



Note del Nucleo di Valutazione di Ateneo allegate alla Validazione della Relazione sulla Performance 2013

Premessa

Ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b del D.Lgs.150/2009 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".

La Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi ed 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 D.Lgs. 33/2013 prevede oltre alla pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" anche la presentazione di tale Relazione, e del Piano delle Performance, alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e ad ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate sulla trasparenza.

Il Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009 (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 e aggiornamenti in data 04/07/2014), si è impegnato nel processo di Validazione della Relazione sulla Performance 2013 ed è giunto alla Validazione della Relazione stessa.

Il Nucleo di Valutazione apprezza il lavoro svolto dall'Amministrazione nel corso dell'anno per realizzare le fasi del Ciclo della Performance e coinvolgere le componenti interne nelle fasi di programmazione, misurazione e valutazione. Rileva inoltre una maggiore attenzione alla redazione di una Relazione della Performance più articolata e conforme sia alle raccomandazioni proposte dal Nucleo lo scorso anno sia alle sollecitazioni offerte dalla Relazione CIVIT sulla Performance degli Atenei 2011 di luglio 2013. Sottolinea, inoltre, l'utilità della riflessione finale contenuta nella Relazione sulla Performance relativa ai punti di forza e di che può rappresentare un utile riferimento per decisioni di miglioramento del Ciclo della Performance.

Il Nucleo di Valutazione ritiene comunque opportuno indicare alcune aree di miglioramento su cui l'Ateneo può puntare per ottimizzare il Ciclo della Performance, rendere ancor più efficace la redazione della Relazione sulla Performance e individuare linee di azione da avviare nel corso del successivo Ciclo della Performance.

Aree di miglioramento:

- sviluppare ulteriormente l'analisi e la descrizione del contesto esterno di riferimento raccogliendo e sistematizzando dati sull'evoluzione della domanda, sull'andamento del mercato del lavoro con specifico riferimento al contesto regionale e nazionale e approfondire le caratteristiche degli sbocchi professionali dei laureati. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, il Nucleo ritiene utile suggerire ancora una volta un approfondimento che consentirebbe di arricchire i dati di Alma Laurea con dati di contesto più mirati;

- giungere alla produzione di una mappatura dei servizi forniti dall'Ateneo da rendere espliciti agli stakeholders e consolidare le iniziative già in atto per la definizione degli standard di qualità e del grado di copertura dei servizi all'utenza;
- impegnare l'Amministrazione e tutti i soggetti che partecipano al processo a ridurre i tempi previsti per il Ciclo della Performance;
- approfondire, con riferimento agli obiettivi strategici, anche in relazione agli obiettivi e linee strategiche adottate dall'Ateneo a dicembre 2013 per il triennio 2014-2016, gli aspetti relativi alla definizione di indicatori di risultato e di livelli di performance e alla possibilità di costruire serie storiche di dati per verificare l'andamento nel tempo di tali indicatori;
- rendere più chiaro ed esplicito il processo di assegnazione delle risorse umane e finanziarie in relazione agli obiettivi da raggiungere sia a livello di Amministrazione Centrale che a livello di strutture dipartimentali e centri;
- migliorare le fasi di definizione degli obiettivi dirigenziali, indicatori e livelli di performance mediante approfondimenti condivisi a livello di Direzione Generale e Dirigenti. Molti valori relativi al livello di performance eguagliano l'eccellenza e spesso la superano in modo consistente. Considerato che il livello di eccellenza previsto può essere certo raggiunto si sottolinea comunque la necessità di affinare la definizione di obiettivi, indicatori e livelli di performance per evitare fenomeni di autoreferenzialità e sopravvalutazione dell'azione del valutato. A solo titolo di esempio si sottolinea che per il 39% degli obiettivi viene raggiunta l'eccellenza e per alcuni di essi viene ampiamente superata.

Si suggerisce un'attenta analisi per evitare una "vanificazione" della misurazione e valutazione;

- mettere a sistema nell'ambito del ciclo di gestione della performance, anche le fasi di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi programmati, per definire eventuali azioni di ripianificazione;
- programmare l'implementazione del Datawarehouse di Ateneo e la definizione di un cruscotto direzionale che gestisca dati relativi a: obiettivi, indicatori e andamento dei risultati per consentire al Servizio Controllo di Gestione l'elaborazione dei report a livello generale e del singolo Dirigente;
- definire meccanismi di integrazione/lettura integrata tra documenti relativi al Ciclo della Performance e documenti di Programmazione economico-finanziaria, in cui è possibile rintracciare indicatori e risultati attesi di bilancio;
- rendere esplicito e quindi trasparente il meccanismo che consente di collegare le valutazioni relative al grado di raggiungimento degli obiettivi con l'erogazione dell'indennità di risultato o di responsabilità;
- avviare un progetto per la definizione del bilancio di genere;
- indicare e assegnare, per quanto riguarda il Programma Triennale della Trasparenza, obiettivi riferiti ad azioni per il coinvolgimento ed il feedback di cittadini e stakeholders nelle iniziative per la trasparenza e l'integrità oltre che per il DG anche per gli altri Dirigenti; si sottolinea inoltre la necessità di un attento monitoraggio delle attività necessarie per gli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e di una maggiore attenzione alla definizione dei tempi di realizzazione di tali attività;
- rafforzare le azioni per la diffusione della rendicontazione progettando iniziative indirizzate alla presentazione dei documenti relativi al Ciclo della Performance per consentire una partecipazione attiva di cittadini e stakeholders.

Il Nucleo di Valutazione prende atto che nel 2014 è stato applicato il Sistema di Misurazione e Valutazione, approvato nel 2011, a tutto il personale dell'Ateneo, al termine della sperimentazione della valutazione del PTA approvata dal Consiglio di Amministrazione a fine 2012 (Delibera 254/2012), e chiede che nella gestione di tale Ciclo della Performance si prosegua nel percorso di miglioramento intrapreso per superare le criticità sopra indicate.

Padova, 20 novembre 2014