



## **Note del Nucleo di Valutazione di Ateneo allegate alla Validazione della Relazione sulla Performance 2012**

### **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".

In dettaglio e sulla base delle indicazioni della Delibera CIVIT n.5/2012, 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.

Inoltre, 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), si è impegnato nel processo di Validazione della Relazione sulla Performance 2012 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 debolezza.

Il Nucleo di Valutazione ritiene comunque opportuno indicare alcune aree di miglioramento su cui l'Ateneo può puntare per ottimizzare il Ciclo della Performance e rendere ancor più efficace la redazione della Relazione sulla 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. Il Nucleo ritiene che sia necessario un approfondimento, eventualmente con cadenza triennale, riferito nello specifico agli sbocchi professionali dei laureati dell'Ateneo di Padova che consentirebbe di arricchire i dati di Alma Laurea con dati di contesto più mirati e riferiti alle diverse realtà dell'Ateneo.

- 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, al mantenimento delle tempistiche previste per il Ciclo della Performance, al recupero dei tempi dato il "ritardo cronico" che arriva ad essere di circa 12 mesi;
- approfondire, con riferimento in particolare agli obiettivi strategici, gli aspetti relativi alla definizione di indicatori di risultato e di livelli di performance;
- 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 analisi congiunte e approfondimenti condivisi a livello di Direzione Generale e Dirigenti. Molti valori relativi al livello di performance eguagliano l'eccellenza e spesso la superano. Questa situazione, diffusa in modo ampio, può avere diverse cause che si possono far risalire per semplicità a: errata definizione di obiettivi e indicatori e livelli di performance e/o sopravvalutazione dell'azione del valutato. 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;
- accelerare la costruzione 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 (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 necessarie ripianificazioni;
- 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; 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.

Si ricorda, come già esplicitato dal Nucleo di Valutazione in altri documenti, che è necessario procedere alla prevista applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione a tutto il personale con responsabilità (capi servizio, SAD e personale con indennità di responsabilità), dell'Amministrazione Centrale, delle strutture dipartimentali e dei centri nonché al restante personale in modo da predisporre e applicare un Piano delle Performance che riguardi, in modo unitario, le diverse componenti organizzative dell'Ateneo.

**Padova, 25 novembre 2013**