



Riviera Tito Livio, 6
35100 Padova
tel +39 049 8273571
fax +39 049 8273599
nucleo.valutazione@unipd.it
CF 80006480281
P.IVA 00742430283

Al Magnifico Rettore
Prof. Giuseppe Zaccaria

Al Direttore Generale
Arch. Giuseppe Barbieri

e p.c. Alla CiVIT - Commissione Indipendente per la
Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle
amministrazioni pubbliche

Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2011

A. Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo (NVA) di Padova con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. n. 150/2009 e successive Delibere CIVIT n 4/2012, n.5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2011 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22/10/2012, ed inviata al NVA in data 25/10/2012, n. prot. 54699/2012.

B. Il NVA ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo conto dei risultati emersi da:

- 1.il monitoraggio della CIVIT sul Piano della Performance e sul Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità;
- 2.la propria Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;

C. La documentazione del processo di validazione e le conclusioni raggiunte sono contenute in appositi documenti di analisi e monitoraggio del NVA.

D. Tutto ciò premesso il NVA valida la Relazione sulla Performance 2011.

Padova, 04/12/2012

Il Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo

Prof. Alberto Martinelli

Raccomandazioni del Nucleo di Valutazione di Ateneo relative alla redazione della Relazione sulla Performance

Premessa

L'articolo 10 comma 1 lettera b del Decreto 150/2009 dice che la "Relazione sulla Performance è lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e agli stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo della performance".

Il Decreto stesso prevede la presentazione della Relazione alle associazioni di consumatori e utenti, ai centri di ricerca e ad ogni altro osservatore qualificato nell'ambito di apposite giornate sulla trasparenza e la sua pubblicazione sul sito.

In dettaglio la Relazione inoltre deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati in corso d'anno indicandone le cause e le misure correttive.

Il Nucleo di Valutazione secondo quanto previsto dal Decreto stesso (art.14 comma 4, lettera e) e facendo riferimento alle Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla Performance (Delibera CIVIT n.6/2012) si è impegnato nel processo di Validazione della Relazione 2011 ed è giunto alla validazione della Relazione stessa (Allegato: Documento di Validazione).

Il Nucleo di Valutazione ritiene comunque opportuno formulare alcune raccomandazioni ai vertici dell'Ateneo con l'obiettivo di migliorare la predisposizione della Relazione sulla Performance per i successivi periodi di programmazione.

Raccomandazioni

- Necessità di utilizzare in tutto il documento un linguaggio che possa essere comprensibile per i soggetti destinatari: studenti, famiglie, cittadini, imprese, altri stakeholders interni ed esterni, cercando di dare rilevanza soprattutto ai dati e alle informazioni che sono di maggiore interesse per tali destinatari e garantire la massima trasparenza nella "rendicontazione" del rapporto tra obiettivi programmati e risultati raggiunti;
- sviluppare la descrizione del contesto esterno di riferimento raccogliendo e sistematizzando dati sull'evoluzione della domanda, sull'andamento del mercato del lavoro e su variabili esterne che possano influire sul raggiungimento degli obiettivi programmati;
- descrivere la struttura dell'Ateneo con le informazioni relative al personale e alle risorse finanziarie assegnate facendo riferimento non solo all'Amministrazione Centrale ma anche alle strutture decentrate;
- procedere ad una mappatura dei servizi forniti dall'Ateneo da rendere espliciti agli stakeholders ed avviare la definizione degli standard di qualità e del grado di copertura dei servizi all'utenza;
- rendere più chiaro ed esplicito il processo di definizione a cascata: dagli obiettivi strategici, agli obiettivi e piani operativi, agli obiettivi individuali;
- rendere più chiaro ed esplicito il processo di assegnazione degli obiettivi: al Direttore Generale, ai dirigenti, al personale con responsabilità di struttura sia a livello di Amministrazione Centrale che di

strutture decentrate (Centri, Dipartimenti, Scuole) indicando la specifica responsabilità e le risorse assegnate in relazione agli obiettivi affidati;

- esplicitare con maggiore chiarezza i risultati raggiunti in termini di output realizzati e di outcome, rendere conto degli scostamenti tra obiettivi programmati e risultati raggiunti specificando per i risultati non corrispondenti a quanto programmato o per obiettivi che sono stati oggetto di ripianificazione le azioni da intraprendere per superare le criticità riscontrate, rendendo chiare le motivazioni degli scostamenti e definendo piani di miglioramento;
- definire ed implementare nel Datawarehouse di Ateneo, (che si suggerisce di realizzare al più presto) 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 di 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 necessità di ripianificazione;
- definire il piano degli indicatori e risultati attesi di Bilancio, fornire informazioni su risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione rendendo tali dati facilmente leggibili anche ai soggetti esterni;
- definire e applicare il modello per collegare le valutazioni relative al grado di raggiungimento degli obiettivi con l'erogazione dell'indennità di risultato;
- per quanto riguarda il tema delle pari opportunità si sottolinea che è necessario rendere più chiaro per ciascuno degli obiettivi definiti nel Piano: l'impatto in termini di outcome, il target, il grado di raggiungimento e le risorse utilizzate. Anche in questo ambito sarà necessario individuare la specifica responsabilità di tali obiettivi ed esplicitare nella Relazione gli scostamenti tra obiettivi e risultati individuando azioni di miglioramento. Si suggerisce inoltre l'avvio di un progetto per l'impostazione del bilancio di genere;
- per quanto riguarda il Programma triennale della trasparenza non sono ancora indicati e specificamente assegnati obiettivi riferiti ad azioni per il coinvolgimento e feedback di cittadini e stakeholders nelle iniziative per la trasparenza e integrità e sullo stato di avanzamento del processo di definizione degli standard e del grado di copertura dei servizi all'utenza.

Si ricorda, come già esplicitato dal Nucleo di Valutazione in altri documenti, e peraltro già programmato dall'Amministrazione, che è necessario procedere all'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione a tutto il personale con responsabilità (capi servizio e personale con indennità di responsabilità) e successivamente a tutto il restante personale in modo da giungere a predisporre un Piano della Performance che coinvolga tutto il personale afferente sia all'Amministrazione centrale sia alle Strutture decentrate.

Padova, 4 dicembre 2012