

Documento di Validazione della Relazione sulla *performance* 2019

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Padova, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (NdV/OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), e dell'art. 10, lettera b) del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 74/2017, ha preso in esame la Relazione Unica di Ateneo 2019 (RU 2019), contenente la Relazione sulla gestione (D. Lgs. 18/2012), la Relazione sui risultati delle attività di ricerca, di formazione, di trasferimento tecnologico (L.1/2009) e la Relazione annuale sulla *performance* (D. Lgs. 150/2009), per procedere alla validazione di quest'ultima.

Il NdV/OIV rileva che la Relazione Unica di Ateneo 2019, che, come detto, contiene la Relazione annuale sulla *performance* 2019 (RP 2019) è stata approvata dal CdA il 21 luglio 2020, sebbene non risultasse completa: in data 22 luglio 2020 l'Ateneo ha infatti dichiarato 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 Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) per giustificare il ritardo rispetto alla scadenza normativa, fa riferimento alla delibera del CdA n. 108 del 21 aprile 2020 riguardante l'applicazione del SMVP nel periodo di gestione dell'emergenza sanitaria da COVID-19, 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 RP, oltre che di formulare la proposta di valutazione del DG: il NdV/OIV ha deliberato in data 17 luglio e 31 luglio 2020 di non procedere all'approvazione di tali adempimenti normativi fino al ricevimento dell'integrazione delle sezioni 2 e 3 delle schede individuali dei Dirigenti.

A conferma di tale decisione, il NdV/OIV ha evidenziato 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, 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."*

Il 9 settembre 2020 il NdV/OIV ha ricevuto le valutazioni dei dirigenti complete delle sezioni 2 e 3, sulla base delle quali ha potuto concludere e approvare la proposta di valutazione della *performance* 2019 del DG (15

settembre 2020); il 30 settembre 2020, il NdV/OIV ha ricevuto la Relazione sulla *performance* 2019 (contenuta nella RU 2019), integrata e approvata con Delibera del CdA il 29 settembre 2020. Sebbene il documento fosse stato anticipato per le vie informali al NdV/OIV qualche giorno prima dell'approvazione, si rileva che, quest'anno, i ritardi accumulati hanno rallentato il processo di erogazione della premialità al personale. Si rileva inoltre che, per poter consentire il pagamento del fondo *performance* negli stipendi del mese di ottobre, il NdV/OIV ha dovuto convocare una riunione per motivi di urgenza in data 1 ottobre. Il NdV/OIV è consapevole che il 2020 è un anno particolare a causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19, ma non può non richiamare la necessità di un miglioramento complessivo delle tempistiche del ciclo della *performance*.

Per svolgere l'attività di validazione della RP 2019, il NdV/OIV ha tenuto conto delle indicazioni espresse¹ dagli enti nazionali di riferimento, Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) e Dipartimento della Funzione Pubblica – DFP, e dell'analisi dei principali documenti della *performance* del ciclo 2019².

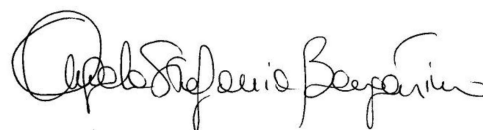
Nello specifico, il NdV/OIV ha preso a riferimento le Linee Guida per la Relazione annuale sulla *performance* del DFP (novembre 2018) che forniscono un elenco di criteri (pag. 15) per la validazione del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione per la rendicontazione dei risultati organizzativi ed individuali riportati nella RP. Nel definire tali criteri, il DFP sottolinea il ruolo dell'OIV quale organismo che assicura lungo tutto il ciclo della *performance* la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione. Il DFP ricorda inoltre che ai sensi del comma 4-*bis*, dell'art. 14 del D.lgs. 150/2009, introdotto dal D. Lgs. 74/2017, gli OIV procedono alla validazione della RP anche tenendo conto degli esiti delle valutazioni effettuate con il coinvolgimento dei cittadini/utenti finali e con il pieno accesso a tutti gli atti, documenti e sistemi informativi utili all'espletamento dei propri compiti, anche attraverso l'esecuzione di controlli a campione (comma 4-*ter* dell'art. 14).

Il processo di analisi finalizzato alla validazione della RP 2019, le relative valutazioni e osservazioni per ciascuno dei criteri indicati dal DFP (a-k), costituiscono l'Allegato 1 del presente documento e ne fanno parte integrante.

Il NdV/OIV valida dunque con osservazioni la Relazione annuale sulla *Performance* 2019, contenuta nella Relazione Unica di Ateneo 2019.

Padova, 1 ottobre 2020

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



¹ Linee guida per la gestione integrata dei cicli della *performance* e del bilancio delle Università statali italiane (gennaio 2019); Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della *performance* delle università statali italiane 2015; "Modifiche al Dlgs. 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; 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*.

² Piano Integrato della *performance* 2019-2021; Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* 2019 (approvato con delibera del CdA il 28 maggio 2019) e relativi pareri del NdV/OIV del 6 marzo e 16 maggio 2019; Relazione sul monitoraggio degli obiettivi contenuti nel Piano della *performance* 2019-2021 (approvata con delibera del CdA del 24 settembre 2019 DDG e trasmessa al NdV/OIV il 20 settembre 2019).

Allegato 1

Nell'analisi svolta ai fini della validazione, tenuto conto delle indicazioni fornite dal DFP sui contenuti minimi che devono necessariamente trovare spazio all'interno della Relazione sulla *performance* (RP) e sulle procedure di validazione, il NdV/OIV ha considerato, oltre al capitolo 5 della Relazione Unica di Ateneo (pag. 179) intitolato "Relazione sulla *performance*", anche i seguenti capitoli e allegati:

- 1 "Presentazione della relazione";
- 2 "Relazione del Rettore sulla gestione allegata al Bilancio Unico di esercizio per l'anno 2019";
- 3 "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini";
- Allegato 1 – *Customer satisfaction*, le domande per struttura;
- Allegato 2 – Risultati degli obiettivi assegnati ai Dirigenti, anno 2019.

Infine, ha anche tenuto conto di quanto emerso dalla "Relazione del Direttore Generale sulle attività dell'anno 2019" ricevuta il 1 luglio 2020 per l'elaborazione della proposta di valutazione della *performance* del Direttore Generale (art. 14, c.4, lettera e) del D. Lgs. 150/2009 e SMVP di Ateneo 2019).

Si riportano di seguito le valutazioni e le eventuali osservazioni del NdV/OIV per ciascuno degli undici criteri indicati dalle Linee Guida del DFP sulla base dei quali il NdV/OIV deve effettuare la validazione della RP.

a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della *performance* relativo all'anno di riferimento

Esito: verificato con osservazioni.

Il NdV/OIV ha verificato che i contenuti della RP 2019 sono per lo più coerenti con i contenuti del PIP 2019-2021, tuttavia si segnalano alcune criticità da correggere in occasione del prossimo ciclo della *performance*. Nel PIP 2019-2021 sono riportati gli obiettivi strategici per ambito (tabella 9, pag. 29) mentre nella RP 2019 è rendicontato lo stato di avanzamento (pagg. 184-191) con relativi indicatori, misura/formula, esito della misurazione riferito al 2019 o all'a.a. 2018/19, valore obiettivo (*milestone* annuale) e valore strategico di riferimento. Nella RP 2019, inoltre, l'Ateneo ha operato una razionalizzazione degli indicatori strategici e un aggiornamento dei valori obiettivo e dei valori strategici di riferimento.

Il NdV/OIV ribadisce la raccomandazione dello scorso anno di inserire all'interno del PIP non solo la descrizione degli obiettivi strategici, ma anche i relativi indicatori, *baseline*, *target* ed eventuali valori soglia per rendere più trasparente e immediatamente comprensibile il raffronto tra quanto pianificato e quanto rendicontato.

Il NdV/OIV ricorda all'Ateneo che la RP è uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'Ateneo può rendicontare a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – con 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.

Considerato che l'orizzonte temporale dell'attuale piano strategico termina nel 2020, il NdV/OIV raccomanda all'Ateneo di procedere entro la fine dell'anno all'approvazione del nuovo Piano strategico con orizzonte pluriennale a partire dal 2021.

b. Coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva (cfr. paragrafo 2.3.3) effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di *performance* organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione

Esito: verificato con osservazioni.

All'interno della RP 2019 devono essere illustrati gli esiti del processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso, secondo i criteri indicati nel SMVP e in relazione all'identificazione degli elementi del PIP che dovranno essere misurati e valutati a questo fine.

Secondo il PIP 2019-2021 la *performance* organizzativa (PO) di Ateneo si sostanzia principalmente:

1. nei risultati ottenuti dalle strutture dell'Ateneo rispetto agli obiettivi organizzativi indicati dal Piano Strategico e dai documenti principali di programmazione;
2. nei risultati ottenuti dalle posizioni organizzative in base agli obiettivi definiti nel PIP, tipicamente attraverso tecniche di *management by objectives* (MBO), e nella valutazione della qualità dei servizi resi, attraverso la misurazione del livello di efficacia percepita rispetto ai servizi offerti (indagini di *customer satisfaction*);
3. nella determinazione del *budget* incentivante di ogni struttura, da destinarsi a tutto il personale della struttura medesima ai fini dell'incentivazione individuale al conseguimento degli obiettivi di *performance*.

Il NdV ritiene che nella RP 2019 i risultati ottenuti in relazione ai tre elementi individuati nel PIP 2019-2021 (vedi sopra) siano ampiamente riportati, analizzati e valutati. Il NdV/OIV però, osserva che, nella RP 2019 non vi sia un capitolo specificatamente dedicato alla *performance* organizzativa (PO) di Ateneo ma questa sia rinvenibile nel paragrafo intitolato "La *Performance* organizzativa delle strutture di Ateneo" nel quale, riprendendo quanto previsto dal SMVP (ma non dal PIP 2019-2021), si dichiara che la PO si sostanzia in due elementi:

- nei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi organizzativi indicati dal Piano Strategico;
- nella valutazione della qualità dei servizi resi, attraverso la misurazione del livello di efficacia percepita rispetto ai servizi offerti.

Non vi è dunque una chiave di lettura unica della PO: definizione, misurazione e valutazione non risultano perfettamente e univocamente identificabili dai documenti di *performance* dell'Ateneo. Il NdV/OIV rileva, inoltre, la mancanza di una valutazione di sintesi della PO complessiva che tenga conto della misurazione dei risultati di cui sopra, riconducibili alle tre dimensioni individuate nella definizione di PO presente nel PIP. Ciò detto, il NdV/OIV ritiene che, essendo presenti e valutati positivamente i risultati riconducibili alla PO, si possa comunque esprimere una valutazione positiva sulla PO complessiva di Ateneo.

Il NdV/OIV raccomanda, infine, di prevedere che l'ambito 1 delle schede di valutazione individuali, corrispondente alla PO, tenga conto non solo dei risultati delle rilevazioni di *customer satisfaction*, ma anche dei risultati misurati in relazione alla PO della struttura di appartenenza del personale.

c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di *performance* organizzativa che individuale) inseriti nel Piano

Esito: verificato con osservazioni.

Nel PIP 2019-2021 sono presenti gli obiettivi assegnati al DG e gli obiettivi assegnati ai dirigenti. Premesso che la misurazione e valutazione degli obiettivi assegnati al DG, secondo quanto previsto dal SMVP, sono oggetto di separata trattazione da parte dei soggetti coinvolti (NdV/OIV, Rettore e CdA), nella RP 2019 vengono rendicontati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi dei dirigenti.

Il NdV/OIV raccomanda di rendicontare nella RP anche il grado di raggiungimento degli obiettivi di natura trasversale assegnati dal DG ai Segretari amministrativi di dipartimento (SAD) e inseriti nel Piano. Il NdV/OIV invita inoltre l'Ateneo a completare la rendicontazione anche con gli obiettivi assegnati, successivamente all'approvazione del Piano, dai Direttori di dipartimento.

d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza

Esito: verificato e positivo.

e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Esito: verificato e positivo.

f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)

Esito: verificato e positivo.

g. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione

Esito: verificato con osservazioni.

Il NdV/OIV apprezza che l'Ateneo abbia dato seguito alla raccomandazione dello scorso anno inerente la necessità, prevista dalla norma, di inserire nella RP le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della *performance* organizzativa e individuale.

Si apprezza in modo particolare che, a seguito di un confronto con il NdV/OIV, l'Amministrazione abbia integrato l'Allegato 2b "Gli obiettivi delle aree dirigenziali – risultati 2019" con una specifica colonna che fornisce evidenza della modifica apportata all'obiettivo, all'indicatore, ai relativi *target* e/o soglia così come definiti nel PIP 2019-2021.

L'Allegato 2a "Relazione sugli obiettivi delle Aree dirigenziali – Anno 2019" fornisce la stessa informazione all'interno del testo. Il NdV/OIV ritiene che tale allegato, costituito da 234 pagine, potrebbe beneficiare, in occasione del prossimo ciclo, di maggiore sintesi.

Al fine di rendere i contenuti della RP ancora più conformi a quanto richiesto dal DFP, il NdV/OIV ritiene che per il prossimo ciclo potrebbe essere indicata anche una breve sintesi della motivazione alla base dell'avvenuta rimodulazione e se tale rimodulazione è stata approvata dal CdA o con decreto del DG.

h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.

Esito: verificato con osservazioni.

Il NdV/OIV rileva che nella RP non sono chiare le scale di valutazione utilizzate e il processo seguito per convertire le misurazioni dei risultati, per ciascun ambito, in valutazioni finali. Ad esempio, con riferimento alla scheda dirigenti, ambito 2, non sono sempre presenti i valori o le situazioni di partenza (*baseline*), la somma dei pesi assegnati ai singoli obiettivi non è uniforme tra i vari dirigenti, non sono esplicitate la scala di autovalutazione utilizzata dai dirigenti (Allegato 2A) e la scala numerica del punteggio assegnabile al singolo obiettivo dal DG. Con riferimento invece all'ambito 3, vengono proposti dei grafici, ma non sono presenti i punteggi assegnati allo specifico comportamento dai soggetti che lo hanno valutato (autovalutazione,

valutazione tra pari, valutazione del DG); inoltre non è esplicitata la scala di valutazione numerica né la metodologia applicata per la conversione dei punteggi assegnati in valutazione finale dell'ambito.

Il NdV/OIV raccomanda che la previsione di questi elementi (*baseline*, scale di valutazione e tabelle di conversione dei punteggi) all'interno delle schede obiettivi del DG, dei dirigenti e, ove previsto, del restante personale, sia inserita all'interno del SMVP e, coerentemente, nel PIP.

Per quanto riguarda la misurazione e valutazione di obiettivi non inseriti nel Piano, Il NdV/OIV richiama quanto già segnalato al punto c) in merito alla rendicontazione degli obiettivi dei Segretari amministrativi di dipartimento (SAD).

i. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP

Esito: verificato con osservazioni.

Il NdV/OIV ritiene che la RP sia per lo più conforme alle disposizioni normative vigenti. Richiamando quanto già osservato al punto b) il NdV/OIV raccomanda, per il prossimo ciclo, di rispettare pienamente i contenuti delle LG del DFP (cap. 2 "Contenuti della relazione annuale sulla *performance*").

j. Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

Esito: verificato con osservazioni.

La Relazione Unica si presenta esaustiva e completata da schemi e tabelle utili ai fini informativi. Il documento, complessivamente considerato, si presenta molto corposo. Si segnala, peraltro, che l'Ateneo di Padova, come del resto altri atenei italiani, stia correttamente adottando una forma di "rendicontazione annuale integrata" ovvero tesa a evidenziare i risultati delle azioni gestionali all'interno del quadro delineato di obiettivi strategici e dei risultati complessivi da raggiungere. Lo scopo è far convergere le principali fasi del processo di pianificazione di Ateneo in un flusso integrato, mediante il coinvolgimento di tutti gli attori interessati, per arrivare a un'integrazione degli strumenti di programmazione legati al contesto accademico e a quello tecnico amministrativo (valutato in base al ciclo della performance) nelle specificità dei rispettivi ruoli.

La Relazione Unica, pertanto, rappresenta un documento di rendicontazione che integra le tre seguenti relazioni previste dalla normativa:

- Relazione sulla gestione (D. Lgs. 18/2012);
- Relazione sui risultati delle attività di ricerca, formazione e trasferimento tecnologico, nonché sui finanziamenti ottenuti (art. 3-quater della Legge 1-2009);
- Relazione sulla *performance* (art. 10 del D.lgs. 150-2009).

Quanto detto comporta necessariamente la redazione di un documento non sintetico ma più completo in termini di rendicontazione dei risultati complessivi raggiunti dall'Ateneo.

Tuttavia il NdV/OIV ha il compito di valutare la sinteticità della Relazione sulla *performance* che, nel caso dell'Ateneo di Padova, non consiste soltanto nel capitolo 5 della RU, ma, conformemente alle indicazioni fornite dal DFP sui contenuti minimi che devono necessariamente trovare spazio all'interno della RP, deve comprendere una serie di contenuti che si trovano all'interno di altri capitoli della RU (specificati nella premessa del presente allegato).

Pertanto, considerando tali contenuti (capp. 1, 2, 3, 5 e allegati 1 e 2), la lunghezza complessiva appare particolarmente rilevante (circa 400 pagine). Il NdV/OIV ricorda che, nelle proprie linee guida, il DFP sottolinea che *"la Relazione deve essere redatta in forma sintetica, con un linguaggio semplice, facilmente comprensibile per l'utente finale [...] in modo particolare per la sezione sui principali risultati raggiunti, caratterizzata da una valenza prettamente comunicativa. [...] A tal fine si suggerisce un largo ricorso a*

rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati, in modo da favorire una più immediata leggibilità e fruibilità delle informazioni.”

Il NdV/OIV raccomanda, per il prossimo ciclo, di sintetizzare maggiormente i contenuti che il DFP indica come minimi e necessari per la redazione di una RP conforme alla norma, inclusi gli allegati.

k. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Esito: verificato e positivo.

Con riferimento alla valutazione del grado di comprensibilità, il NdV/OIV ritiene che la RP 2019 sia completa (con l'unica eccezione della mancanza di una valutazione di sintesi della PO complessiva di Ateneo, come evidenziato alla lettera b)), che sia chiara e che raggiunga nel complesso un buon livello di comprensibilità. Nell'insieme traspare la volontà dell'Ateneo di comunicare e illustrare agli *stakeholder* interni ed esterni i risultati organizzativi e individuali ottenuti nel corso dell'anno precedente, così come previsto all'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 150/2009.