



Al Magnifico Rettore
Prof. Rosario Rizzuto

Al Direttore Generale
Dott.ssa Emanuela Ometto

e p.c.

All'ANVUR - Agenzia Nazionale di Valutazione
del Sistema Universitario e della Ricerca

Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2015

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Padova – NdV con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione – OIV (nel seguito NdV/OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009, ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2015 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19/07/2016, ed inviata al NdV/OIV in data 22/07/2016, n. prot. 256.609.

Il NdV/OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare, tenendo conto anche dei risultati e degli elementi emersi durante l'analisi dei seguenti documenti:

1. il documento "Obiettivi e Linee Strategiche dell'Università di Padova" (L. 43/2005, art. 1-ter; Dlgs.150/2009, art. 10 c. 1 lettera a), approvato dal CdA il 16/12/2013;
2. il Piano della Performance 2015-2017 (Dlgs.150/2009, art. 10 c. 1 lettera a);
3. la Relazione sul Funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2015 (Dlgs.150/2009, art. 14 c. 4 lettera a);
4. le osservazioni espresse dal NdV/OIV in occasione della proposta di valutazione del Direttore Generale per l'anno 2015 (Dlgs.150/2009, art.14, c. 4 lettera e).

Nel processo di valutazione, il NdV/OIV ha, inoltre, tenuto conto delle Note e delle Raccomandazioni del NdV/OIV relative alla validazione della Relazione sulla Performance 2014.

Alla luce dell'analisi svolta e tutto ciò premesso, il NdV/OIV valida la Relazione sulla Performance 2015. Una sintesi delle motivazioni, del processo alla base della decisione e delle raccomandazioni che sono state formulate all'Amministrazione è riportata nella tabella che è parte integrante del presente documento.

Padova, 14/09/2016

Il Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo
Prof.ssa Angela Stefania Bergantino

Seguono alcune Note del NdV/OIV

Relazione sulla Performance 2015: Note del NdV/OIV alla Validazione

Premessa

La validazione della Relazione sulla Performance 2015 (di seguito "Relazione") è prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs 150/2009 e ha lo scopo di attribuire efficacia alla Relazione attestando:

1. la conformità della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
2. la comprensibilità della Relazione, anche per gli stakeholder, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).
3. l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione, nonché la rilevanza degli stessi in termini di valutazione delle performance.

La validazione della Relazione è effettuata dal Nucleo di Valutazione – NdV che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera r) della L. 240/2010, svolge le funzioni attribuite all'Organismo Indipendente di Valutazione – OIV dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009. La validazione della Relazione è il risultato di un processo che ha coinvolto più soggetti e, in particolare, i seguenti:

- l'Amministrazione (con particolare riferimento alla Direzione Generale) che ha elaborato, adottato e trasmesso la Relazione al Nucleo per la verifica. Inoltre, l'Amministrazione è stata interpellata al fine di acquisire tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probativi);
- il Nucleo che ha revisionato la Relazione sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nella delibera n. 6/2012 della CiVIT.

Il processo di validazione si basa sullo svolgimento delle seguenti fasi:

- il Nucleo riceve dall'Amministrazione la Relazione sulla Performance che è stata adottata nei termini previsti dalla delibera n. 5/2012 della CiVIT;
- il Nucleo definisce la metodologia di validazione e programma le verifiche (fase istruttoria nella quale acquisisce tutte le informazioni necessarie - elementi probativi - ed effettua i test necessari, evidenziandone le risultanze attraverso apposita documentazione);
- il Nucleo realizza, ove ne ravvisi la necessità, una interlocuzione con l'Amministrazione al fine di acquisire ulteriori informazioni, verificare e risolvere eventuali criticità e/o discordanze emerse nel processo di verifica;
- il Nucleo elabora e formalizza il documento di validazione e lo trasmette all'Amministrazione e agli organi competenti secondo le modalità previste dalla delibera n. 6/2012;
- l'Amministrazione invia, tramite l'inserimento nel Portale della Performance, la Relazione sulla Performance, unitamente al documento di validazione (operativamente inserito dal Nucleo nella sezione di sua competenza), all'ANVUR e al Ministero dell'Economia e delle Finanze e, in caso di rilevanti criticità, ai competenti soggetti di cui all'art. 14, comma 4, lettera b), del D.Lgs. 150/2009;
- l'Amministrazione provvede alla pubblicazione sul sito istituzionale della Relazione sulla Performance unitamente al documento di validazione;
- il Nucleo verifica l'adempimento di tale obbligo di pubblicazione.

Il presente documento specifica il metodo, il processo e i risultati della verifica della Relazione, sottoposta all'esame di questo Nucleo in data 22/07/2016, n. prot. 256.609.

Nelle more della piena adozione dell'impianto metodologico per la realizzazione del ciclo di gestione della performance definito dall'ANVUR, per la redazione del presente documento, il Nucleo di Valutazione - NdV/Organismo Indipendente di Valutazione - OIV si è attenuto alle linee guida tracciate dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT) e, in particolare, alle indicazioni contenute nella delibera CiVIT n. 6/2012, recante "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla Performance".

Il NdV/OIV, prima di entrare nel merito dell'analisi della Relazione, ritiene opportuno richiamare le raccomandazioni espresse dal NdV/OIV precedente in fase di validazione della Relazione sulla Performance 2014 di cui al link <http://www.unipd.it/trasparenza/relazione-performance>. Tali raccomandazioni vengono utilizzate dal NdV/OIV anche per poter valutare e monitorare in maniera più puntuale l'impegno dell'Amministrazione al miglioramento della propria performance e alla conformità delle procedure adottate alle disposizioni vigenti e alle raccomandazioni degli Organi di Ateneo.

Considerazioni in merito alla conformità, comprensibilità e attendibilità della Relazione sulla Performance 2015

Esaminando la Relazione, il NdV/OIV ha riscontrato complessivamente un adeguato grado di **conformità** della stessa alle indicazioni contenute nella delibera CIVIT n. 5/2012.

La Relazione presenta, inoltre, un buon grado di **comprensibilità** sebbene le informazioni fornite non siano sempre complete. Dettagli in merito alla completezza delle informazioni contenute nelle singole sezioni della Relazione sono riportate nella **Tabella 1 – Sintesi delle carte di lavoro** (in allegato), parte integrante del presente documento (All. A della Delibera CIVIT n. 6/2012), che riassume i risultati dell'analisi condotta dal Nucleo a cui si rinvia. Tali risultati sono la sintesi del processo di valutazione analitica svolto da Nucleo.

Nonostante non tutte le sezioni siano aderenti a quanto previsto dal quadro regolatorio, nell'insieme traspare la volontà dell'Amministrazione di comunicare e illustrare in modo chiaro e sintetico agli stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, così come previsto all'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs 150/2009. Un maggiore sforzo potrebbe essere tuttavia fatto per l'organizzazione di eventi per la promozione della trasparenza e per la presentazione al pubblico dei principali documenti del ciclo della performance, anche in un'ottica di una più ampia *accountability*.

L'**attendibilità** della Relazione, e dei dati in essa presentati, è stata verificata con la collaborazione dell'ufficio di supporto al NdV/OIV. I controlli effettuati hanno confermato la sostanziale coerenza delle informazioni riportate nella Relazione con quelle analizzate dal NdV/OIV nell'ambito delle proprie funzioni.

Stante quanto sopra e tenuto conto di quanto riportato nella Tabella 1, il NdV/OIV raccomanda che l'Amministrazione, in prima istanza, proceda a una revisione del sistema di definizione degli obiettivi, del *cascading* e della misurazione delle performance in uso, finalizzata a garantire sia rilevanza, misurabilità, efficacia sia attribuzione chiara di responsabilità e condivisione degli obiettivi (art. 5, comma 2 e art.8 del D.Lgs 150/2009), anche con riferimento alle strutture decentrate, e una maggiore differenziazione nel riconoscimento dei risultati raggiunti. In relazione a tale raccomandazione il NdV/OIV prende atto che il documento "Linee strategiche in materia di organizzazione amministrativa" approvato dal CdA il 15/12/2015 rappresenta già una premessa significativa in tale direzione.

Inoltre, il NdV/OIV ritiene di poter formulare le seguenti raccomandazioni finali in merito ai contenuti della Relazione sulla Performance 2015. Il NdV/OIV specifica fin da ora che il recepimento delle raccomandazioni contenute nei punti a) - e) sia tra le condizioni imprescindibili per una positiva valutazione della Relazione 2016 e che le restanti raccomandazioni, articolate per macroaree, debbano comunque ispirare il processo di revisione complessivo del ciclo della performance di Ateneo:

- a. individuare indicatori di risultato e relativi target, livelli di performance oggettivi, misurabili e sfidanti, rispettando i tempi del ciclo della performance, anche mediante un confronto tra gli organi di vertice, il Direttore Generale e i dirigenti e i principali stakeholder interni ed esterni;
- b. consolidare e sviluppare, alla luce delle linee guida Anvur di luglio 2015, il processo di integrazione tra programmazione strategica triennale, programmazione finanziaria e sistema di contabilità economico patrimoniale analitica nella logica del Piano integrato (Piano della Performance integrato con Piano triennale Anticorruzione e Programma triennale per la Trasparenza);

- c. rendere più 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 e/o con strumenti più ampi di valorizzazione delle risorse umane, anche mediante un esplicito riferimento nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in fase di revisione;
- d. valorizzare maggiormente la funzione del monitoraggio all'interno del ciclo delle performance, migliorandone ulteriormente la tempistica anche mettendo in campo azioni utili a garantire una più efficace programmazione delle attività legate al ciclo della performance e una più rigorosa definizione delle responsabilità e dei tempi;
- e. prevedere un maggiore, più efficace e "visibile" utilizzo dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo (art. 14 comma 5 D.Lgs. 150/2009) e delle altre indagini di *customer satisfaction* e relative all'opinione degli studenti in relazione ai servizi (indagini su alcuni servizi dell'Amministrazione Centrale e indagine *Good Practice*), nel processo di individuazione degli obiettivi, degli indicatori e dei target;

OBIETTIVI e VALUTAZIONE:

- f. migliorare la definizione degli obiettivi e dei target sia del personale dirigenziale sia del personale tecnico-amministrativo, che non sempre sono adeguatamente "sfidanti";
- g. garantire una maggiore consequenzialità degli obiettivi operativi rispetto agli obiettivi strategici evidenziandone il legame con le dinamiche economico-patrimoniali;
- h. presidiare con maggiore efficacia il processo di definizione, condivisione e assegnazione degli obiettivi, che comprende anche i tempi di pianificazione, al fine di evitare l'assegnazione, in corso d'anno, di obiettivi di puro adempimento o relativi alle attività ordinarie;
- i. 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 sia a livello di strutture dipartimentali e centri;
- j. rivedere il sistema di fasce di punteggio e la relativa scala di valutazione per il monitoraggio delle performance (soglia, target, eccellenza) incoraggiando una più ampia differenziazione dei giudizi, in linea con quanto previsto dalla normativa, al fine di sostenere una maggiore tensione al processo di miglioramento della performance e dei servizi offerti piuttosto che al mero raggiungimento formale del target;

ELABORAZIONE, PRESENTAZIONE E UTILIZZO DEI RISULTATI:

- k. rappresentare nella relazione con maggiore efficacia il livello dei risultati raggiunti in merito ai singoli obiettivi: la relazione deve essere un consuntivo del livello di conseguimento dei target fissati nel Piano della Performance;
- l. rappresentare in modo chiaro, in particolare con riferimento alle dimensioni della ricerca, della didattica e della terza missione, i processi che coinvolgono il personale tecnico-amministrativo e il personale docente, oltreché i principali stakeholder interni ed esterni;
- m. organizzare giornate per la trasparenza per la presentazione dei documenti principali del ciclo della performance (ad es. Piano della Performance e Relazione sulla Performance);
- n. dare impulso alla predisposizione del Bilancio di Genere.

Conclusioni

Il NdV/OIV, auspica il recepimento delle raccomandazioni sopra espresse al fine di migliorare ulteriormente i livelli di Performance dell'Ateneo e, pertanto, ritiene di poter "validare con raccomandazioni" la Relazione 2015.

Padova, 14 settembre 2016

Segue Tabella 1 – Sintesi delle carte di lavoro (All. A della Delibera CiVIT n. 6/2012) parte integrante del documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2015.

Tabella 1 – Sintesi delle carte di lavoro (All. A della Delibera CIVIT n. 6/2012)

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (max 100 parole)	CAMPO PRESENTE/COMPLETATO (SI/NO)	VALIDAZIONE (SI/NO)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La presentazione e l'indice sono presenti.	SI	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	All'interno di questo capitolo è stata inserito il paragrafo 2.5 "Rapporto con gli stakeholder - carte dei servizi e indagini di customer. Si suggerisce tuttavia di organizzare giornate per la trasparenza per la presentazione dei documenti principali del ciclo della performance (ad es. Piano Performance e Relazione Performance).	SI	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Nella RP2015 paragrafo 2.2. In merito al contesto normativo sono stati approfonditi due aspetti con l'aggiunta di tabelle dati di sintesi (FFO e Contabilità economico-patrimoniale, analitica e bilancio unico). Vengono illustrati alcuni ambiti ritenuti più rilevanti. Per quanto riguarda il contesto economico e il mercato del lavoro viene descritto il XVIII Rapporto AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati.	SI	SI
2.2	L'amministrazione	Nella RP2015 paragrafo 2.3. La descrizione dell'organizzazione e i dati quantitativi ad essa riferiti sono riportati in maniera chiara e sintetica. Informazioni complete e utili. Mancano i dati relativi alla chiusura del Bilancio d'esercizio 2015, non ancora approvato alla data dell'approvazione della Relazione.	SI	SI
2.3	I risultati raggiunti	Quest'anno non è stato inserito questo paragrafo. Si rinvia ad altre sezioni per l'analisi dei risultati.	NO	NO
2.4	Le criticità e le opportunità	Nella RP2015 paragrafo 2.2.3, all'interno del "contesto esterno di riferimento". Viene fornita un'utile descrizione delle opportunità e delle principali criticità relative alla performance organizzativa e gestionale. Tra le "nuove" opportunità: l'avvio della riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale, il completamento della fase di progettazione del sistema contabile (di cui si fornisce una descrizione in tabella) tramite U-GOV e l'avvio della strutturazione del sistema di contabilità analitica e di nuovi strumenti per il controllo di gestione, finalizzati all'analisi di costi e ricavi; è in corso la fase d'integrazione con alcuni degli altri sistemi gestionali già esistenti. Inoltre vengono riportati i risultati della prima indagine sul personale dipendente realizzata nel corso del 2015 e relativa all'anno 2014 (riportati anche nell'allegato 1 della relazione). Si evidenzia che le criticità evidenziate lo scorso anno rimangono invece sostanzialmente le stesse.	SI	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Questo capitolo è essenzialmente dedicato alla descrizione del grado di raggiungimento degli obiettivi. Efficace la rappresentazione degli scostamenti rispetto all'anno precedente relativamente agli obiettivi strategici.	SI	SI
3.1	Albero della performance	Quest'anno è stata inserita nell'albero la distinzione tra performance organizzativa (obiettivi DG e Dirigenti) e performance individuale (obiettivi individuali) senza però inserire informazioni di dettaglio. Si tratta di uno schema molto sintetico di albero delle performance solo parzialmente conforme alla delibera CIVIT 5/2012 e non efficace a raffigurare la mappa logica dei legami tra mandato istituzionale, missione e obiettivi strategici.	solo parzialmente compilata	NO
3.2	Obiettivi strategici	Questa sezione ricomprende anche la sezione 3.3 su Obiettivi e piani operativi che non è stata sviluppata in forma autonoma. Sebbene questa sezione sia molto dettagliata, è solo parzialmente conforme alla delibera CIVIT 5/2012 mancano, ad esempio, i riferimenti alle risorse allocate per il raggiungimento dei singoli obiettivi e la descrizione delle cause degli scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati, che mancano anche dai documenti di programmazione. Questa è una delle criticità più rilevanti dell'intero ciclo delle performance, che peraltro poggia su un piano strategico che risale a dicembre 2013 e non esplicita indicatori. Gli obiettivi strategici sono declinati in termini di obiettivi specifici nel Piano della Performance 2015-2017 e sono accompagnati da indicatori. I target però, rimangono non specificati. Nella relazione, quindi ex-post, si dà evidenza positiva delle variazioni percentuali maggiori e/o uguali al 3% rispetto all'anno precedente per tutti gli indicatori e per tutti gli ambiti (Ricerca, Formazione, Terza Missione, Organizzazione dell'Amministrazione ed Equilibrio economico-finanziario). Si segnala come criticità la mancata riconducibilità di questo target al Piano strategico e/o al Piano della Performance, e quindi, a un momento di programmazione delle attività. Si segnala, inoltre, che, per tutti gli obiettivi indicati nel Piano della Performance, manca la definizione dei target, che rende oggettivamente difficile una verifica del raggiungimento degli stessi. Anche la mancata approvazione del bilancio rende difficile la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi.	SI ma solo parzialmente compilata	SI ma solo parzialmente compilata
3.3	Obiettivi e piani operativi	Manca completamente la sezione. Si rinvia al punto 3.2.	NO	NO

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (max 100 parole)	CAMPO PRESENTE/COMPLETATO (SI/NO)	VALIDAZIONE (SI/NO)
3.4	Obiettivi individuali	Nella RP2015 paragrafo 3.3. Si evidenzia che il sistema necessita di una revisione, che è stata avviata nel 2016 e sarà applicata nel 2017, che porti alla semplificazione e al miglioramento dei processi per rendere più efficace e tempestiva la gestione della performance. La complessità del sistema e la molteplicità degli attori coinvolti ha comportato un prolungamento dei tempi riferiti alla misurazione e valutazione degli obiettivi individuali: secondo il principio della cascata degli obiettivi ad es. la chiusura ritardata delle valutazioni del DG e dei Dirigenti ha condizionato l'intero processo di valutazione della performance del restante personale. Il NdV rileva un appiattimento delle valutazioni su risultati di eccellenza. I risultati del DG e dei Dirigenti anche per il 2015 si confermano piuttosto elevati: su un totale di 9 schede obiettivo, 7 schede risultano nella fascia tra 700 e 1000 che corrisponde all'eccellenza. Il numero di schede valutate alla data del 15/07/2016 corrisponde all'86,7 % delle schede da valutare: l'84% di queste schede individuali risulta ottenere un risultato complessivo nella fascia più elevata (700-1000).	SI, ma si rilevano criticità	SI, ma si rilevano criticità
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	La relazione evidenzia i risultati stimati (in attesa della chiusura del Bilancio di esercizio 2015) per Pd degli indicatori definiti dal MIUR con il DLgs. 49/2012 al fine di assicurare la sostenibilità e l'equilibrio della gestione economico-finanziaria e patrimoniale degli Atenei.	SI	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nella RP si riportano dati sull'incidenza femminile nel personale di Ateneo e nelle posizioni decisionali e di vertice. Non è disponibile per il 2015 il bilancio di genere di Ateneo.	SI	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	La struttura della sezione è conforme alla delibera CIVIT 5/2012.	SI	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	I tempi di gestione del ciclo della performance sono migliorati: il Piano è stato approvato a febbraio 2015 e la Relazione Performance 2015 a luglio 2016. Le scadenze tuttavia non sono ancora completamente rispettate. Peraltro, sebbene siano stati anticipati le fasi di assegnazione obiettivi e del monitoraggio intermedio (che è stato esteso a tutto il PTA), permangono significativi ritardi nell'implementazione del ciclo. E' in atto il ridisegno del ciclo della performance (come indicato nelle linee strategiche per la riorganizzazione amministrativa) con l'obiettivo di semplificare e rendere più efficace l'intero processo di gestione in un'ottica integrata, a partire dal ciclo 2017. E' prevista la redazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione: il riesame del processo di assegnazione degli obiettivi, della valutazione dei risultati (ad es. il cascading dei risultati e il riesame dei comportamenti organizzativi) e dell'erogazione della premialità. Tra gli aspetti rilevanti la revisione della definizione degli obiettivi individuali per il personale delle strutture. Miglioramenti sono auspicabili anche nella definizione dei target e delle scale di valutazione.	SI ma permangono delle criticità/NO	SI ma permangono delle criticità/NO
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	E' un paragrafo che il DG predispone da qualche anno alla fine della Relazione. Tra i punti di forza si segnalano le seguenti novità: la definizione da parte del DG di linee di indirizzo per Dirigenti e capo servizio e l'attribuzione di poteri di spesa ai Dirigenti; la mappatura del rischio corruzione; l'avvio di un processo di analisi organizzativa per la rotazione dei dirigenti; l'organizzazione di riunioni di Area per l'illustrazione delle pratiche degli uffici. Si evidenzia che le criticità permangono perlopiù invariate rispetto allo scorso anno (pag. 74). Si citano di seguito le principali: definizione di obiettivi e target non sempre sfidanti e talvolta sottostimati (eccellenza); carenze nella definizione di indicatori specifici; necessità di rivalutare l'efficacia dell'applicazione del cascading; mancato collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse; mancanza di un sistema informativo centralizzato; tempistica non sempre rispettata nelle varie fasi del ciclo. Si auspica una presa in carico più efficace delle criticità.	SI ma permangono delle criticità	SI ma permangono delle criticità
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Le tabelle sugli obiettivi strategici sono presenti a partire da pag. 31 della relazione. L'allegato 2 della RP2015 contiene una presentazione dei risultati Good Practice, 2015 e 2016; è presente anche un allegato 1 con i risultati sull'indagine sul personale dipendente 2014 (art. 14, c. 5, Dlgs.150/2009) approvata dal NdV/OIV ad ottobre 2015.	SI	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	E' presente a pag. 71 una tabella sui documenti del ciclo della performance. L'allegato 3 della RP2015 contiene le schede di valutazione 2015 dei Dirigenti.	SI	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	La descrizione del processo di valutazione individuale e alcuni dati macro sulla valutazione del PTA sono presenti a partire da pag. 59 della Relazione. Le Tabelle di valutazione individuale dei dirigenti sono disponibili nell'Allegato 3 della RP2015.	SI	SI