

Relazione annuale del Nucleo di Valutazione 2020

Sezione 2 – Valutazione della Performance

(D. Lgs. 19/2012, art.12 e art.14)

**Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – 2019**

(art.14, c.4, lettera a) D. Lgs. n.150/2009)

31 luglio 2020

Premessa

La sezione 2 della Relazione annuale 2020 del Nucleo di Valutazione (D. Lgs. 19/2012, art.12 e art.14) denominata “Valutazione della *Performance*” costituisce la “Relazione sul Funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – 2019” (in seguito Relazione) predisposta dagli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) ai sensi dell’articolo 14, comma 4, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche e integrazioni (in seguito Decreto).

La Relazione ha lo scopo di analizzare la messa a punto e il grado di applicazione da parte dell’Ateneo degli strumenti e delle misure previste dal Decreto con particolare riguardo agli aspetti relativi alla misurazione e valutazione della *performance*, alla trasparenza, nonché all’integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno evidenziando eventuali criticità e proponendo eventuali interventi migliorativi.

Nella redazione della Relazione il Nucleo di Valutazione di Ateneo, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (in seguito NdV/OIV), si è attenuto a quanto disposto da ANVUR, facendo riferimento in particolare a:

- Linee guida 2020 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione (luglio 2020);
- Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane (gennaio 2019);
- Linee guida 2018 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione (maggio 2018);
- Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane 2015;
- altre note sulla *Performance*¹.
- Linee Guida del Dipartimento della Funzione pubblica (DFP): per la misurazione e valutazione della *performance* individuale, sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche, per la Relazione annuale sulla *performance*, per i Sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, per il Piano della *performance*.
- Relazione sul ciclo della *performance* 2019, predisposta dall’Ateneo su specifica richiesta del NdV/OIV, ricevuta l’8 luglio 2020.

Nelle Linee Guida 2020 per la Relazione annuale dei nuclei (LG 2020), ANVUR ha dato la possibilità ai Nuclei di redigere la parte sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della *performance* compilando la **Scheda per l’analisi del ciclo integrato di performance**², costituita da 14 punti di attenzione, ovvero compilando un campo libero seguendo le indicazioni esposte al paragrafo 3.2.1 delle Linee guida 2018 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione (LG 2018).

Il NdV/OIV ha ritenuto preferibile compilare la Scheda per l’analisi del ciclo integrato di *performance* e integrare eventuale documentazione successivamente. La struttura della Relazione ripropone quindi i 14 quesiti (punti di attenzione) predisposti da ANVUR con le relative indicazioni fornite per i commenti (alcuni dei quali obbligatori). Il NdV/OIV ha fornito, per ogni quesito, una risposta sintetica (sì/no) corredata, ove obbligatorio e/o necessario, da specifiche descrizioni, considerazioni, raccomandazioni e relative fonti a supporto.

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.

² Allegato 2 alle Linee Guida 2019 per la Relazione Annuale dei Nuclei di valutazione.

Scheda per l'analisi del ciclo integrato di *performance*

1) Il Piano è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2020)?

Risposta sintetica: sì.

Commenti: il Piano integrato della *performance* (PIP) 2020-2022 è stato approvato in assenza di un Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* (SMVP) approvato dal NdV/OIV. Il 5 dicembre 2019 l'Ateneo ha comunicato al NdV/OIV di non voler procedere all'aggiornamento del SMVP vigente, chiedendo il parere dell'OIV. Il NdV/OIV, in ragione del fatto che il SMVP 2019 era già frutto di una articolata interazione (cfr. punto di attenzione n.14) e recepiva solo alcune richieste formulate nel corso del 2019 (pareri OIV del 6 marzo e del 16 maggio 2019) ha assoggettato il proprio parere positivo sul SMVP 2020 (13 gennaio 2020) all'applicazione di una serie di modifiche di carattere urgente riguardanti prevalentemente le tempistiche del Ciclo e la rendicontazione dei risultati della *performance*, da sottoporre al CdA prima o contestualmente all'approvazione del PIP.

Il 24 gennaio 2020 l'Ateneo ha trasmesso una nota al NdV/OIV nella quale ha dichiarato non opportuno inserire ulteriori modifiche per l'anno 2020 e ha proposto "*un incontro chiarificatore*". Tale incontro, svoltosi il 20 febbraio 2020, si è concluso con l'impegno dell'Ateneo, preso atto del parere negativo del NdV/OIV sul mantenimento del SMVP 2019 anche per il 2020, a lavorare per far fronte alle richieste del NdV/OIV e del personale, rivedendo il SMVP tra il mese di maggio e di settembre 2020.

Il NdV/OIV segnala inoltre che nella pagina Amministrazione trasparente il parere del 13 gennaio 2020 sul SMVP non risulta pubblicato e non è presente nemmeno una comunicazione dell'Ateneo che chiarisca all'utenza lo stato attuale del processo di aggiornamento del SMVP.

2) Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica rispetto all'anno precedente?

Risposta sintetica: no.

Commenti: contestualmente all'approvazione del PIP 2020-2022, il CdA ha prorogato la validità della pianificazione strategica 2016-2018 fino al 2020 (delibera n. 24 del 28 gennaio 2020).

Nel PIP 2020-22 inoltre gli otto ambiti contenuti nelle Linee strategiche sono stati ricondotti a cinque. Il NdV/OIV prende atto di quanto dichiarato dall'Ateneo sul fatto che la "*semplificazione si è resa necessaria anche per collegare in modo più immediato gli obiettivi operativi delle singole Strutture alla Pianificazione strategica di Ateneo e alla Programmazione triennale MIUR 2019-21.*", ma ricorda all'Ateneo che la pianificazione operativa dovrebbe raccordarsi alla pianificazione strategica e non il viceversa. Inoltre il NdV/OIV rileva che questa scelta potrebbe comportare implicazioni di un certo impatto anche, ad esempio, nell'integrazione col ciclo di bilancio.

Il NdV/OIV raccomanda all'Ateneo di procedere entro la fine del 2020 all'approvazione del nuovo Piano strategico con orizzonte pluriennale a partire dal 2021.

3) Si fa riferimento al coinvolgimento dei dipartimenti (o altre strutture decentrate) nella definizione delle strategie riportate nel Piano Integrato?

Indicazioni ANVUR per i commenti: Se sì, indicare nei commenti:

A - se la modalità di coinvolgimento dei dipartimenti è stata top-down (reazione a obiettivi già stabiliti dalla governance) o bottom-up (costruzione insieme ai dipartimenti degli obiettivi strategici)

B - se c'è un riferimento esplicito a dei "Piani di Dipartimento" formalmente definiti

Risposta sintetica: sì.

Commenti:

A – l'Ateneo dichiara che le Linee strategiche sono il risultato di un percorso che ha coinvolto l'intera comunità accademica. L'elaborazione degli obiettivi è stato il risultato di un dibattito interno culminato negli Stati Generali del 26 settembre 2016 e formalizzato dal CdA, previa comunicazione al Senato Accademico, alla fine del 2016 col documento *"Ciclo della performance: obiettivi strategici 2017-2018"* (delibera del CdA n.544 del 20 dicembre 2016) (fonte:Linee strategiche 2016-2020, pag. 4).

B – Dal triennio 2017-2019 i dipartimenti sono stati chiamati a definire la propria pianificazione di ricerca e terza missione tramite la redazione di Piani triennali di sviluppo della ricerca (PTSR). Per il triennio 2019-2021 la pianificazione dei dipartimenti è stata ulteriormente declinata e suddivisa in due differenti documenti di pianificazione: i PTSR per la ricerca e i Piani triennali di sviluppo della terza missione (PTSTM) per la terza missione; questi ultimi sono stati approvati a fine maggio 2020 e hanno coinvolto anche altre strutture oltre ai dipartimenti, come alcuni centri e alcune aree dell'Amministrazione centrale che svolgono attività nell'ambito della TM. I documenti di pianificazione sono redatti dalle strutture sulla base di linee guida specifiche predisposte dal Presidio della qualità di Ateneo, rispettivamente dalle Commissioni per la ricerca (CPQR) e per la terza missione (CPQTM) che hanno, tra gli altri, anche il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi pianificati dalle strutture e quelli strategici di Ateneo. Il grado di raggiungimento degli obiettivi pianificati nei piani viene poi monitorato, misurato e valutato tramite Schede di riesame della ricerca (SCRI-RD) e Schede di riesame della Terza Missione (SCRI-TM).

4) Sono previsti degli obiettivi strategici nel Piano Integrato?

Indicazioni ANVUR per i commenti: Se sì, indicare nei commenti:

A - quanti obiettivi strategici sono previsti

B - se viene utilizzato l'attributo "specifici" o se vengono utilizzate altre terminologie per definire gli obiettivi generali dell'università

C - se differiscono da quelli indicati - se indicati – nel Piano Strategico

D - se è indicata la metrica per la loro misurazione (indicatori e target); se sì, commentare la coerenza semantica con gli obiettivi operativi (o con quelli, comunque denominati, che ne discendono)

E - se si sviluppano lungo una prospettiva pluriennale e eventualmente a quale anno corrisponde il 2019 (primo, secondo... ultimo)

Risposta sintetica: sì.

Commenti:

A – Nel PIP 2020-2022 sono presenti 25 obiettivi strategici (tabella 4.1, pag. 30).

B – L'Ateneo utilizza sempre il termine "obiettivi strategici"; non viene mai utilizzato l'attributo "specifici".

C – Gli obiettivi strategici riportati nel PIP 2020-2022 sono uguali a quelli del piano strategico (che, a Padova, si concretizza nel documento *"Linee strategiche 2016-2020"*).

D – Nel PIP 2020-2022 non sono riportati indicatori, *baseline* e *target* degli obiettivi strategici: nel documento si rimanda in nota, come lo scorso anno, a delibere del CdA che riguardano la definizione degli obiettivi strategici 2017-2018 e l'assestamento di indicatori e *target* per il 2018. Il NdV/OIV ribadisce la raccomandazione dello scorso anno di inserire all'interno del PIP non solo gli obiettivi strategici, ma anche i relativi indicatori, *baseline* e *target* per rendere trasparente e immediatamente comprensibile il raffronto tra quanto pianificato e quanto verrà poi rendicontato nella Relazione annuale sulla *performance* (che, a Padova, è contenuta nella Relazione Unica di Ateneo).

E – Gli obiettivi strategici si sviluppano lungo una prospettiva pluriennale e il 2019 risulta essere il penultimo anno. Il NdV/OIV rileva che, in sede di rendicontazione, l'Ateneo ha optato per una razionalizzazione degli indicatori strategici con il conseguente aggiornamento dei valori obiettivo e dei valori strategici di riferimento (fonte: Relazione Unica 2019 che, a Padova, contiene la Relazione annuale sulla *performance*). Il NdV/OIV ricorda all'Ateneo che la Relazione annuale sulla *performance* "è il documento 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." (D.Lgs.150/2009 art.10, c.1, lett. b)). Si tratta dunque di uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. Non è pertanto ammissibile, in questa fase, la revisione e/o l'assestamento di valori obiettivo e/o di valori strategici di riferimento, che è invece tipica della fase di pianificazione o di quella di monitoraggio.

Considerando che a breve dovrebbero essere avviate le attività per la Pianificazione integrata 2021-2023, e che questa non potrebbe poggiare su un Piano strategico coerente dal punto di vista temporale, Il NdV/OIV raccomanda inoltre all'Ateneo di procedere entro gli ultimi mesi del 2020 all'approvazione del nuovo Piano strategico con orizzonte pluriennale a partire dal 2021.

5) È prevista un'area/linea/ambito strategico esplicitamente dedicata alla amministrazione/gestione?

Indicazioni ANVUR per i commenti: Se sì, indicare nei commenti:

A - se l'area/linea/ambito è presente anche nel Piano Strategico

B - se ne discendono "obiettivi strategici" e se questi hanno caratteristiche diverse rispetto agli altri (commentate al punto precedente; es. l'area di responsabilità di questi obiettivi strategici è tutta in capo al personale tecnico-amministrativo o è condivisa col personale docente)

Risposta sintetica: sì.

Commenti:

A - tra gli ambiti della pianificazione strategica, se ne citano due dedicati all'amministrazione e gestione, che sono presenti anche nel Piano strategico (Linee strategiche per Padova): "Valorizzazione del personale e semplificazione" e "Sostenibilità ed edilizia".

B - Dall'ambito "Valorizzazione del personale e semplificazione" discendono quattro obiettivi strategici

1. Reclutamento e progressione di carriera secondo il merito
2. Promozione della parità di genere
3. Miglioramento del benessere organizzativo
4. Migliorare la qualità dei servizi offerti agli utenti esterni e interni

L'area di responsabilità di questi obiettivi strategici è quasi tutta in capo al personale tecnico-amministrativo. Gli obiettivi 1 e 2 presentano un indicatore ciascuno che riguardano il personale docente.

Dall'ambito "Sostenibilità ed edilizia", discendono tre obiettivi strategici:

1. Equilibrio economico e finanziario

2. Edilizia sostenibile e sicura
3. Gestione del patrimonio edile

6) Nel Piano Integrato si dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti?

Indicazioni ANVUR per i commenti: la risposta è "sì" se oltre a riferimenti testuali c'è un aggancio esplicito alla programmazione operativa (obiettivi), anche tenendo conto dello scorrimento (nel caso in cui nel Piano precedente fossero stati previsti obiettivi per il triennio).

La risposta è "no" sia se non c'è alcun riferimento, sia se c'è un mero riferimento testuale senza implicazioni nella nuova programmazione.

Risposta sintetica: No.

Commenti: per quanto riguarda il ciclo 2018 gli esiti della misurazione e il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e dirigenziali sono stati rendicontati nella Relazione Unica 2018 (che, a Padova, contiene la Relazione annuale sulla *performance*) e il PIP 2019-2021 non dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti.

Per quanto riguarda il ciclo 2019 il NdV rileva che gli ambiti 2 (obiettivi) e 3 (comportamenti) delle schede di valutazione dei dirigenti non sono stati rendicontati nella Relazione Unica 2019 e il PIP 2020-2022 non dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti.

Nel caso di obiettivi pluriennali lo scorrimento risulta dalle Schede delle Aree dirigenziali per l'anno 2020 nell'Allegato 2 del PIP 2020-22.

Il NdV/OIV raccomanda di inserire una breve sezione all'interno del PIP che metta in evidenza gli obiettivi della nuova pianificazione che discendono dal risultato del conseguimento di obiettivi già presenti nel PIP precedente.

Il NdV/OIV raccomanda inoltre di rendicontare in maniera unitaria i risultati della *performance*, sia per il personale tecnico-amministrativo, sia per il personale dirigenziale, all'interno della Relazione annuale sulla *performance* che può essere validata dal NdV/OIV solo in una unica soluzione, al fine di garantire la coerenza della valutazione all'interno della struttura oltre che le previsioni normative e derivanti dal SMVP dell'Ateneo (SMVP 2019).

7) Nella pianificazione della performance sono assegnati gli obiettivi anche alle strutture decentrate?

Indicazioni ANVUR per i commenti: la risposta è "sì" se vengono attribuiti degli obiettivi a tutte o ad alcune delle strutture decentrate (specificare se dipartimenti, scuole, centri ecc.) o a loro sottostrutture (unità organizzative composte da personale tecnico amministrativo). La risposta è "no" se esplicitamente esclusi o se non rilevabili.

Se sì, indicare:

A - se tali obiettivi sono equiparati e hanno la stessa denominazione di quelli attribuiti alle strutture dell'amministrazione centrale (altrimenti specificare la diversa etichetta e modalità di misurazione)

B - se il conseguimento degli obiettivi attribuiti alle strutture decentrate (o alle loro articolazioni interne), prevedono attività che coinvolgono anche il personale docente e ricercatore o dipendono esclusivamente da quello tecnico-amministrativo

C - se il responsabile di tali obiettivi è il Direttore del Dipartimento o è un'unità di personale tecnico amministrativo

Risposta sintetica: sì.

Commenti:

A - Il SMVP 2019 prevede che il Direttore Generale assegni un certo numero di obiettivi "trasversali" ai Responsabili amministrativi delle strutture (Segretari di dipartimento) equiparati a quelli attribuiti alle strutture dell'Amministrazione centrale.

B - Il conseguimento degli obiettivi "trasversali" dipende esclusivamente dalle attività svolte dal personale tecnico-amministrativo. Il SMVP 2019 prevede che gli obiettivi "trasversali" siano integrati da almeno un obiettivo

scelto dai direttori delle strutture. Il NdV/OIV rileva che nel PIP 2020-2022 non compaiono obiettivi, indicatori, *baseline* e *target* assegnati dai direttori delle strutture in quanto essi sono inseriti direttamente nella scheda di assegnazione obiettivi dei Segretari amministrativi di Dipartimento (SAD). Il NdV/OIV raccomanda all'Ateneo di trasmettere al NdV le schede dei SAD complete anche degli obiettivi assegnati dai direttori delle strutture.

C – Il responsabile/valutatore degli obiettivi trasversali è il Direttore Generale mentre i Direttori di dipartimento valutano i risultati degli obiettivi da loro assegnati.

8) È stato attivato un sistema di controllo di gestione?

Indicazioni ANVUR per i commenti: Se sì, indicare:

A - se è gestito mediante un sistema informativo di supporto e eventualmente quale

B - se il controllo di gestione prevede anche un sistema di contabilità analitica (es. cruscotto direzionale)

C - se i dati vengono utilizzati ai fini del monitoraggio, con quali tempistiche e con quali effetti sulla ridefinizione di obiettivi e indicatori

Risposta sintetica: sì.

Commenti:

A - il sistema informativo di supporto al controllo di gestione e al monitoraggio è costituito da diversi applicativi e sistemi gestionali che riguardano gli obiettivi di performance, la predisposizione dei Piani triennali per la Ricerca e per la Terza Missione dei dipartimenti, il supporto del Presidio di Assicurazione della Qualità, il supporto alla logistica, la gestione delle aule, la contabilità e gli studenti. Per integrare le varie procedure l'Ateneo sta sviluppando un ambiente unico di presidio tramite l'applicativo di *business intelligence Qlik*. In questa direzione si segnala anche l'implementazione del nuovo portale dell'Area Finanza e Programmazione (www.afip.unipd.it), all'interno del quale sono stati sviluppati e condivisi una serie di cruscotti contenenti i dati via via disponibili ed informatizzabili, utili sia per un supporto di tipo informativo, sia per la costruzione di indicatori più complessi.

B – Nel corso del 2019 l'Ateneo di Padova ha proseguito nel progetto di costruzione logica di un sistema di contabilità analitica tramite l'aggiornamento del modello con i dati contabili dell'Ateneo relativi all'anno 2018 e la revisione complessiva dei *driver* di ribaltamento utilizzati, con il ricalcolo del modello per l'anno 2017.

C – Avendo a disposizione dati biennali, è stato possibile iniziare a fare i primi confronti pluriennali, potendo così valutare l'evoluzione dei costi e dei ricavi degli oggetti di costo finali del modello, attraverso anche la creazione di una reportistica *ad hoc* per ogni struttura dipartimentale. L'Ateneo ha inoltre organizzato un'iniziativa formativa di 6 ore, rivolta a segretari di dipartimento, dirigenti e direttori degli uffici dell'Amministrazione centrale con l'obiettivo di fornire i principali elementi costitutivi dei sistemi di controllo di gestione nel contesto universitario, in qualità di strumento fondamentale a supporto delle decisioni, anche attraverso la condivisione del modello adottato dall'Ateneo.

9) Nel SMVP e nel Piano Integrato ci sono riferimenti all'ascolto dell'utenza?

Indicazioni ANVUR per i commenti: la risposta è "sì" se i riferimenti sono sostanziali e esplicitamente correlati alla gestione della performance. La risposta è "no" sia quando non c'è alcun riferimento che quando la tematica è appena accennata.

Se sì, indicare:

A - se è una novità introdotta nell'ultimo aggiornamento del SMVP

B - se è un'attività sistematica, estemporanea o solo programmata (e quindi se ci sono obiettivi di performance finalizzati ad attivare l'ascolto dell'utenza, indicando a chi sono attribuiti)

C - quale utenza è stata o si intende coinvolgere (studenti, docenti, PTA, imprese, altri stakeholder)

D - quali strumenti, specificando in particolare se sono utilizzati solo questionari e quali ("Progetto Good Practice", ANVUR o redatti ad hoc dall'ateneo) o anche altri strumenti (focus group, interviste, audit AQ, altro)

E - quale è l'utilizzo dichiarato o evinto (es. influisce sulla programmazione della performance – indicando se strategica o operativa; influisce sulla valutazione della performance - indicando se organizzativa o individuale; altro)

F - se l'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente

Risposta sintetica: sì.

Commenti:

A – I riferimenti all'ascolto dell'utenza non sono una novità dell'ultimo aggiornamento del SMVP, ma sono stati introdotti nella misurazione della performance organizzativa dal 2017.

B – Le iniziative di ascolto dell'utenza sono attività sistematiche: indagini del progetto Good Practice, indagine rivolta alla popolazione studentesca sui servizi erogati dal Sistema bibliotecario di Ateneo; indagine rivolta agli utenti interni all'Ateneo sui servizi erogati dall'Amministrazione centrale (associata al sistema di *ticketing Help Desk* di Ateneo).

C – Utenza coinvolta: docenti, assegnisti e dottorandi (progetto Good Practice), personale tecnico-amministrativo (progetto Good Practice e indagine associata al sistema di *ticketing Help Desk* di Ateneo), studentesse e studenti (progetto Good Practice e indagine sui servizi erogati dal Sistema bibliotecario di Ateneo).

D – Gli strumenti utilizzati sono questionari di *customer satisfaction* (CS), in particolare:

- Indagine rivolta a Docenti, Assegnisti e Dottorandi (progetto Good Practice);

- Indagine rivolta al Personale Tecnico Amministrativo (progetto Good Practice);

- Indagine rivolta agli studenti del primo anno e a quelli degli anni successivi al primo (progetto Good Practice);

- Indagine rivolta alla popolazione studentesca sui servizi erogati dal Sistema bibliotecario di Ateneo;

- Indagine rivolta agli utenti interni all'Ateneo sui servizi erogati dall'Amministrazione Centrale (associata al sistema di *ticketing Help Desk* di Ateneo).

E – I risultati delle indagini di CS vengono utilizzati per il calcolo dell'Indice di Customer Satisfaction di Struttura che tiene conto della valutazione assegnata alla struttura nell'anno in esame (peso 90%) e della variazione rispetto all'anno precedente (peso 10%). Questo indice contribuisce alla determinazione delle risorse utilizzate per l'incentivazione del personale definendo l'Indice della Performance Organizzativa (PO) che è calcolato come rapporto tra l'indice di CS della struttura i-esima e il valor medio degli indici di CS di tutte le strutture (Indice di CS di Ateneo).

Come già segnalato in occasione della validazione della Relazione annuale sulla *performance* 2018, il NdV/OIV rileva che la misurazione della *performance* organizzativa (PO) con ricadute sulla valutazione del personale si sostanzia solo sui risultati delle indagini di CS. Pertanto il NdV/OIV ribadisce la raccomandazione di valutare con attenzione i potenziali limiti della misurazione della PO basata soltanto su risultati di CS, ossia su percezioni soggettive degli utenti interni ed esterni, considerando l'opportunità di integrarla con i risultati degli indicatori strategici.

Il NdV/OIV raccomanda inoltre di tenere conto dell'impatto negativo sulle tempistiche del ciclo della *performance* che potrebbero comportare eventuali ritardi nella chiusura delle indagini (soprattutto quando gestite da terzi) e della impossibilità di effettuare monitoraggi *in itinere*.

Il NdV/OIV rileva infine che nel SMVP 2019 viene anche citata l'indagine sul clima organizzativo quale possibile fonte a disposizione del Direttore generale per la valutazione dei comportamenti dei dirigenti. Il NdV/OIV ribadisce la raccomandazione già espressa più volte di determinare *ex-ante* nel SMVP, o nel PIP, i criteri di utilizzo dei risultati di tale indagine ai fini della valutazione della *performance* dei dirigenti e non successivamente alla rilevazione stessa (*ex-post*). Il NdV/OIV segnala che per il 2019 l'indagine non è stata avviata e prende atto che l'Ateneo ha espresso l'intenzione di svolgerla con cadenza pluriennale. Il NdV/OIV evidenzia tuttavia l'importanza di tale strumento che fornisce utili spunti di riflessione al Governo dell'Ateneo e che, in particolare per il 2019, avrebbe potuto raccogliere informazioni preziose su come il personale ha affrontato la riorganizzazione dei dipartimenti. Il NdV/OIV segnala inoltre la rilevanza dell'indagine anche in considerazione:

- i) della presenza, tra gli ambiti della pianificazione strategica, di quello relativo alla "Valorizzazione del personale e semplificazione" che ha tra gli obiettivi il "Miglioramento del benessere organizzativo" e tra gli indicatori, l'"Indicatore sintetico di benessere organizzativo: giudizio del personale PTA rispetto a equità, progressioni di carriera, circolazione delle informazioni e sviluppo individuale", tutti elementi rinvenibili direttamente dall'Indagine sul Benessere Organizzativo/Clima;
- ii) della volontà anticipata da ANVUR di voler inserire nelle Linee Guida per la Relazione annuale dei NdV 2021 un ambito specifico relativo alle azioni messe in atto dagli Atenei per fronteggiare l'emergenza COVID e i suoi risvolti sul clima organizzativo e sulla performance.

Il NdV/OIV, infine, sottolinea che, anche procedendo alla rilevazione su base annuale, gli esiti possono essere valutati su un arco temporale più ampio senza però perdere informazioni rilevanti.

Il NdV/OIV, pertanto, raccomanda all'Ateneo di continuare la somministrazione dell'indagine sul clima organizzativo con cadenza annuale al fine di poter disporre di una significativa serie storica di dati. A questo proposito segnala anche di limitare al massimo le modifiche al questionario per non inficiare il confronto negli anni, e con gli altri Atenei del gruppo di confronto, dei risultati dell'indagine.

F – Nel PIP 2020-2022 e nel SMVP non viene esplicitato se e come i risultati della rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti influenzino la programmazione del ciclo corrente.

10) Ci sono riferimenti di integrazione con il bilancio nel Piano Integrato?

Indicazioni ANVUR per i commenti: la risposta è "sì" se i riferimenti sono sostanziali e esplicitamente correlati alla gestione della performance. La risposta è "no" sia quando non c'è alcun riferimento che quando la tematica è appena accennata.

Se sì, indicare:

A - se ci sono stime sul fabbisogno finanziario per il perseguimento degli obiettivi (indicando quali, strategici o operativi) e se è chiara la ratio con cui si è pervenuti alla stima

B - se i nuovi obiettivi sono conseguenti a una rendicontazione dei risultati economici degli anni precedenti

C - se viene semplicemente dichiarata (e per la prima volta) l'intenzione di perseguire l'integrazione nel prossimo futuro

Risposta sintetica: Sì

Commenti:

A – Nel PIP 2020-2022 è presente un capitolo specifico dedicato alla descrizione del raccordo tra obiettivi strategici ed equilibri di bilancio (cap. 6, pag. 57). Nel PIP 2020-2022 sono riportati due grafici che illustrano la riclassificazione del Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio 2020, approvato dal CdA del 17 dicembre 2019, secondo la prospettiva strategica, esplicitando il legame tra ambiti strategici (didattica, ricerca, terza missione, internazionalizzazione, risorse e sostenibilità) e risorse disponibili per il raggiungimento degli

stessi. Inoltre è presente un ulteriore approfondimento che illustra la distribuzione delle risorse distinte per ambito strategico in riferimento sia alle macro-strutture di ateneo sia alle aree dell'Amministrazione centrale. La ratio con cui si è pervenuti alla stima è di tipo *ex-post* sulla base di unità analitiche, progetti e voci di conto.

B – Con riferimento alla pianificazione dei nuovi obiettivi come conseguenza di una rendicontazione dei risultati economici degli anni precedenti, il NdV/OIV non rileva cambiamenti rispetto all'anno scorso, infatti nel PIP 2020-2022 non viene esplicitato se i nuovi obiettivi siano conseguenti a una rendicontazione dei risultati economici degli anni precedenti. Tuttavia nella propria relazione del 8 luglio l'Ateneo dichiara che “l'integrazione tra bilancio e perseguimento degli obiettivi di performance è, infine, assicurata dagli assestamenti sia del bilancio di previsione annuale autorizzatorio, che degli obiettivi del Piano integrato della Performance. L'assestamento consente alle Strutture di formulare richieste di integrazione del budget assegnato, al fine di consentire il perseguimento delle proprie finalità ed obiettivi di performance.”

11) Ci sono riferimenti espliciti a un processo di budget?

Indicazioni ANVUR per i commenti: la risposta è "sì" se viene dichiarato o si evince un processo di budgeting (nel Piano, nel SMVP o su eventuali Regolamenti specifici). Se sì, nei commenti indicare:

A - se esiste un calendario di budget o se è possibile riscontrare in quale fase della programmazione viene avviato il processo di budget (in che mese? in sede di pianificazione strategica o operativa?)

B - se alla negoziazione del budget finanziario si associano anche obiettivi di performance e di quale livello (strategico o operativo)

C - quali soggetti sono destinatari di un'attribuzione di budget (solo aree dirigenziali, dipartimenti, centri e scuole o eventualmente anche sottostrutture, seppur senza diretta responsabilità di spesa)

D - se nella Nota illustrativa allegata al bilancio preventivo ci sono riferimenti agli obiettivi di performance

E - qual è il modello di ripartizione delle risorse applicato ai dipartimenti e alle altre strutture decentralizzate

Risposta sintetica: Sì

Commenti:

A – Nel PIP 2020-2022 ci sono espliciti riferimenti a un processo di budget. Per quanto riguarda la calendarizzazione del processo di budget nell'ambito della programmazione, il SMVP 2019, con riferimento alle fasi della pianificazione strategica, definisce l'azione “Equilibri di bilancio e collegamento delle risorse agli obiettivi strategici” e la prevede a ottobre-novembre dell'anno precedente. Per il ciclo 2020 l'approvazione degli Equilibri di bilancio ha rispettato la calendarizzazione prevista dal SMVP (22 ottobre 2019).

B – Il PIP 2020-2022 prevede l'associazione di alcuni ambiti strategici alla fase di negoziazione del budget economico.

C – Una volta definiti gli equilibri, ciascuna struttura (aree e uffici) viene direttamente chiamata alla determinazione delle proprie previsioni programmando il budget sulla base delle assegnazioni ricevute ed in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ateneo – al netto dei costi “non comprimibili”, ovvero i costi essenziali per il funzionamento dell'Ateneo.

D - Nella Nota Illustrativa allegata al bilancio preventivo approvato dal CdA il 17 dicembre 2019 non si rilevano riferimenti agli obiettivi di performance. E' presente tuttavia un documento allegato alla delibera di approvazione intitolato “Il budget dell'Università degli studi di Padova – Una lettura strategica”.

E - Infine, con riferimento al modello di ripartizione delle risorse applicato ai dipartimenti, le modalità di finanziamento diretto dei dipartimenti avvengono attraverso la costituzione di due fondi: il BIFeD (Budget Integrato funzionamento e didattica) e il BIRD (Budget Integrato Ricerca Dipartimentale). Il modello di ripartizione del BIRD si basa su criteri storici (ex 60%, PRAT e assegni di ricerca), sul numero di docenti e sulla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti nei Piani Triennali di Sviluppo della Ricerca (PTSR).

Il NdV/OIV sottolinea l'importanza di sfruttare appieno i vantaggi derivanti dall'adozione dei sistemi di contabilità economico-patrimoniale e di contabilità analitica in termini di collegamento tra risorse assegnate e risultati conseguiti. Pur apprezzando l'impegno dell'Ateneo ad assicurare una sempre maggiore integrazione tra ciclo della performance e programmazione economico finanziaria, il NdV/OIV segnala che alla costruzione degli equilibri di bilancio dovrebbe seguire una visione di maggior dettaglio delle risorse disponibili per la realizzazione degli obiettivi gestionali e dei piani operativi, al fine di rendere evidente come la costruzione del *budget* derivi in modo coerente dalla complessiva attività programmatica dell'Ateneo e di consentire la verifica a consuntivo dell'effettivo utilizzo delle risorse, evidenziando anche la consistenza e l'impegno delle riserve.

12) Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della programmazione della *performance* da parte degli organi di indirizzo politico?

Indicazioni ANVUR per i commenti: campo libero.

L'Ateneo dichiara che il coinvolgimento degli organi di indirizzo politico e la condivisione della programmazione della performance con i vari attori avviene principalmente tramite:

- la definizione degli equilibri generali del Bilancio, delibera che dà l'avvio al ciclo di programmazione, che viene approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di tutti i principali documenti per la gestione del Ciclo della Performance (Sistema di misurazione e valutazione della Performance, Piano integrato della Performance, Relazione sulla Performance, ricompresa all'interno della Relazione Unica di Ateneo);
- l'organizzazione di incontri coinvolgendo prorettori e delegati sia in sede di pianificazione che di monitoraggio degli obiettivi (in particolare si segnalano i due incontri di monitoraggio che si sono svolti il 9 e il 16 settembre 2019 durante i quali i dirigenti hanno potuto illustrare lo stato di avanzamento dei propri obiettivi e presentare le richieste di rimodulazione).

Il NdV/OIV segnala di non aver mai incontrato il Senato Accademico e/o il CdA sui temi della *performance*.

13) Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano all'interno dell'ateneo?

Indicazioni ANVUR per i commenti: campo libero.

Tutto il personale riceve comunicazione della avvenuta approvazione del Piano da parte del CdA tramite la consueta *newsletter* istituzionale che sintetizza i principali risultati delle delibere a seguito di ogni seduta. Nella propria relazione trasmessa l'8 luglio 2020 l'Ateneo non ha dichiarato ulteriori modalità di informazione, formazione e comunicazione che siano state adottate o previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano all'interno dell'Ateneo.

L'Ateneo segnala altri momenti di condivisione su processi e strumenti del ciclo della *performance*:

- coinvolgimento del personale valutatore in incontri di presentazione del SMVP vigente (a gennaio e febbraio 2019);
- condivisione dei risultati della *performance* organizzativa con tutto il personale (1° luglio 2019);

– un incontro di presentazione del processo di Valutazione della Performance (con la presenza del Prorettore ai Processi Organizzativi, del Responsabile della *performance* e della Dirigente delle Risorse Umane) il 7 febbraio 2020;

– 3 incontri (il 13 e il 19 febbraio 2020) destinati a tutti i Valutatori, per approfondire e discutere delle modalità di gestione e conduzione del colloquio di performance, con la presenza di una consulente esterna esperta di gestione delle risorse umane.

Il NdV/OIV apprezza l'impegno dell'Ateneo nel cercare di favorire una maggiore comprensibilità del ciclo della *performance* da parte del personale, anche attraverso una serie di incontri relativi sia alla fase di pianificazione degli obiettivi sia a quella di condivisione dei risultati e chiede di ricevere comunicazione in merito all'avvio e alla calendarizzazione di tali iniziative.

14) Eventuali altre osservazioni

Indicazioni ANVUR per i commenti: campo libero.

Ritardi nelle tempistiche del ciclo 2019: si allega un prospetto che mette a confronto le tempistiche del Ciclo della performance negli ultimi 5 anni. Il NdV/OIV rileva che:

- 1) il PIP 2019-2021 è stato approvato dal CdA il 1 marzo 2019; la comunicazione inviata al DFP per giustificare il ritardo non ne esplicitava le motivazioni;
- 2) il SMVP 2019 è stato approvato dopo il Piano (28 maggio 2019) a seguito di due pareri del NdV/OIV; Il SMVP 2019 è stato approvato dopo il Piano (28 maggio 2019) a seguito di due pareri del NdV/OIV:
 - 6 marzo 2019: parere vincolato al recepimento di una serie di modifiche da apportare prima dell'approvazione del SMVP in CdA (fonte: https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2019/Parere_NdV_OIV_sul_SMVP2019.pdf);
 - 16 maggio 2019: parere favorevole, a fronte del ritardo già accumulato sull'avvio del ciclo 2019, con la segnalazione che il mancato recepimento di alcune modifiche, motivato dall'Ateneo richiamando la propria autonomia (con nota del 9 aprile 2019), rischia di non migliorare l'allineamento temporale e la trasparenza del Ciclo della performance e di non garantire il rispetto delle scadenze di legge e/o di quelle operative stabilite dall'Ateneo.

Il NdV/OIV segnala inoltre che nella pagina Amministrazione trasparente il parere del 6 marzo non risulta pubblicato e il SMVP pubblicato riporta in frontespizio la dicitura "aggiornamento marzo 2019" nonostante l'approvazione sia avvenuta a maggio 2019. Il NdV/OIV chiede che il SMVP 2019 pubblicato in Amministrazione trasparente riporti la data di approvazione del CdA e che venga pubblicato anche il parere del 6 marzo del NdV/OIV.;

- 3) la Relazione Unica di Ateneo 2019, che contiene la Relazione annuale sulla *performance* 2019, è stata approvata dal CdA il 21 luglio 2020, ma non risulta completa: l'Ateneo ha infatti dichiarato (22 luglio 2020) che *"non è ancora precisato il resoconto degli ambiti 2 e 3 delle schede individuali dei Dirigenti, in quanto il processo di valutazione e di esecuzione dei colloqui è ancora in corso. Tale resoconto sarà sottoposto all'attenzione del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile, prevista nel mese di settembre, ad integrazione della Relazione, e quindi inviato al Nucleo di Valutazione."* La comunicazione inviata al DFP per giustificare il ritardo fa riferimento alla delibera del CdA n. 108 del 21 aprile 2020, riguardante l'applicazione del SMVP nel periodo di gestione dell'emergenza e con cui il CdA ha preso atto che, "in conseguenza della situazione di emergenza, la Relazione annuale sulla *performance* per l'anno 2019 potrà essere approvata dopo il termine ordinariamente previsto per il 30 giugno."

Il NdV/OIV segnala che la valutazione dei dirigenti costituisce un requisito necessario per consentire di validare la Relazione sulla *performance* oltre che di formulare la proposta di valutazione del DG. A conferma di ciò, il NdV/OIV evidenzia che:

1) il SMVP 2019 riporta la cronologia delle valutazioni stabilite per la *performance* individuale dalla quale si evince chiaramente che, a valle della valutazione di tutto il PTA, deve essere completata prima la valutazione dei dirigenti e poi quella del DG (p.15 del SMVP 2019). Il tutto confluisce nella Relazione annuale sulla *performance* (contenuta nella Relazione Unica di Ateneo);

2) l'art. 9 c. 1 del D.Lgs. 150/2009 stabilisce i criteri da utilizzare per la valutazione dei dirigenti tra i quali viene espressamente richiamata (lettera d)) "la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi."

3) secondo le Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance del DFP la "*Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.*" Inoltre, sempre secondo le medesime linee guida (par. 2.4), nella sezione "Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali" "*si rendicontano gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti ed inseriti nel Piano della performance.*"

Pertanto il NdV/OIV procederà alla validazione della Relazione sulla *performance* e alla proposta di valutazione del Direttore generale non appena il CdA approverà gli ambiti 2 e 3 delle schede individuali dei dirigenti.

Monitoraggio del Ciclo 2019: il NdV/OIV segnala che l'Ateneo non ha assicurato un effettivo coinvolgimento dell'OIV nel processo di monitoraggio degli obiettivi del Ciclo 2019 concordando e programmando adeguatamente i tempi di consultazione, così come previsto dalla normativa generale (art. 6 D.Lgs. 150/99). Il NdV/OIV ha infatti ricevuto la Relazione sul monitoraggio venerdì 20 settembre 2019 alle ore 22:45, solo a seguito di sua richiesta. Il NdV/OIV ha dovuto convocare una riunione telematica di urgenza avendo di fatto solo un giorno lavorativo a disposizione (lunedì 23 settembre) per esprimersi sui contenuti della Relazione prima della seduta del CdA prevista per il 24 settembre 2019. Il NdV/OIV raccomanda di rivedere le tempistiche del processo, o quanto meno i tempi e le modalità di coinvolgimento del OIV, per renderne effettivo il ruolo nella valutazione degli esiti. Raccomanda inoltre di essere coinvolto, come già fatto nel 2018, negli incontri formali di monitoraggio organizzati dall'Ateneo.

Emergenza sanitaria COVID-19: alla luce di quanto specificato da ANVUR, il NdV/OIV ha già avviato nel corso dei primi mesi del 2020 una ricognizione delle iniziative messe in atto dall'Ateneo per fronteggiare l'emergenza sanitaria da COVID-19 e continuerà a farlo durante tutto l'anno per raccogliere i primi dati sulla situazione, che è comunque in evoluzione, in attesa delle indicazioni più specifiche da parte di ANVUR.

ALLEGATO 1

Prospetto tempi completamento attività ciclo della performance

Attività	Data stabilita dalla normativa o dal Sistema di Misurazione valutazione della Performance	Data di approvazione/ conclusione attività 2020 (anticipo/posticipo rispetto al 2019)	Data di approvazione/ conclusione attività 2019 (anticipo/posticipo rispetto al 2018)	Data di approvazione/ conclusione attività 2018 (anticipo/posticipo rispetto al 2017)	Data di approvazione/ conclusione attività 2017 (anticipo/posticipo rispetto al 2016)	Data di approvazione/ conclusione attività 2016 (anticipo/posticipo rispetto al 2015)
Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance previo parere favorevole e vincolante del NdV/OIV – ciclo t	Ragionevolmente dicembre dell'anno precedente (vedi note ANVUR) ² SMVP 2018: tempistiche non indicate SMVP 2019: 31 gennaio	L'Ateneo ha comunicato al NDV con lettera prot. n. 481771, in linea con quanto previsto dall'art. 7 comma 1 della legge 150/2009 (così come modificata dal Dlgs. 74/2017) di non ravvisare la necessità di aggiornare, per l'anno 2020 il SMVP portato in approvazione al CdA il 28 maggio 2019	SMVP approvato dal CdA il 28/05/2019	SMVP approvato dal CdA il 20/03/2018	SMVP approvato dal CdA il 25/07/2017	SMVP di aprile 2011
Pianificazione strategica	Ragionevolmente dicembre dell'anno precedente (vedi note ANVUR) SMVP 2019: durata triennale, eventuali aggiornamenti secondo necessità	Delibera n. 24 del Consiglio di Amministrazione del 28/01/2020, in cui il documento di pianificazione strategica dell'Ateneo è stato ridenominato "Linee Strategiche 2016-2020".	Gli obiettivi strategici non sono stati aggiornati. Nel PIP 2019-21 viene dichiarata una continuità della pianificazione strategica rispetto agli obiettivi 2016-2018	Assestamento degli obiettivi strategici e individuazione dei valori obiettivo (<i>milestone</i> annuale) e dei valori strategici di riferimento per indicatori CdA 30/01/2018	Definizione obiettivi strategici CdA 20/12/2016 Inoltre lo stesso anno sono state approvate le "Linee di indirizzo strategico in tema di ciclo della Performance: Obiettivi e Valutazione", approvato dal CdA il 15/11/2016	Nella fase di transizione è stata definita, nell'ambito del Piano della Performance 16-18, una sinossi che recepisce tutte le indicazioni per le azioni strategiche da intraprendere. In essa vengono ricordati i contenuti approvati in sede di presentazione del Bilancio di previsione annuale 2016 e le singole azioni, avviate e/o in corso di sviluppo, implementate dal nuovo

² Secondo la Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 del 20/12/2017, "...il SMVP dovrebbe essere aggiornato con un ragionevole margine di anticipo rispetto all'emanazione del Piano Integrato...". Inoltre, sempre secondo la medesima nota, "Non è invece ammissibile l'emanazione del Piano senza che sia in vigore un SMVP approvato con parere vincolante del NdV-OIV."

						rettorato, reperibili sul sito di Ateneo alla pagina: http://www.unipd.it/prorettori-delegati ³ . Sono state inoltre deliberate le "Linee strategiche in materia di riorganizzazione amministrativa" dal CdA del 21/12/2015
Equilibri di Bilancio e collegamento delle risorse agli obiettivi strategici	SMVP 2018: settembre SMVP 2019: ottobre-novembre 2018	Approvazione degli equilibri di bilancio (CdA 22/10/2019)	Approvazione degli equilibri di bilancio (CdA 23/10/2018)	Equilibri generali del Bilancio di previsione per il triennio 2018-2020 CdA 24/10/2017 (fase a regime nell'ambito del SMVP a decorrere dal 2018)	Non presente	Non presente
Definizione budget di struttura e collegamento con gli obiettivi	SMVP 2018: novembre SMVP 2019: novembre-dicembre	Approvazione del Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio 2020 (CdA 17/12/2019)	Approvazione del Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio 2019 (CdA 18/12/2018) ⁴	Collegamento con gli obiettivi strategici negli equilibri di bilancio CdA 24/10/2017, assegnazione del budget di struttura con delibera Bilancio di previsione (Bilancio Unico di Ateneo di Previsione annuale autorizzatorio 2018 e triennale 2018-2020 delibera 429/2017 CdA 19/12/2017)	Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio 2017 e triennale 2017-2019 (delibera 542/2016 CdA 20/12/2016)	Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio 2016 e triennale 2016-2018 (delibera 610/2015 CdA 21/12/2015)
Pianificazione degli obiettivi del Direttore Generale, dei Dirigenti e dei Direttori di Ufficio	SMVP 2018: ottobre-novembre SMVP 2019: dicembre-	Approvazione del Piano Integrato della Performance che contiene gli obiettivi	Approvazione del Piano Integrato della Performance che contiene gli obiettivi	Pianificazione degli obiettivi del Direttore Generale e dei Dirigenti CdA	Pianificazione degli obiettivi del Direttore Generale e dei Dirigenti CdA 21/03/2017	<u>avvio</u> : aprile 2016 Prot.125976 del 06/04/2016 <u>conclusione</u> : Luglio/ settembre 2016

³ La documentazione pubblicata per ciascuno dei Prorettori è stata elaborata in occasione della conferenza stampa tenutasi il 20 Gennaio 2016 dal Rettore e dalla sua squadra di governo, finalizzata a presentare agli operatori dell'informazione le attività svolte: essa infatti include, oltre alle azioni programmate, anche un breve resoconto dei risultati raggiunti nel primo periodo di incarico. I contenuti sono inoltre confluiti in forma sintetica ed integrata nel documento "Prime attività e linee di indirizzo del nuovo governo", reperibile al link <http://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/201601201.pdf>

⁴ Da normativa: 31 dicembre dell'anno precedente all'esercizio di riferimento (D.Lgs.18/2012)

e dei Responsabili di Settore	gennaio	assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti: CdA 28/01/2020	assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti: CdA 01/03/2019	20/03/2018 delibera 85/2018 Procedura per i Direttori di Ufficio in corso di apertura (giugno 2018). I Responsabili di Settore sono nuove figure previste dal 2018	delibera 108/2017 Caricamento in procedura per i Direttori (nuovo portale performance): avvio: luglio 2017 Prot. 288954 del 31/07/2017 conclusione: novembre/dicembre 2017	
Pianificazione degli obiettivi dei Segretari, dei Responsabili della gestione tecnica delle strutture (Dipartimenti, Centri, Poli)	SMVP 2018: novembre-dicembre SMVP 2019: dicembre-gennaio	Avvio Pianificazione 2020 con comunicazione Prot. n° 0040871 del 04/02/2020 (inviata a tutto il PTA) con scadenza 31/03/2020. conclusione lavori: in chiusura (al 20 giugno completato il 98,6% delle schede).	Avvio Pianificazione 2019 con comunicazione Prot. n° 510388 del 21/12/18 (inviata ai Responsabili) periodo previsto: gennaio - marzo 2019; scad. 31/03/2019. conclusione lavori: in chiusura (al 20 giugno mancano l' 1,4% delle schede).	Pianificazione degli obiettivi dei Segretari per ambito 2 assegnati da Direttore Generale con delibera 85/2018 nel CdA del 20/03/2018. Per gli altri obiettivi dei Segretari (assegnati dai Direttori) la procedura è in fase di avvio.	Pianificazione degli obiettivi dei Segretari CdA 21/03/2017 delibera 108/2017 (obiettivi dei Segretari per ambito 2 assegnati da Direttore Generale). Caricamento in procedura (nuovo portale performance): avvio: luglio 2017 Prot. 288954 del 31/07/2017 conclusione: novembre/dicembre	marzo 2016 - obiettivi già definiti nel Piano integrato 2016.
Pianificazione scheda comportamenti e obiettivo operativo "opzionale" per il personale tecnico-amministrativo (PTA)	SMVP 2018: novembre - dicembre SMVP 2019: gennaio - febbraio	Avvio Pianificazione 2020 con comunicazione Prot. n° 0040871 del 04/02/2020 (inviata a tutto il PTA) con scadenza 31/03/2020. conclusione lavori: in chiusura (al 20 giugno completato il 98,6% delle schede).	Avvio Pianificazione 2019 con comunicazione Prot. n° 510388 del 21/12/18 (inviata ai Responsabili) e con comunicazione Prot. n° 116551 del 01/03/2019 (inviata a tutto il PTA) periodo previsto: gennaio - marzo 2019; scad. 31/03/2019. conclusione lavori: in chiusura (al 20 giugno completato il 98,6% delle schede).	Avvio Pianificazione 2018 con comunicazioni Prot. n° 343354, 343138 e 343354 del 27/07/2018, scadenza 30/09/2018 conclusione lavori: novembre/dicembre 2018	Caricamento in procedura (nuovo portale performance): avvio: luglio 2017 Prot. 288954 del 31/07/2017 conclusione: novembre/dicembre 2017	<u>avvio:</u> aprile 2016 Prot.125976 del 06/04/2016 <u>conclusione:</u> Luglio/ settembre 2016
Piano integrato della	Da normativa: 31	Approvazione del	Approvazione del	Approvato dal CdA il	Approvato dal CdA il	Approvato dal CdA il

<i>Performance</i>	gennaio	Piano Integrato della Performance: CdA 28/01/2020	Piano Integrato della Performance: CdA 01/03/2019	20.03.2018	21.03.2017	22.03.2016
Monitoraggio degli obiettivi per le categorie previste da SMVP (DG e Dirigenti)	SMVP 2018: 20 luglio SMVP 2019: 30 settembre		Approvazione Delibera n.245 del CdA del 24/09/2019 "Rimodulazione obiettivi del Piano della Performance 2019-2021" e approvazione della Relazione sul monitoraggio degli obiettivi contenuti nel Piano della performance 2019-2021 (Decreto del DG Rep.3357/2019 del 01/10/2019)	Approvazione della Relazione sul monitoraggio degli obiettivi contenuti nel Piano della performance 2018-2020 (Decreto del DG Rep.2505/2018 del 20/07/2018)	Monitoraggio dei Dirigenti al 30/09/2017 non formalizzato (come da lettera inviata al NdV prot. N. 213088 del 01/06/2018)	luglio 2016
Misurazione e valutazione degli obiettivi/comportamenti per il ciclo precedente (t-1), dei Dirigenti, dei Direttori di Ufficio, dei Segretari di Dipartimento e dei Responsabili della gestione tecnica e del restante personale	SMVP 2018: febbraio-aprile	Avvio Valutazione 2019 con comunicazione Prot. n° 0040871 del 04/02/2020 (inviata a tutto il PTA) con scadenza 31/03/2020. conclusione lavori: in chiusura (al 20 giugno completato il 98,6% delle schede).	Avvio Valutazione 2018 con comunicazione Prot. n° 510388 del 21/12/18 (inviata ai Responsabili) e con comunicazione Prot. n° 116551 del 01/03/2019 (inviata a tutto il PTA) periodo previsto: gennaio - marzo 2019; scad. 31/03/2019. conclusione lavori: valutazione 2018 conclusa a giugno 2019	avvio: marzo 2018 Prot. 145603 – 145678 – 145672 del 20/03/2018 conclusione: giugno 2018	Avvio: aprile 2017 Prot. 144628 del 06/04/2017 conclusione: giugno/agosto 2017.	<u>avvio</u> : aprile 2016 Prot.125976 del 06/04/2016 <u>conclusione</u> : Luglio/ settembre 2016
Relazione sulla Performance del ciclo precedente	Da normativa: 30 giugno (inclusa la validazione del NdV/OIV) SMVP 2018: 31 maggio		Approvazione in CdA 16/07/2019	Approvazione della Relazione Unica di Ateneo 2017 contenente la Relazione sulla Performance 2017: CdA 03/07/2018	approvata dal CdA il 25/07/2017	approvata dal CdA il 19.07.2016