

Al Rettore
Prof. Rosario Rizzuto

Al Direttore Generale
Ing. Alberto Scuttari

e p.c.

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

Documento di Validazione della Relazione sulla *Performance* 2018

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 modificati dal D.Lgs. 74/2017, ha preso in esame la Relazione Unica 2018 (RU 2018) 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 sulla *Performance* (D.Lgs. 150/2009) per procedere alla validazione di quest'ultima.

La RU 2018, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 16 luglio 2019, è stata inviata al NdV/OIV il 19 luglio 2019 con nota prot. n.310377 e recepita dal NdV/OIV lo stesso giorno, con prot. n. 97. In merito al superamento della scadenza per l'approvazione e la validazione della Relazione sulla *Performance*, che la normativa vigente fissa al 30 giugno di ogni anno, non essendo ancora disponibile una sezione dedicata nel Portale della *Performance*, l'Ateneo ha trasmesso la nota prot. 230196 del 20 giugno 2019 al Dipartimento della Funzione Pubblica-Ufficio Valutazione della *Performance*, ad ANVUR e per conoscenza al NdV/OIV, per comunicare il ritardo.

Per svolgere l'attività di validazione della Relazione sulla *Performance* 2018 (RP 2018), il NdV/OIV ha tenuto conto delle indicazioni espresse dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) e dell'analisi dei principali documenti della *performance* del ciclo 2018 (per i dettagli si rimanda alle Note che seguono).

Alla luce dell'analisi svolta, il NdV/OIV valida la Relazione sulla *Performance* 2018, contenuta nella Relazione Unica 2018, formulando alcune raccomandazioni all'Ateneo. Tali raccomandazioni insieme a una sintesi delle motivazioni alla base della decisione del NdV/OIV e del processo di analisi seguito, sono riportate nelle Note e nella Tabella 1 "Sintesi delle carte di lavoro" che seguono, da ritenersi parti integranti del presente documento.

Padova, 26 luglio 2019

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



Note del NdV/OIV alla Validazione della Relazione sulla Performance 2018 contenuta nella Relazione Unica 2018

Il NdV/OIV, ha proceduto alla validazione della Relazione sulla *Performance* 2018 (RP 2018) contenuta nella Relazione Unica 2018 (RU 2018), tenendo conto delle indicazioni espresse dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) nei documenti "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della *performance* delle università statali" di luglio 2015 e "Modifiche al Dlgs. 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca" di luglio 2017, "Note di indirizzo per la gestione del ciclo della *performance* 2018-2020" di dicembre 2017, nelle più recenti note di gennaio e maggio 2018¹.

Il NdV/OIV ha inoltre tenuto conto dei principali documenti della *performance* del ciclo 2018:

- Piano Integrato della *Performance* 2018-2020 (<https://www.unipd.it/trasparenza/piano-performance>)
- Parere del NdV/OIV sul Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* – aggiornamento marzo 2018 (<https://www.unipd.it/trasparenza/sistema-misurazione-valutazione-performance>)
- Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* – aggiornamento marzo 2018 (SMVP 2018, <https://www.unipd.it/trasparenza/sistema-misurazione-valutazione-performance>)
- Relazione sul monitoraggio degli obiettivi contenuti nel Piano della *Performance* 2018-2020 (approvata con DDG Rep. 2505/2018 del 20 luglio 2018 e trasmessa al NdV/OIV, secondo quanto stabilito nel SMVP 2018, con lettera prot. n. 317210 del 20 luglio 2018)
- Relazione sul Funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – 2018 (<https://www.unipd.it/trasparenza/attestazioni-oiv>).

Nell'analisi svolta ai fini della Validazione, il NdV/OIV ha ritenuto necessario considerare, oltre alla "Relazione sulla *Performance*" contenuta all'interno del capitolo 5 della Relazione Unica, anche i seguenti capitoli:

- capitolo 1 "Presentazione della relazione"
- capitolo 2 "Relazione del Rettore sulla gestione allegata al Bilancio Unico di esercizio per l'anno 2018",
- capitolo 3 "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini" (cap.3),
- Allegato 1 – *Customer satisfaction*, le domande per struttura
- Allegato 2 – Risultati degli obiettivi assegnati ai Dirigenti, anno 2018.

Infine, ha anche considerato la "Relazione del Direttore Generale sulle attività dell'anno 2018" ricevuta il 1 luglio 2019 per l'elaborazione della proposta di valutazione della *performance* del Direttore Generale così come stabilito dall'art. 14, c.4, lettera e) del D. Lgs. 150/2009 e dal SMVP 2018.

Il NdV/OIV ha considerato tre ambiti specifici:

- **conformità** (*compliance*) della RP 2018 alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009, così come modificate dal D.Lgs. 74/2017;
- **attendibilità** dei dati e delle informazioni contenuti nella RP 2018;
- **comprensibilità** della RP 2018 da parte dei cittadini e delle imprese.

Per quanto riguarda la **conformità** del documento, il NdV/OIV, ha tenuto conto di quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009 e dalle recenti modifiche ad esso apportate dal D.Lgs. 74/2017. Nello specifico, il NdV/OIV ha fatto riferimento alle disposizioni contenute:

- nell'Art. 10 "Piano della *performance* e Relazione sulla *performance*", comma 1 e comma 5;

¹ "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.

- nell'Art.14 "Organismo indipendente di valutazione della *performance*", comma 4, lettera c), comma 3, lettera d), **comma 4-bis, comma 4-ter²** e comma 6;
- nell'Art. 6 "Monitoraggio della *performance*"
- **nell'Art. 19-bis "Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali", comma 5.**

Per quanto riguarda l'**attendibilità** della RP 2018 e dei dati in essa presentati, i controlli effettuati hanno confermato la sostanziale coerenza delle informazioni riportate con quelle analizzate dal NdV/OIV nell'ambito delle proprie funzioni. Con particolare riferimento alla correttezza dei processi di misurazione e valutazione della *performance*, che per il ciclo 2018 dovrebbero essere coerenti a quanto stabilito nel SMVP 2018, il NdV/OIV prende atto della delibera del CdA n. 210 del 24 luglio 2018 che ha introdotto, a fronte delle osservazioni pervenute da parte di alcune strutture, dalla RSU di Ateneo e dalle organizzazioni sindacali, le seguenti modifiche applicative della misurazione della *performance* organizzativa al solo fine delle modalità di calcolo degli incentivi per l'anno 2017:

- attribuzione di un peso pari allo 0,1 (10%) alla variazione del dato di customer 2017 su 2016;
- neutralizzazione – ai soli fini economici – dell'indicatore relativo alla sezione 1 delle schede individuali relative alla *performance* organizzativa, all'interno delle strutture (peso 25%).

Il NdV/OIV prende atto favorevolmente della scelta dell'Ateneo di misurare e valutare la *performance* organizzativa relativa al 2018 con le modalità modificate dal CdA in corso d'anno, peraltro poi recepite nel SMVP con l'aggiornamento approvato dal CdA nella seduta del 28 maggio 2019.

Per quel che riguarda i vincoli imposti dall'art. 10, si evidenzia che il 20 giugno 2019 l'Ateneo, ha comunicato, con nota prot. n. 230196, al Dipartimento della Funzione Pubblica-Ufficio Valutazione della *Performance*, ad ANVUR, e per conoscenza al NdV/OIV, che la Relazione sarebbe stata portata in approvazione al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 luglio 2019. Ciò, a cascata, ha generato un ritardo nelle attività funzionali al processo di validazione da parte del NdV/OIV, che raccomanda all'Ateneo di prevedere, per il futuro, una migliore pianificazione delle attività del Ciclo della *Performance* funzionali al rispetto temporale degli adempimenti normativi da parte di tutti gli Organi coinvolti.

Con riferimento alla valutazione del grado di **comprensibilità**, il NdV/OIV ritiene che la Relazione Unica 2018 sia completa, chiara e presenti nel complesso un buon grado di comprensibilità. Nell'insieme, infatti, 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.

La Tabella 1 "Sintesi delle carte di lavoro", riporta la sintesi del processo di valutazione analitica svolto dal NdV/OIV sulla Relazione sulla *Performance* 2018 che ha portato alla validazione del documento.

In particolare la tabella descrive gli esiti dell'analisi sulla congruità e rispondenza dei contenuti della Relazione sulla *Performance* 2018 rispetto agli ambiti ritenuti di prioritaria rilevanza nella rendicontazione dei risultati del ciclo della *performance*, anche con riferimento alle principali disposizioni normative sopracitate.

² In grassetto sono evidenziate le modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017.

Tabella 1 – Sintesi delle carte di lavoro

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	ANALISI e CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
PRESENTAZIONE E INDICE	La presentazione (capitolo 1 della RU 2018) e l'indice (pag. 2 e 3 della RU 2018) sono presenti.	SI
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI	<p>Il capitolo 3 (pagg. 24-74) della RU 2018, "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini" comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il paragrafo 3.1 "Missione, Visione e Valori" che spiega in maniera sintetica e intuitiva la <i>mission</i> e il valori dell'Ateneo; - il paragrafo 3.2. "Il contesto di riferimento", nel quale è riportata una sintesi dei principali aspetti (anche con l'utilizzo di alcune tabelle con dati di sintesi) del contesto in cui opera l'Ateneo e che hanno avuto un impatto sulle attività svolte nel 2018 in relazione alle missioni istituzionali (didattica, ricerca, terza missione) e alla gestione (FFO e punti organico); - il paragrafo 3.3 "L'Università di Padova nei ranking internazionali" che rendiconta le azioni intraprese in relazione all'obiettivo strategico di Ateneo sul tema. - il paragrafo 3.4. "Le persone e l'organizzazione", nel quale si trovano alcuni grafici che rappresentano la distribuzione del personale rispetto agli ultimi quattro anni, alla categoria di appartenenza e al genere, l'organigramma dell'A.C. al 31/12/2018, e indicazioni sull'attuazione del progetto di riorganizzazione del Sistema Bibliotecario di Ateneo. All'interno del paragrafo è presente un approfondimento, con tabelle descrittive di sintesi, sul sistema <i>online</i> integrato di <i>Help Desk</i> per l'inoltro e la gestione delle richieste di supporto rivolte alle strutture dell'Amministrazione Centrale (AC) che erogano servizi. - il paragrafo 3.5. "Le politiche di sostenibilità", dove si dà conto degli sforzi compiuti dall'Ateneo nei diversi ambiti dello sviluppo sostenibile e nell'avvio del progetto "UniPadova Sostenibile" e della redazione della "Carta degli impegni di sostenibilità 2018 – 2022", approvata con delibera n.172 del CdA del 19 giugno 2018, che recepisce l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. - il paragrafo 3.6 "Rapporto con gli stakeholder e indagini di benchmarking" che contiene la sintesi dei risultati delle indagini di Ateneo, compresi i relativi tassi di risposta, per la rilevazione della soddisfazione degli utenti interni ed esterni (progetto <i>Good practice</i>, indagine di Clima organizzativo del personale dipendente, <i>survey "Help Desk"</i> per l'Amministrazione centrale, indagine sulla soddisfazione dell'utenza del Sistema Bibliotecario di Ateneo, indagine sull'Opinione degli studenti e delle studentesse). 	SI
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE:	<p>Il capitolo 5 (pagg. 158-206) della RU 2018 costituisce la "Relazione sulla <i>Performance</i> (D.Lgs.150/2009)" e comprende i paragrafi di seguito descritti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5.1 "Fasi, soggetti, tempi e responsabilità"; - 5.2 "Le azioni strategiche 2018"; - 5.3 "Obiettivi relativi alla programmazione triennale MIUR"; - 5.4 "Obiettivi legati alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione – anno 2018"; - 5.5 "<i>La Performance</i> organizzativa delle strutture di Ateneo"; - 5.6 "Gli obiettivi individuali"; - 5.7 "Pari opportunità e bilancio di genere"; 5.8 "Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>". <p>Questo capitolo è essenzialmente dedicato alla descrizione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, organizzativi e individuali ai sensi dell'art. 10 c.1 lettera b) del D.Lgs 150/2009 ss.mm.ii..</p> <p>A pag 191 è presente una sintesi dei risultati del monitoraggio intermedio effettuato nel 2018 e delle motivazioni a supporto delle scelte dell'Ateneo. Per le osservazioni del</p>	SI

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	ANALISI e CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
	<p>NdV/OIV su questo punto si rimanda alla voce "Gli obiettivi individuali".</p> <p>Il NdV/OIV apprezza l'impegno dell'Ateneo nel cercare di favorire una maggiore comprensibilità, da parte del personale, del ciclo della <i>performance</i> anche tramite una serie di incontri relativi sia alla fase di pianificazione degli obiettivi sia a quella di condivisione dei risultati (si vedano pagg. 205-206). Raccomanda, tuttavia, sia di esplicitare nel testo come i risultati della <i>performance</i> raggiunti nell'anno di riferimento impattino sul raggiungimento degli obiettivi strategici e/o pluriennali sia, ove possibile, di fornire elementi in merito all'impiego delle risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> individuali e organizzativi, dando riscontro del livello di integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo delle <i>performance</i>.</p>	
Azioni strategiche 2018	<p>Il paragrafo 5.2 "Le Azioni Strategiche 2018" (pagg. 161-174) della RU 2018 specifica che è stato effettuato un assestamento degli obiettivi strategici, avvenuto con delibera n. 12 del CdA del 30/01/2018, che ha quindi aggiornato gli stessi alla luce delle novità di contesto interno (riorganizzazione) ed esterno (cambiamento del quadro normativo - D.lgs 25 maggio 2017 n. 74), portando ad una rivisitazione parziale degli ambiti strategici e degli obiettivi afferenti a ciascun ambito e a una diversa configurazione degli indicatori. L'Ateneo ha reso conto di questo e ha chiarito che l'assestamento si è reso necessario per consentire una più efficace misurazione dell'obiettivo e la possibilità di reperimento dei dati.</p> <p>Per ciascuno degli otto ambiti strategici e dei singoli indicatori del Piano Strategico 2017-2018, la RU riporta un cruscotto di sintesi esplicativo del grado di raggiungimento complessivo in cui è riportata la rilevazione finale 2018 o 2017/18. Per ciascun elemento è stato calcolato il valore finale del triennio e valutato il raggiungimento dell'obiettivo raffrontando il valore degli indicatori con il valore obiettivo.</p> <p>Il NdV/OIV, in considerazione dell'art. 10, c.1 lettera b) e dell'art.14, c. 6 del Dlgs. 150/2009 ss.mm.ii., rileva che mancano, tuttavia, sia la descrizione delle cause degli scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati sia i riferimenti alle risorse allocate per il raggiungimento dei singoli obiettivi.</p> <p>Il NdV/OIV rileva inoltre che il collegamento tra obiettivi strategici e obiettivi di performance - pur descritto con chiarezza nel Piano integrato della <i>Performance</i> 2018 - non è stato ripreso in modo chiaro nel testo, rendendo in parte superflua l'estesa descrizione delle "Azioni strategiche 2018", degli "Obiettivi relativi alla Programmazione Triennale MIUR" e degli "Obiettivi legati alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione" (pagg 161-178).</p> <p>Il NdV/OIV raccomanda di migliorare la descrizione del collegamento tra obiettivi strategici e/o pluriennali con gli obiettivi di <i>performance</i> in modo da rendere il legame pienamente e immediatamente comprensibile anche agli <i>stakeholder</i> esterni.</p> <p>Il NdV/OIV raccomanda, inoltre, come già segnalato nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2018, di procedere quanto prima alla formulazione organica di un documento di pianificazione strategica riferito al prossimo triennio, ritenendolo per l'Ateneo un passaggio essenziale.</p>	SI, con raccomandazioni
Performance organizzativa	<p>Il paragrafo 5.5 "La performance organizzativa delle strutture di Ateneo" si apre definendo il concetto di <i>performance</i> organizzativa (PO) che, come precisato anche nel SMVP 2018, "si sostanzia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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." <p>Viene poi ulteriormente specificato che: "La Performance Organizzativa può quindi essere definita come la capacità delle Strutture (Aree, Dipartimenti, Centri, Poli, Scuole) di rispondere in maniera efficiente ed efficace alla domanda di servizi da parte degli utenti interni ed esterni (Obiettivo Strategico "Miglioramento della qualità dei servizi offerti agli utenti interni ed esterni")."</p> <p>Il paragrafo elenca le indagini di <i>Customer Satisfaction</i> (CS) utilizzate per misurare il</p>	SI, con raccomandazioni

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	ANALISI e CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
	<p>livello di soddisfazione percepito sui servizi resi dalle strutture dell'Ateneo (Aree, Dipartimenti, Centri, Poli e Scuole) come specificato anche nel capitolo 3.</p> <p>La rilevazione del livello di soddisfazione percepito ha ricadute sia nella determinazione del <i>Budget</i> di Struttura dedicato alla corresponsione dell'incentivazione al personale tecnico e amministrativo (PTA) sia nella valutazione della <i>performance</i> individuale (Ambito 1 della scheda individuale con peso 25%). L'Allegato 1 riporta, per il progetto <i>Good Practice</i> (GP) e per ciascuna struttura, le domande del questionario che sono state prese in considerazione per il calcolo del budget di struttura.</p> <p>La rilevazione è stata applicata a tutte le strutture che risultano avere personale incardinato nel 2018.</p> <p>Come segnalato nelle Note a pag.3, con particolare riferimento alla correttezza dei processi di misurazione e valutazione della <i>performance</i>, che per il ciclo 2018 dovrebbero essere coerenti a quanto stabilito nel SMVP 2018, il NdV/OIV ha preso atto della delibera del CdA n. 210 del 24 luglio 2018 che ha introdotto alcune modifiche applicative della misurazione della <i>performance</i> organizzativa.</p> <p>Il NdV/OIV prende atto favorevolmente della scelta dell'Ateneo di misurare e valutare la <i>performance</i> organizzativa relativa al 2018 con le modalità modificate dal CdA in corso d'anno, peraltro poi recepite nel SMVP con l'aggiornamento approvato dal CdA nella seduta del 28 maggio 2019.</p> <p>Nello specifico le modifiche hanno introdotto la riduzione del peso della variazione della valutazione di CS rispetto all'anno precedente (dal 50% al 10%) e l'eliminazione nelle schede individuali (Ambito 1 con peso 25%) della misurazione delle specifiche sezioni del questionario di <i>Good Practice</i> (GP).</p> <p>Inoltre, sempre rispetto allo scorso anno, il questionario di <i>Good Practice</i> (GP) destinato a Docenti, Dottorandi e Assegnisti e utilizzato per la misurazione della <i>performance</i> organizzativa (PO) di dipartimenti, scuole, poli e centri, è stato profondamente rivisto per <i>“poter definire indicatori di PO maggiormente rispondenti alle strutture oggetto di indagine”</i>. Nel paragrafo vengono descritti il processo seguito per giungere a una revisione dei questionari condivisa con le strutture, le modifiche apportate alla struttura del questionario, alcune delle nuove domande introdotte, gli ambiti presi in considerazione per il calcolo dell'indice di CS delle strutture.</p> <p>Il NdV/OIV rileva che l'Allegato 1 mostra solo le domande del questionario GP (somministrate a docenti, dottorandi, assegnisti e studenti) che sono state prese in considerazione per il calcolo del <i>budget</i> di struttura di dipartimenti, scuole, poli e aree dell'Amministrazione Centrale (AC). Non sono presenti i questionari GP 2017 e 2018 per consentire un raffronto tra le due versioni e nemmeno un quadro sinottico che permetta agli <i>stakeholder</i> esterni di individuare le modifiche apportate.</p> <p>Il NdV/OIV rileva inoltre che, in virtù della revisione intervenuta nei questionari destinati alla misurazione del livello di soddisfazione percepito per i servizi erogati dalle strutture, l'Ateneo ha ritenuto di non procedere con il calcolo della variazione GP in quanto non comparabile con la misurazione dello scorso anno. Il NdV/OIV avrebbe apprezzato però che fosse comunque data evidenza di queste variazioni, segnalando il rischio relativo alla non piena comparabilità dei dati.</p> <p>Un'altra novità introdotta rispetto allo scorso anno riguarda l'utilizzo di alcune domande GP rivolte agli studenti, non solo per la misurazione della <i>performance</i> organizzativa dell'Amministrazione Centrale, ma anche per la valutazione della PO delle strutture, ad eccezione dei centri. Le valutazioni sui servizi sono state richieste solo a coloro che hanno dichiarato di aver usufruito del servizio.</p> <p>Nel caso delle strutture dell'Amministrazione Centrale, cioè le Aree, il calcolo dell'indice di CS ha tenuto conto, come lo scorso anno, non solo dei risultati delle indagini di <i>Good Practice</i>, ma anche dei risultati della <i>survey “Help Desk”</i>. Rispetto all'anno scorso però, quando erano state escluse dal conteggio tutte le valutazioni provenienti da personale incardinato in AC, sono state escluse solo le valutazioni fornite da soggetti appartenenti alla stessa area oggetto di valutazione.</p>	

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	ANALISI e CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
	<p>Il NdV/OIV apprezza che l'Ateneo abbia dato seguito a quanto rilevato lo scorso anno dal NdV/OIV sul fatto che <i>"Non risulta evidente perchè le risposte del PTA dell'AC non sembrano essere considerate"</i>. Il NdV/OIV ritiene che la decisione dell'Ateneo di non escludere più tutte le valutazioni del PTA dell'AC sul servizio di <i>Help Desk</i>, ma soltanto quelle del PTA afferente alla stessa area oggetto di valutazione, rifletta un buon grado di attenzione al personale, anche perché l'esclusione totale delle valutazioni del personale dell'AC avrebbe potuto comportare il rischio di assegnare priorità diverse ai <i>ticket</i> provenienti dalle strutture esterne rispetto a quelli provenienti da un'altra area dell'AC.</p> <p>Nella tabella 5.7 vengono riportati i valori di <i>Customer Satisfaction</i> (CS) di <i>Good Practice</i> 2018 e 2017, la variazione relativa (delta GP 18 vs 17), il valore di CS dell'<i>Help-Desk</i> e, sulla base delle formule descritte nel SMVP e riportate anche nel paragrafo, il valore dell'indicatore sintetico di CS di struttura. Viene riportato anche l'Indice di <i>Performance Organizzativa</i> (IPO) che è ottenuto rapportando il CS di struttura al valore medio. L'IPO costituisce il fattore moltiplicativo da applicare alla proporzione di risorse a tempo pieno (Full Time Equivalent – FTE) della struttura per ottenere il <i>budget</i> da assegnare, mantenendo un limite della variazione, in positivo e in negativo, del 25% rispetto al valore medio (CS media).</p> <p>Le tabelle 5.8 e 5.9 riportano il risultato sintetico di CS trasformato in cinquantiesimi che rientra nelle schede del personale per ciascuna tipologia di struttura. Il valore rappresenta quindi già il punteggio pesato, al 25%, che contribuirà a costruire la valutazione individuale. In base a quanto descritto nel SMVP la CS di struttura può assumere, al massimo, in questa sezione, un valore pari a 12,5 ovvero il 25% di 50.</p> <p>Il NdV/OIV rileva che l'Ateneo ha accolto e recepito una propria raccomandazione dello scorso anno inerente la necessità di <i>"delineare con maggiore chiarezza e in modo dettagliato l'utilizzo delle rilevazioni e delle misure di customer satisfaction per tutte le strutture di Ateneo (AC e strutture periferiche) e per tutte le categorie di personale."</i> Dalla lettura della Relazione sulla <i>Performance</i> infatti è possibile comprendere tutte le indagini che sono state utilizzate per la misurazione della PO, le formule utilizzate per il calcolo degli indici, i pesi applicati su valutazione dell'anno corrente e sul delta con l'anno precedente, le domande dei questionari che sono state prese in considerazione per il calcolo in ciascuna struttura.</p> <p>Il NdV/OIV apprezza anche lo sforzo dell'Ateneo nel prendere in carico le osservazioni pervenute lo scorso anno da parte di alcune strutture, dalla RSU di Ateneo e dalle organizzazioni sindacali apportando revisioni ai questionari di CS <i>Good Practice</i>, a seguito di un processo partecipato, per rendere più aderenti le domande poste ai servizi effettivamente erogati e alla struttura erogante. Tuttavia il NdV/OIV non può non segnalare di non essere stato informato dall'Ateneo in merito alla intenzione di revisionare i questionari. Considerando la rilevanza delle implicazioni per il sistema di misurazione delle <i>performance</i> e più in generale per l'intero ciclo, il NdV/OIV raccomanda che in futuro eventuali ulteriori modifiche ai questionari e/o comunque a strumenti legati alla misurazione delle <i>performance</i> siano resi noti e, laddove opportuno, condivisi con il NdV/OIV.</p> <p>Il NdV/OIV, in considerazione anche dell'art. 14 c.4-bis D.Lgs.150/2009, apprezza l'utilizzo delle rilevazioni di <i>Customer Satisfaction</i> (CS) per la valutazione della <i>performance</i> organizzativa con ricadute sulla <i>performance</i> individuale. Tuttavia raccomanda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di inserire le informazioni sui tassi di risposta per ciascuna indagine di CS anche nel capitolo Relazione sulla <i>performance</i>, e non solo nel capitolo 3, perché funzionali a una maggiore comprensione dei risultati di <i>Customer Satisfaction</i> ivi rendicontati; - di valutare con attenzione i potenziali limiti della misurazione della <i>performance</i> organizzativa basata soltanto su risultati di CS, ossia su percezioni soggettive degli utenti interni ed esterni, considerando l'opportunità di integrare la misurazione della PO anche con i risultati di alcuni indicatori strategici, come peraltro lo stesso Ateneo sembra intenzionato a fare quando definisce il 	

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	ANALISI e CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
	<p>concetto di <i>performance</i> organizzativa a pag.179;</p> <ul style="list-style-type: none"> - di evitare di rimandare ad altri documenti non allegati alla Relazione, perché la RP deve essere <i>self-contained</i> e comprensibile dagli <i>stakeholder</i> esterni; - di non rimandare e non fare riferimento a documenti inerenti il ciclo della <i>performance</i> 2019, ma sempre e solo a documenti inerenti il ciclo oggetto di misurazione (in questo caso il 2018). Laddove ritenuto indispensabile, segnalarlo chiarendone le motivazioni; - di curare maggiormente il flusso informativo con il NdV/OIV, aggiornandolo tempestivamente su tutti i processi e le attività con ricadute sul ciclo della <i>performance</i> che l'Ateneo mette in atto. <p>Per quanto riguarda la ricaduta sulle risorse allocate, art. 10, c.1 lettera b) D. Lgs. 150/2009 s.m.i., la RU 2018 presenta il paragrafo 5.6.4 "Collegamento obiettivi-allocazione delle risorse" (pagg. 195-198) nel quale si dà conto delle seguenti principali novità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la revisione della modalità dei finanziamenti delle strutture dipartimentali con la creazione di due specifici fondi: il BIFeD (Budget Integrato Funzionamento e Didattica) e il BIRD (Budget Integrato Ricerca dei Dipartimenti) che consentono ai Dipartimenti una maggiore flessibilità di utilizzo del budget a disposizione, secondo logiche di responsabilità e di controllo, compatibilmente con alcuni vincoli funzionali al conseguimento di obiettivi strategici che vengono monitorati in corso d'anno; - l'introduzione, a partire dal 2019, del piano triennale di reclutamento dipartimentale, sulla base di quanto previsto dalla delibera 359 del CdA del 18/12/2018 che prevede l'assegnazione dei punti organico alle strutture anche su base valutativa, tenendo conto dei risultati in termini di <i>performance</i> di didattica e di ricerca dei dipartimenti; - la ripartizione del budget assegnato alle aree tra gli uffici che sono stati considerati, per la prima volta, centri di spesa al fine di responsabilizzare le strutture e attribuire le risorse in modo diretto. <p>Su questo tema, come già rilevato lo scorso anno, il NdV/OIV ribadisce che manca ancora una descrizione dettagliata del collegamento diretto tra obiettivi e risorse allocate e che non è presente una trattazione dettagliata degli obiettivi e dei piani operativi.</p>	
Gli Obiettivi individuali	<p>Il paragrafo 5.6 "Gli obiettivi individuali" (pagg. 188-198) è suddiviso nei sottoparagrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5.6.1 Il Direttore Generale; - 5.6.2 I Dirigenti; - 5.6.3 Il personale tecnico e amministrativo - 5.6.4 Collegamento obiettivi-allocazione delle risorse. <p>In applicazione al SMVP di luglio 2017, aggiornato e approvato a marzo 2018, in seguito all'introduzione di dimensioni di <i>performance</i> organizzativa, sono state ridisegnate le schede di valutazione individuale e ridefiniti i soggetti e i ruoli coinvolti nel processo di valutazione della <i>performance</i>.</p> <p>Questa ridefinizione ha riguardato anche il personale delle strutture (segretari di dipartimento e responsabili tecnico-gestionali). Dal 2017 infatti ai Segretari di Dipartimento spetta il ruolo di valutatori del personale afferente, (Articolo 112 del Regolamento Generale di Ateneo). Il Ruolo di valutatore può spettare anche ai Responsabili tecnico-gestionali eventualmente identificati e nominati dal Direttore Generale su proposta dei Direttori di Dipartimento nei casi di particolare complessità delle singole Strutture.</p> <p>La valutazione del Direttore Generale (DG) non è presente nella Relazione sulla <i>Performance</i> in quanto oggetto di separata definizione da parte del CdA nella seduta del</p>	SI, con raccomandazioni

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	ANALISI e CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
	<p>16 luglio 2019, su proposta del Rettore, tenuto conto anche della proposta di valutazione formulata dal NdV/OIV ai sensi dell'art.14 c. 4 lettera e) del D.Lgs. 150/2009. Il NdV/OIV, sulla base della documentazione pervenuta il 1 luglio 2019, ha espresso il suo parere nella riunione del 10-15 luglio 2019. La proposta di valutazione è stata sostanzialmente positiva, con alcuni obiettivi conseguiti sopra il <i>target</i> atteso e un unico obiettivo solo parzialmente raggiunto.</p> <p>La tabella 5.14 riporta la sintesi dei risultati della valutazione conseguiti dai segretari di dipartimento sugli obiettivi trasversali assegnati dal Direttore Generale. Manca la rendicontazione sull'obiettivo di anticorruzione connesso all'allineamento delle procedure e delle prassi in materia di trasparenza e anticorruzione (codice SAD_4 riportato nel Piano della <i>Performance</i> 2018-2020). Su questo punto l'Ateneo segnala che, <i>"nel 2018, l'attività di audit non ha riguardato i Dipartimenti, per difficoltà oggettive nella stesura del programma di audit relativamente ai Dipartimenti, anche in considerazione della riorganizzazione tuttora in corso."</i></p> <p>La tabella 5.16 riporta la sintesi dei risultati complessivi, distinti per ambito, ottenuti dalle aree dirigenziali. Il dettaglio dei risultati in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti è riportato negli allegati 2A, 2B e 2C della RU2018.</p> <p>Da una voce inserita tra i criteri per la valutazione "media Valutazioni indagine clima Area [x/5*10]", di cui all'Allegato 2C "Comportamenti Organizzativi - risultati 2018", si comprende che l'indagine sul benessere organizzativo, da quest'anno rinominata Indagine sul clima organizzativo, è stata utilizzata per una parte dell'ambito comportamenti.</p> <p>Su questo tema, come già rilevato lo scorso anno, il NdV/OIV ribadisce che non risulta evidente quali siano state le specifiche modalità utilizzate, nemmeno all'interno del paragrafo Obiettivi individuali – Dirigenti. Il NdV/OIV raccomanda per il futuro una descrizione dettagliata delle modalità di utilizzo e di calcolo.</p> <p>La tabella 5.17 riporta la distribuzione delle schede di valutazione della <i>performance</i> del PTA suddivise per tipologia di struttura e fascia di punteggio al 11/07/2019. La tabella 5.18 riporta nel dettaglio alcune misure descrittive di sintesi relative alle valutazioni individuali per ciascuna struttura. Si rileva che, rispetto allo scorso anno quando ancora 87 schede su 2.411 (3,6%) risultavano in fase di definizione, quest'anno soltanto 3 schede su 2.388 (0,1%) risultano in via di definizione. Si tratta di 3 schede dell'Amministrazione Centrale.</p> <p>Il NdV/OIV, pur ricordando il ritardo nell'assegnazione degli obiettivi per il ciclo 2018, apprezza il miglioramento rilevato nella chiusura pressochè totale delle schede di valutazione nel rispetto dei tempi stabiliti. In questo senso il NdV/OIV riconosce l'impegno dell'Ateneo nel recepire la raccomandazione dello scorso anno che sottolineava la necessità di un miglioramento del presidio dei tempi di conclusione dei processi di valutazione individuale.</p> <p>Il NdV/OIV, ai sensi dell'art. 14, c.3, lettera d) D.Lgs. 150/2009 s.m.i., rileva il persistere di una non adeguata differenziazione delle valutazioni e di un appiattimento delle stesse su risultati di eccellenza.</p> <p>Inoltre, in considerazione dell'art. 10, c.1 lettera b) e dell'art.14, c. 6 del D.Lgs. 150/2009 ss.mm.ii., come già rilevato lo scorso anno, il NdV/OIV ribadisce che i riferimenti alle risorse allocate per il raggiungimento dei singoli obiettivi è ancora limitato e la descrizione delle cause degli scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati non è dettagliata.</p> <p>In merito alla rendicontazione nella Relazione sulla <i>Performance</i>, delle variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della <i>performance</i> organizzativa e individuale di cui all'art. 6 e all'art. 10, c.1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 s.m.i., la RU 2018 riporta, nel capitolo 5 "Relazione sulla <i>performance</i>", paragrafo 5.6.2 "I Dirigenti" (pag. 190), una sintesi del processo di monitoraggio intermedio in occasione del quale ogni dirigente ha redatto una scheda istruttoria esplicitando sia lo stato di avanzamento di ciascun obiettivo al 30 giugno 2018, sia eventuali risultati già ottenuti e/o criticità emerse, nonché l'eventuale e motivata richiesta di ridefinizione dell'obiettivo,</p>	

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	ANALISI e CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
	<p>dell'indicatore o del target.</p> <p>Il NdV/OIV rileva che, inserendo tale sintesi all'interno del capitolo 5, l'Ateneo ha recepito solo parzialmente la raccomandazione dello scorso anno che chiedeva di "inserire nella Relazione sulla <i>Performance</i> uno specifico paragrafo relativo alle "Variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della <i>performance</i> organizzativa e individuale" (art.6, e dall'art.10, c.1 lettera b) D.Lgs 150/2009 s.m.i.). Infatti, benchè da un lato si dia effettivamente conto dell'esito del monitoraggio all'interno del capitolo Relazione sulla <i>performance</i>, dall'altro lato questa rendicontazione non è stata inserita all'interno di un apposito paragrafo.</p> <p>Il NdV/OIV segnala, inoltre, che le modifiche, che hanno interessato 27 obiettivi (pari a circa il 29%), non vengono riportate nel dettaglio e non viene neanche menzionata la "Relazione sul monitoraggio degli obiettivi contenuti nel Piano integrato della performance 2018-2020" approvata con decreto del DG Rep.2505 del 20/07/2018, né il fatto che tale relazione sia stata trasmessa al NdV/OIV come previsto dalla legge e dal SMVP.</p> <p>Il NdV/OIV segnala inoltre che, a pag. 191, quando viene menzionato l'incontro promosso dalla Direzione Generale durante il quale ogni dirigente ha relazionato sullo stato di avanzamento dei propri obiettivi, non viene riportato che, oltre alla presenza del Rettore, dei Prorettori e dei Delegati, era stato invitato anche il NdV/OIV e che era presente un suo componente. Questa informazione viene riportata solo a pag. 205.</p> <p>Con riferimento agli esiti del monitoraggio intermedio del 2018, il NdV/OIV ribadisce quanto già espresso nel verbale della riunione del 15 ottobre 2018. In particolare il NdV/OIV raccomanda che nel caso di assestamenti omogenei di indicatori che riguardano obiettivi di più direzioni, vengano fornite motivazioni coerenti e dello stesso livello di dettaglio. Il NdV/OIV inoltre prende atto di quanto dichiarato dall'Amministrazione sul fatto che "considerata l'entità delle modifiche proposte dai dirigenti, non si rileva la necessità di un passaggio formale con gli organi accademici", tuttavia il NdV/OIV raccomanda che l'assestamento degli obiettivi illustrato nella Relazione e approvato dal Decreto del Direttore generale Rep.2505 del 20/07/2018 venga reso noto al Consiglio di Amministrazione tramite una apposita comunicazione.</p> <p>Per quanto riguarda i Dirigenti, l'Allegato 2 della RU2018 contiene una descrizione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo e la valutazione per quell'obiettivo. Il NdV/OIV rileva che in questo allegato non vengono rendicontate le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della <i>performance</i> organizzativa e individuale. Inoltre non sono sempre esplicitate le ragioni oggettive che hanno impedito il completo raggiungimento dell'obiettivo.</p>	
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	Nella RU2018, il capitolo 2 "Relazione del Rettore sulla gestione allegata al bilancio unico di esercizio per l'anno 2018" ai sensi dell'art. 1, c. 2, lett. c) del d.lgs 18/2012 nella quale viene dato conto dei risultati di bilancio conseguiti anche in relazione alle missioni istituzionali dell'Ateneo nell'esercizio 2018.	SI
PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	<p>Nel paragrafo 5.7 "Pari opportunità e bilancio di genere" della RU 2018 sono riportati i dati e le analisi risultanti dall'aggiornamento, pubblicato a ottobre 2018, del primo Bilancio di Genere (BG) relativo all'anno 2016. Il BG rappresenta la fotografia dell'Ateneo scattata per costruire puntuali e specifiche misure di contrasto alla discriminazione ed è un importante strumento per calibrare le misure e orientare le azioni future specificate nel Piano di Azioni Positive (PAP) dell'Università degli Studi di Padova per il triennio 2018-2020.</p> <p>Il NdV apprezza l'impegno dell'Ateneo nel dare impulso, attraverso un'azione sinergica di tutti i soggetti responsabili, a tutte le azioni legate alla promozione della pari opportunità e della parità di genere. Tuttavia il NdV/OIV rileva per il futuro la necessità di rendere più effettive ed efficaci le ricadute della redazione del BG nella pianificazione strategica e organizzativa. Come ha ricordato infatti ANVUR nelle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della <i>performance</i> e del bilancio delle università statali italiane (gennaio 2019), le azioni dirette a garantire le pari opportunità dovrebbero essere formulate esplicitamente come obiettivi all'interno del Piano Integrato e rendicontate in un Bilancio di genere da includere nella Relazione sulla <i>performance</i> (come raccomandato nelle "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere</p>	SI, con raccomandazioni

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	ANALISI e CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
	nell'università e nella ricerca" del maggio 2018). Il NdV/OIV raccomanda pertanto all'Ateneo di tenere conto di tali indicazioni nelle diverse fasi e strumenti del Ciclo della <i>performance</i> , già a partire dal 2019.	
IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Il capitolo 5 (pagg. 158-206) della RU 2018 costituisce la "Relazione sulla <i>Performance</i> (D.Lgs.150/2009)" e comprende i paragrafi 5.1 "Fasi, soggetti, tempi e responsabilità" e 5.8 "Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i> ", di seguito descritti nella tabella.	SI
Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	<p>Nel paragrafo 5.1 "Fasi, soggetti, tempi e responsabilità" della RU 2018 è presente una descrizione delle fasi, dei tempi e dei soggetti coinvolti nella redazione della Relazione sulla <i>performance</i>. Con riferimento alla misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa e individuale, le tabelle 5.1 e 5.2 riportano la descrizione di fasi, attori e tempistiche relativamente ai processi di misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa e valutazione della <i>performance</i> individuale.</p> <p>Il NdV/OIV apprezza che l'Ateneo abbia dato seguito ad una sua osservazione dello scorso anno inerente l'opportunità di inserire in questo paragrafo una sintetica tabella che descriva le fasi, i documenti, i soggetti coinvolti e i tempi di attuazione al fine di permettere una più immediata comprensione e rendicontazione all'utenza della gestione del ciclo della <i>performance</i>, ai sensi dell'art.14, c. 4 lettera c D.Lgs.150/2009 s.m.i..</p> <p>Il NdV/OIV, tuttavia, segnala che a pagina 160 è scritto che: "<i>La Relazione viene portata all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione di Ateneo (prevista normativamente entro il 30 giugno)</i>". Mentre la validazione da parte del NdV/OIV viene effettuata a seguito dell'approvazione della Relazione da parte del CdA.</p> <p>Il NdV/OIV, nell'ottica di un rapporto di collaborazione con l'Amministrazione pur nel rispetto dei reciproci ruoli, conferma la disponibilità a interfacciarsi con la stessa anche nelle fasi preparatorie del documento ma ribadisce che procederà alla validazione sulla base del documento definitivo come approvato dal CdA.</p> <p>Per quanto riguarda i tempi di gestione del ciclo della <i>performance</i> il NdV/OIV raccomanda anche quest'anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un maggior presidio da parte dell'Ateneo sulle tempistiche del ciclo e in particolare sul rispetto delle scadenze normative del Piano della <i>Performance</i> e della Relazione sulla <i>Performance</i> (art. 10, c.1 lettere a) e b) Dlgs. 150/2009 ss.mm.ii.); - uno sforzo maggiore da parte dell'Ateneo per permettere anche al NdV/OIV di validare la Relazione sulla <i>Performance</i> entro la scadenza normativa del 30 giugno; a questo proposito il NdV/OIV chiede che le tempistiche presenti nel SMVP 2019 siano aggiornate per tenere conto di tale esigenza, derivante direttamente dalla normativa in vigore; - un miglioramento del flusso di comunicazione tra Ateneo e NdV/OIV finalizzato a mantenere aggiornato il Nucleo in merito a tutte le scadenze fissate in tema di ciclo della <i>performance</i>, comprese quelle comunicate tramite circolari interne al personale e/o pubblicate soltanto nell'area riservata al personale. 	SI, con raccomandazioni
Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	<p>Nella RU 2018, par. 5.8 "Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>" i punti di forza citati sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'integrazione tra la pianificazione strategica e la programmazione gestionale, - il collegamento esplicito tra le azioni strategiche, gli obiettivi organizzativi e gli obiettivi individuali, - l'integrazione del ciclo della <i>performance</i> con l'anticorruzione e la trasparenza, - il continuo miglioramento del raccordo tra il ciclo della <i>performance</i> e il ciclo del bilancio. - la valutazione organizzativa è stata sostenuta da CS per tutte le strutture di Ateneo e per tutte le categorie di personale. 	SI

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	ANALISI e CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
	<ul style="list-style-type: none"> - sono stati individuati per la prima volta, attraverso la contrattazione integrativa, fondi significativi destinati alla remunerazione della <i>performance</i> di tutti i dipendenti dell'ateneo, e non solo di quelli destinatari di incarichi. <p>Tra i punti di debolezza si riconoscono sia l'allineamento temporale in merito al quale andrebbero perfezionate in particolare la fase del monitoraggio e la tempistica delle attività legate alla misurazione e valutazione della <i>performance</i> sia la trasparenza del Ciclo della <i>performance</i> in relazione alla comprensibilità anche a <i>stakeholder</i> meno esperti. Questo trova riscontro anche nell'Indagine sul clima organizzativo 2018. La RU 2018, infatti, prendendo spunto dai risultati dell'Indagine citata, recita, a pagina 205: "...il personale non ritiene adeguato il funzionamento del sistema di valutazione e non c'è percezione che la valutazione del proprio lavoro si tramuti in incentivi economici percepibili e che questi vadano a premiare coloro che si impegnano.", (per maggiori dettagli si veda la Relazione sull'Indagine di clima organizzativo del personale dipendente – anno 2018 pubblicata alla pagina https://www.unipd.it/trasparenza/clima-organizzativo)</p> <p>In merito a questo ultimo punto il NdV/OIV apprezza che l'Ateneo abbia preso in carico la raccomandazione dello scorso anno relativa alla necessità di presentare in incontri pubblici i risultati delle principali indagini di soddisfazione dell'utenza interna ed esterna che, ai sensi dell'art. 19-bis, c. 5 del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., devono essere pubblicati in forma chiara e comprensibile e segnala l'interesse del NdV/OIV a essere informato e presente durante questi momenti, nonché a ricevere il materiale informativo presentato.</p>	

Sulla base dell'analisi svolta sulla Relazione Unica 2018, 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 auspica che in futuro l'impegno a interagire in modo positivo e costruttivo col NdV/OIV venga confermato e rafforzato.

Il NdV/OIV apprezza che l'Ateneo abbia dato seguito a molte raccomandazioni espresse lo scorso anno:

- delineando con maggiore chiarezza e in modo dettagliato l'utilizzo delle rilevazioni e delle misure di CS per tutte le strutture di Ateneo e per tutte le categorie di personale,
- inserendo nella RP una tabella di sintesi che descriva fasi, documenti, soggetti coinvolti e tempi di attuazione al fine di permettere una più immediata comprensione e rendicontazione all'utenza della gestione del ciclo della *performance*, ai sensi dell'art.14, c. 4 lettera c D.Lgs.150/2009 s.m.i.;
- presidiando maggiormente i tempi di conclusione dei processi di valutazione individuale.

Il NdV/OIV apprezza anche le azioni dell'Ateneo finalizzate a prendere in carico le osservazioni pervenute in corso d'anno da parte del personale di alcune strutture, dalla RSU di Ateneo e dalle organizzazioni sindacali che hanno condotto ad apportare modifiche alle modalità di calcolo degli indici di *performance* organizzativa, e alla revisione dei questionari di CS Good Practice e decidendo di non escludere, per il calcolo dell'indice di CS, tutte le valutazioni del PTA dell'AC sulla CS del sistema di Help Desk, ma soltanto quelle del PTA afferente alla stessa area oggetto di valutazione (quest'ultimo punto segnalato anche dal NdV/OIV).

Il NdV/OIV riconosce pertanto lo sforzo di continuo miglioramento dell'Ateneo per rendere più efficace la gestione del ciclo della *performance* anche se, relativamente al Ciclo 2018, permangono ancora alcune criticità sulle quali si rinnova la raccomandazione a intervenire.

In termini generali, il NdV/OIV ripropone di assicurare un maggior presidio sulle tempistiche delle attività del ciclo della *performance* e in particolare di quelle funzionali a permettere il rispetto temporale degli adempimenti normativi, in modo da consentire al NdV/OIV di validare la Relazione sulla *Performance* entro la scadenza normativa del 30 giugno. A questo proposito il NdV/OIV chiede che le tempistiche presenti nel

SMVP 2019 siano aggiornate per tenere conto di tale esigenza, derivante direttamente dalla normativa in vigore.

Con riferimento agli ambiti elencati di seguito il NdV/OIV richiama specifiche raccomandazioni già formulate in precedenza.

1. AZIONI STRATEGICHE

Il NdV/OIV raccomanda:

- di migliorare la descrizione del collegamento tra obiettivi strategici e/o pluriennali con gli obiettivi di *performance* in modo da rendere il legame pienamente e immediatamente comprensibile anche agli stakeholder esterni;
- di procedere quanto prima alla formulazione organica di un documento di pianificazione strategica riferito al prossimo triennio, ritenendolo per l'Ateneo un passaggio essenziale.

2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il NdV/OIV raccomanda:

- di inserire le informazioni sui tassi di risposta per ciascuna indagine di CS anche nel capitolo Relazione sulla *performance*, e non solo nel capitolo 3, perché funzionali a una maggiore comprensione dei risultati di CS ivi rendicontati;
- di valutare con attenzione i potenziali limiti della misurazione della *performance* organizzativa basata soltanto su risultati di CS, ossia su percezioni soggettive degli utenti interni ed esterni, considerando l'opportunità di integrare la misurazione della PO anche con i risultati di alcuni indicatori strategici, come peraltro lo stesso Ateneo sembra intenzionato a fare quando definisce il concetto di *performance* organizzativa;
- di inserire una descrizione dettagliata del collegamento diretto tra obiettivi e risorse allocate e una trattazione dettagliata degli obiettivi e dei piani operativi;
- di evitare di rimandare ad altri documenti non allegati alla Relazione, perché la RP deve essere *self-contained* e comprensibile dagli *stakeholder* esterni;
- di non rimandare e non fare riferimento a documenti inerenti il ciclo della *performance* 2019, ma sempre e solo a documenti inerenti il ciclo oggetto di misurazione (in questo caso il 2018);
- che in futuro eventuali ulteriori modifiche e/o comunque a strumenti legati alla misurazione delle *performance* siano resi noti e, laddove opportuno, condivisi con il NdV/OIV;
- di curare maggiormente il flusso informativo con il NdV/OIV, aggiornandolo tempestivamente su tutti i processi e le attività con ricadute sul ciclo della *performance* che l'Ateneo mette in atto.

3. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il NdV/OIV raccomanda:

- di specificare le modalità con cui vengono presi in considerazione i risultati dell'indagine sul clima organizzativo nella valutazione dei comportamenti dei dirigenti;
- di rendicontare in maniera più puntuale e in uno specifico paragrafo della RP gli esiti del monitoraggio intermedio al fine di rendere immediatamente comprensibile agli *stakeholder* gli scostamenti effettuati in corso d'anno sugli obiettivi dirigenziali e le relative motivazioni;
- di rendere noto al Consiglio di Amministrazione tramite una comunicazione l'assestamento degli obiettivi illustrato nella Relazione e approvato dal Direttore Generale;
- di esplicitare le ragioni oggettive che motivano la valutazione degli obiettivi dirigenziali e quelle che hanno impedito il completo raggiungimento dell'obiettivo.

4. TEMPI DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il NdV/OIV raccomanda:

- un maggior presidio da parte dell'Ateneo sulle tempistiche del ciclo e in particolare sul rispetto delle scadenze normative del Piano della *Performance* e della Relazione sulla *Performance* (art. 10, c.1 lettere a) e b) Dlgs. 150/2009 ss.mm.ii.);
- uno sforzo maggiore da parte dell'Ateneo per permettere anche al NdV/OIV di validare la Relazione sulla *Performance* entro la scadenza normativa del 30 giugno; a questo proposito il NdV/OIV chiede che le tempistiche presenti nel SMVP 2019 siano aggiornate per tenere conto di tale esigenza, derivante direttamente dalla normativa in vigore;
- un miglioramento del flusso di comunicazione tra Ateneo e NdV/OIV finalizzato a mantenere aggiornato il Nucleo in merito a tutte le scadenze fissate in tema di ciclo della *performance*, comprese quelle comunicate tramite circolari interne al personale e/o pubblicate soltanto nell'area riservata al personale.