo della performance, il NdV/OIV pur apprezzando la recente nomina di un Responsabile della performance, in recepimento della raccomandazione del NdV/OIV, raccomanda un maggior presidio da parte dell'amministrazione in particolare in merito al rispetto delle scadenze normative - art. 10, c.1 lettere a) e b) Dlgs. 150/2009 s.m.i. - del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance. Il Piano integrato della Performance è stata approvato nel mese di marzo 2017 anziché entro il 31 gennaio e lo stesso è successo per il Piano integrato della performance 2018. La Relazione sulla performance 2017 è stata approvata il 03/07/2018 e trasmessa al NdV/OIV il 04/07/2018. Il NdV/OIV apprezza che sia stata data comunicazione del ritardo ad ANVUR (art.10, c. 5, D.Lgs. 150/2009 s.m.i.) anche se pur non sempre motivandone le ragioni. Il NdV/OIV ritiene inoltre che debba essere fatto uno sforzo maggiore da parte dell'Ateneo per permettere anche al NdV/OIV di validare entro la scadenza normativa del 30 giugno. A questo proposito il NdV/OIV valuta ragionevole il periodo previsto nel SMVP (aprile-maggio) per l'approvazione della Relazione sulla Performance.</p>	<p>SI</p>
<p>Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance</p>	<p>Nella RU2017, paragrafo 7.2 (pagg. 154 e 155) i punti di forza citati sono: l'integrazione tra la pianificazione strategica e la programmazione gestionale, il collegamento esplicito tra le azioni strategiche, gli obiettivi organizzativi e gli obiettivi individuali; la ridefinizione degli obiettivi strategici, l'individuazione, seppur ancora in via di sperimentazione, dei target per ogni indicatore strategico (anche se non per i Dipartimenti e i Centri). Mentre i punti di debolezza sono: la mancata misurazione degli indicatori strategici per struttura e per ambito del contributo delle strutture al perseguimento degli obiettivi strategici, con la eccezione delle rilevazioni di customer satisfaction per la performance organizzativa.; la necessità di sviluppare maggiormente il sistema informativo e in particolare il cruscotto direzionale di Ateneo ai fini dell'integrazione tra gli applicativi che consentono la raccolta dei dati e gli indicatori necessari per i processi di programmazione, controllo e valutazione; la difficoltosa rilevazione dell'efficacia della performance organizzativa a elevati livelli di dettaglio; la comprensione del personale dei meccanismi di funzionamento del sistema, la conoscenza degli obiettivi e la percezione dell'equità valutativa, che derivano dai risultati della più recente indagine BO.</p>	<p>SI</p>

Con riferimento alle raccomandazioni espresse nella Validazione della Relazione sulla Performance 2016 di cui al link <http://www.unipd.it/trasparenza/relazione-performance>, sulla base dell'analisi svolta sul documento 2017, il NdV/OIV ritiene che l'Amministrazione abbia dato prova di voler dare riscontro positivo alle raccomandazioni del NdV/OIV e la esorta a procedere in questa direzione.

Il NdV/OIV ritiene che l'Ateneo stia cercando di migliorare e rendere più efficace la gestione del ciclo della performance ma, relativamente al Ciclo 2017, permangono alcune criticità evidenziate sopra sulle quali il NdV/OIV raccomanda all'Amministrazione di intervenire ove non sia ancora stato fatto.

In termini generali, il NdV/OIV raccomanda di assicurare un maggior presidio delle attività del Ciclo della Performance e in particolare di quelle funzionali a permettere il rispetto temporale degli adempimenti normativi, in modo da consentire al NdV/OIV di validare la Relazione sulla Performance entro la scadenza normativa del 30 giugno. A questo proposito il NdV/OIV valuta ragionevole il periodo per la predisposizione e approvazione della Relazione indicato nel SMVP (aprile-maggio).

Con riferimento agli ambiti elencati di seguito il NdV/OIV richiama specifiche raccomandazioni già formulate in precedenza:

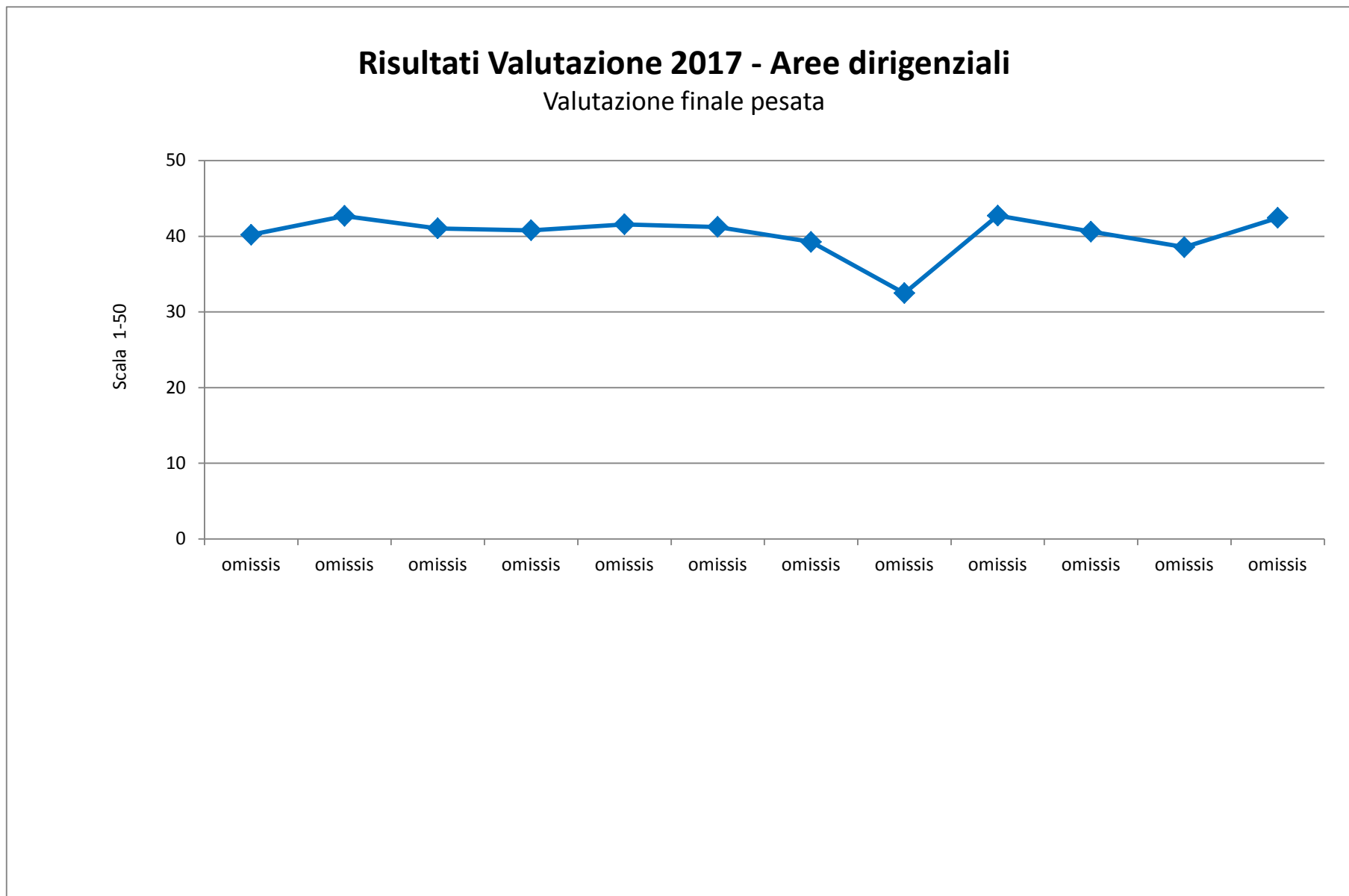
1. azioni strategiche, esplicitare ulteriormente il collegamento tra obiettivi e risorse allocate;
2. performance organizzativa:
 - specificare il collegamento tra obiettivi e risorse e tra obiettivi e rispettivi piani operativi;
 - rendere più chiare le modalità di utilizzo dei risultati delle CS per la valutazione del PTA, in particolare dell'indagine BO;
 - esplicitare le ragioni dell'esclusione delle risposte del PTA dell'AC all'indagine di soddisfazione associata al sistema di rilevazione Help Desk nella misurazione della performance organizzativa dell'AC;
3. performance individuale:
 - specificare ex ante i parametri di valutazione degli obiettivi assegnati al DG;
 - descrivere in modo maggiormente dettagliato le modalità di calcolo e di utilizzo dei risultati dell'indagine BO per la valutazione dei Dirigenti;
 - differenziare maggiormente le valutazioni individuali dei Dirigenti nell'ottica dello stimolo al miglioramento continuo;
4. coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni all'Ateneo:
 - presentare in incontri pubblici i risultati delle principali indagini di soddisfazione dell'utenza interna ed esterna;
5. "Relazione sulla performance":
 - inserire una tabella sintetica che descriva le fasi, i documenti, i soggetti coinvolti e i tempi di attuazione permetterebbe una più immediata comprensione e rendicontazione all'utenza della gestione del ciclo della performance, ai sensi dell'art.14, c. 4 lettera c D.Lgs.150/2009 s.m.i.;
 - inserire uno specifico paragrafo relativo alle variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale (art.6, e dall'art.10, c.1 lettera b) D.Lgs 150/2009 s.m.i.).

Allegato 1
Analisi sulla differenziazione delle valutazioni
delle Aree dirigenziali

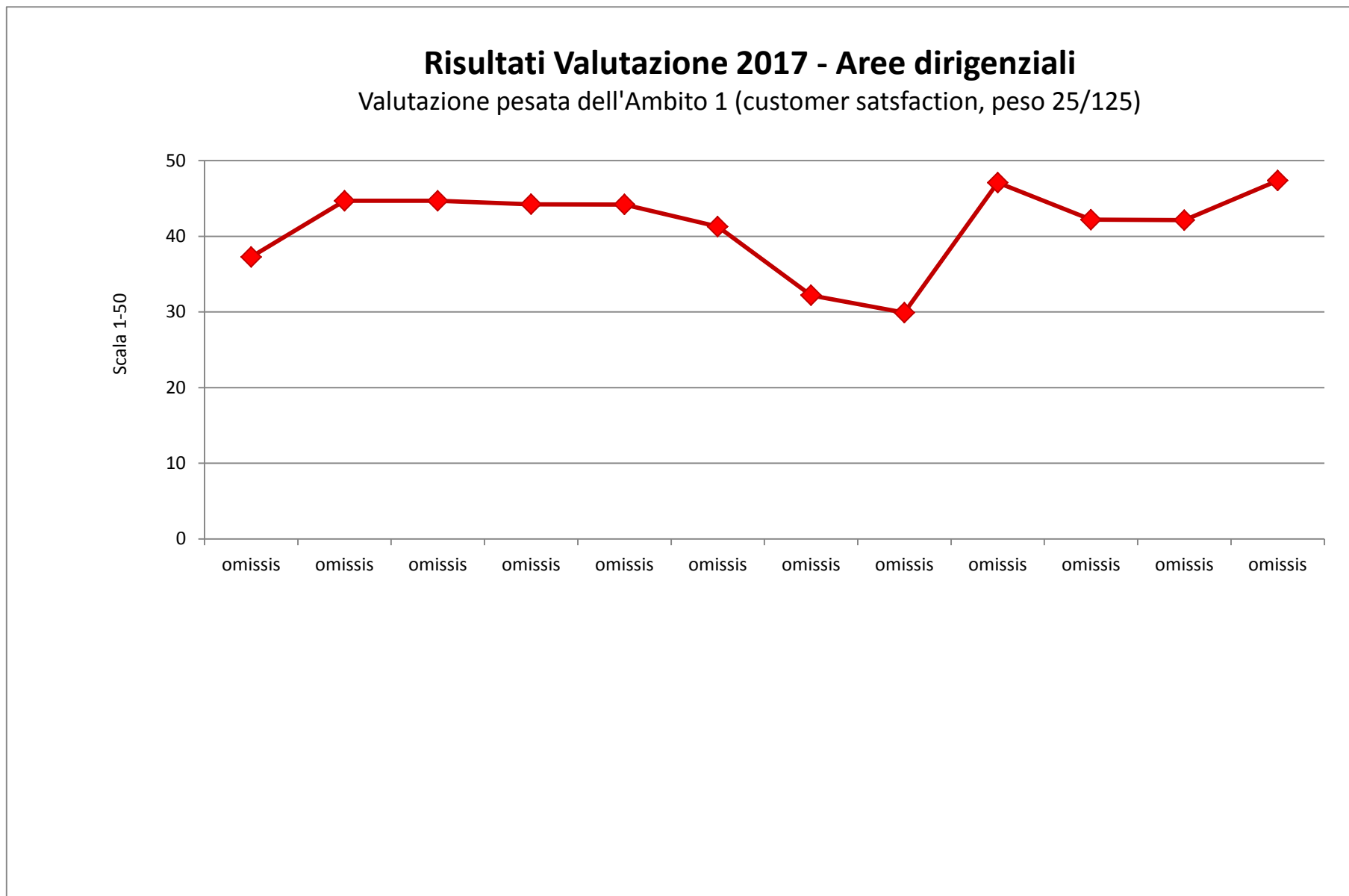
Anno 2017

Nota tecnica: il numero di valutazioni considerate nelle analisi non coincide con il numero delle aree a causa dei cambiamenti organizzativi avvenuti nel corso del 2017.

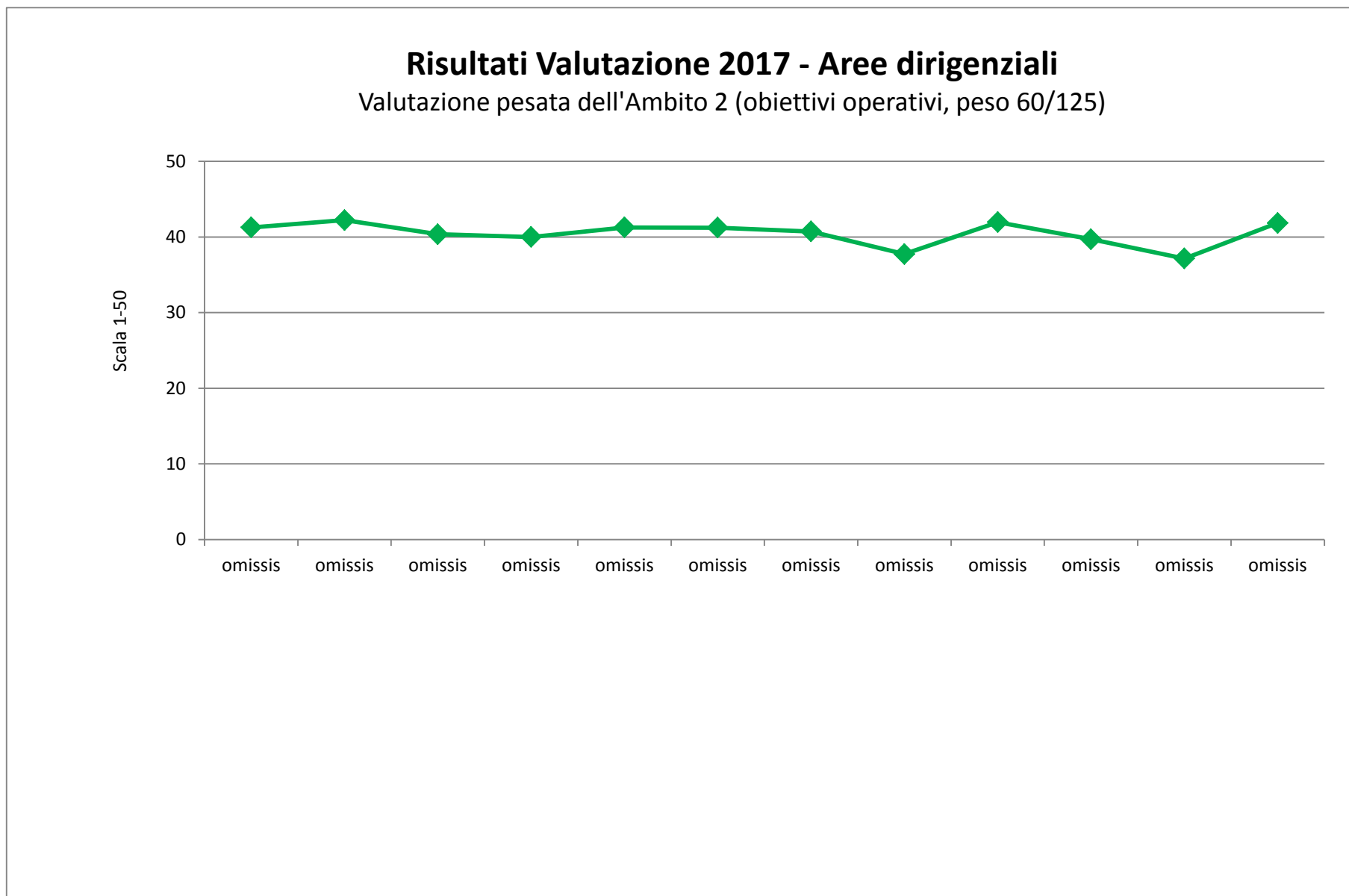
RISULTATI VALUTAZIONE 2017 - AREE DIRIGENZIALI: VALUTAZIONE PESATA FINALE



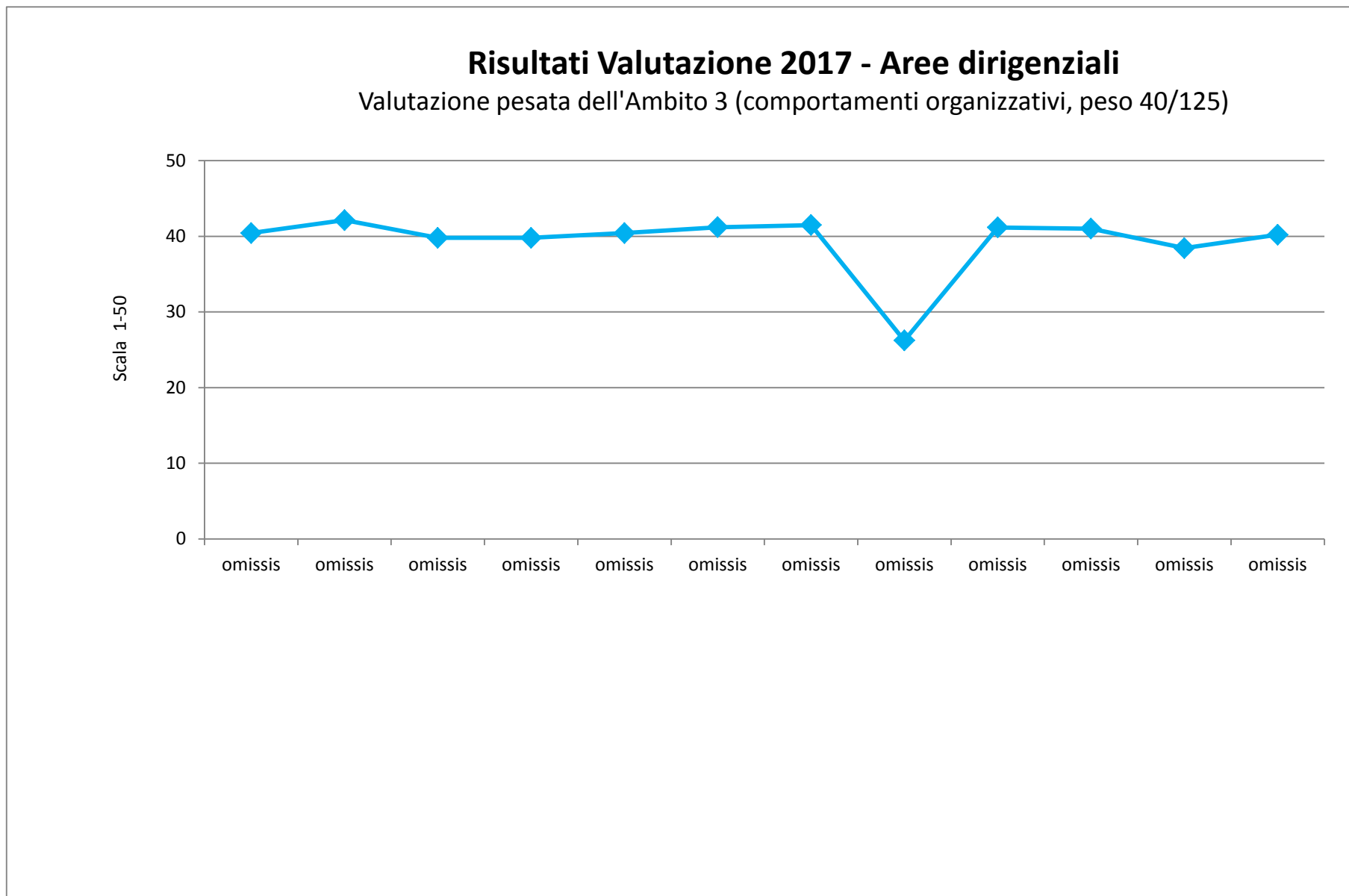
RISULTATI VALUTAZIONE 2017 - AREE DIRIGENZIALI: VALUTAZIONE SEZIONE/AMBITO 1



RISULTATI VALUTAZIONE 2017 - AREE DIRIGENZIALI: VALUTAZIONE SEZIONE/AMBITO 2



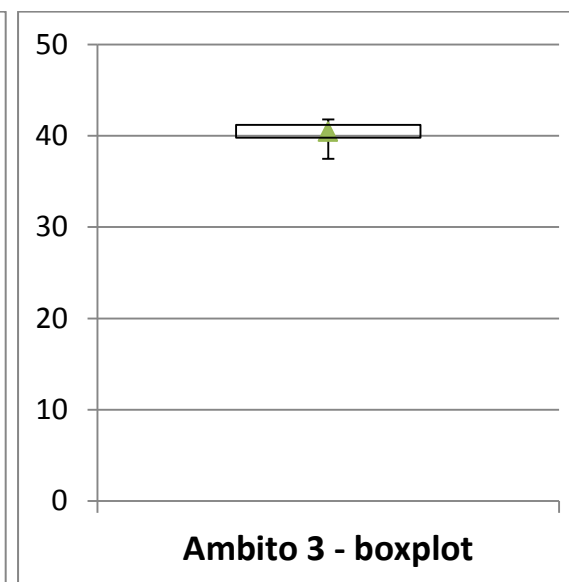
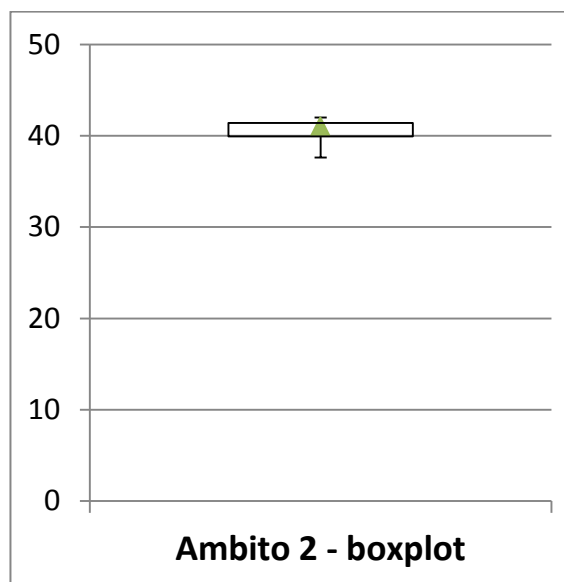
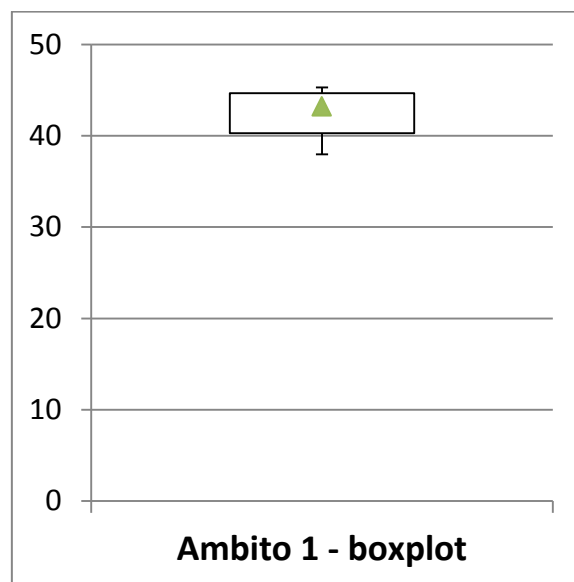
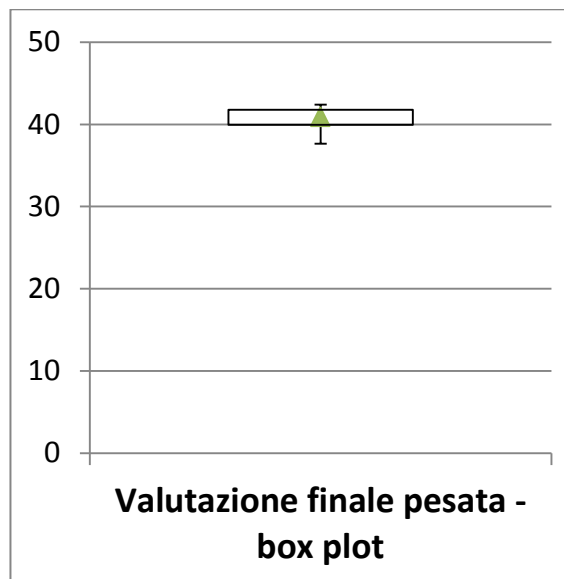
RISULTATI VALUTAZIONE 2017 - AREE DIRIGENZIALI: VALUTAZIONE SEZIONE/AMBITO 3



RISULTATI VALUTAZIONE 2017 – DATI DI SINTESI**Valutatore: Direttore Generale Ing. Alberto Scuttari**

Nominativo dirigente	Area dirigenziale, nome dirigente (riferimento temporale)	Ambito 1 punteggio (scala 1- 50)	Ambito 1 punteggio ponderato (peso 25/125 e scala ponderata 1- 10)	Ambito 2 punteggio (scala 1- 50)	Ambito 2 punteggio ponderato (peso 60/125 e scala ponderata 1-24)	Ambito 3 punteggio (scala 1- 50)	Ambito 3 punteggio ponderato (peso 40/125 e scala ponderata 1- 16)	Valutazione pesata finale (scala 1-50)	z score
omissis	omissis	37,26	7,45	41,26	19,80	40,43	12,94	40,19	-0,04
omissis	omissis	44,68	8,94	42,22	20,27	42,13	13,48	42,68	0,86
omissis	omissis	44,68	8,94	40,36	19,37	39,79	12,73	41,04	0,27
omissis	omissis	44,23	8,85	40,00	19,20	39,79	12,73	40,78	0,17
omissis	omissis	44,20	8,84	41,26	19,80	40,43	12,94	41,58	0,46
omissis	omissis	41,28	8,26	41,23	19,79	41,20	13,18	41,23	0,34
omissis	omissis	32,20	6,44	40,72	19,55	41,48	13,27	39,26	-0,37
omissis	omissis	29,90	5,98	37,73	18,11	26,23	8,39	32,48	-2,82
omissis	omissis	47,09	9,42	41,95	20,14	41,17	13,17	42,73	0,88
omissis	omissis	42,19	8,44	39,69	19,05	41,01	13,12	40,61	0,11
omissis	omissis	42,13	8,43	37,15	17,83	38,44	12,30	38,56	-0,63
omissis	omissis	47,36	9,47	41,85	20,09	40,20	12,86	42,42	0,77
Media		41,43	8,29	40,45	19,42	39,36	12,59	40,30	
1° quartile		40,28	8,06	39,92	19,16	39,79	12,73	39,96	
Minimo		29,90	5,98	37,15	17,83	26,23	8,39	32,48	
Mediana		43,20	8,64	40,98	19,67	40,43	12,94	40,91	
Massimo		47,36	9,47	42,22	20,27	42,13	13,48	42,73	
3° quartile		44,68	8,94	41,41	19,88	41,18	13,18	41,79	
Deviazione Standard			1,11		0,77		1,36	2,77	

RISULTATI VALUTAZIONE 2017 – GRAFICI BOX PLOT



RISULTATI VALUTAZIONE 2017 – GRAFICI BOX PLOT

