



Note del Nucleo di Valutazione di Ateneo allegate alla Validazione della Relazione sulla Performance 2014

Premessa

Ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b del D.Lgs.150/2009 la "Relazione sulla Performance è lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e agli stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il Ciclo della Performance".

La Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati in corso d'anno indicandone le cause e le misure correttive.

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

Il NdV/OIV, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009 (art.14 comma 4, lettera e)) e facendo riferimento alle linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla Performance fornite da ANAC (già CIVIT), si è impegnato nel processo di Validazione della Relazione sulla Performance 2014 ed è giunto alla Validazione della Relazione stessa.

Il NdV/OIV apprezza il lavoro svolto dall'Amministrazione nel corso dell'anno e rileva una maggiore attenzione alla redazione di una Relazione della Performance più articolata, approfondita e dettagliata. Con riferimento, in particolare, alla sezione dedicata agli Obiettivi strategici, apprezza l'approfondita e dettagliata misurazione degli indicatori di risultato collegati a tali obiettivi, anche per il valore di patrimonio informativo di base ed essenziale per analizzare e monitorare il posizionamento dell'Ateneo nella didattica, nella ricerca e nella terza missione. Sottolinea in particolare l'utilità delle analisi, effettuate anche per il 2014, relative a punti di forza e criticità esplicitate nel documento sia con riferimento all'Ateneo nel suo complesso sia alla gestione del Ciclo della performance.

Il NdV/OIV ritiene comunque opportuno proporre alcune raccomandazioni nell'ottica di un miglioramento continuo del Ciclo della Performance

Raccomandazioni:

- consolidare e sviluppare il processo di integrazione tra programmazione strategica triennale, programmazione finanziaria, Piano Integrato (Piano della performance integrato con Piano triennale Anticorruzione e Programma triennale per la Trasparenza), sistema di contabilità economico-patrimoniale analitica, attribuzione delle risorse e procedure di valutazione delle strutture e del personale, previsto dalle Linee guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane di luglio 2015 (da applicare a partire dal Ciclo Performance 2016). Tale processo richiede un forte impegno della Governance di Ateneo e di tutti i soggetti coinvolti per

cogliere tutte le opportunità di miglioramento offerte e per superare le difficoltà sia di tipo tecnico che culturale per l'integrazione dei processi interni che sono stati spesso gestiti a "compartimenti stagni";

- consolidare e sviluppare l'approfondimento relativo a obiettivi strategici e indicatori per un costante monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi, per consentire la costruzione di serie storiche di dati confrontabili e per favorire una riflessione costante sulle strategie dell'Ateneo;
- consolidare e sviluppare il processo di assegnazione di obiettivi a cascata e di individuazione di obiettivi e indicatori con particolare attenzione alle Strutture (Dipartimenti, Centri e Poli);
- rendere chiaro ed esplicito il processo di assegnazione delle risorse umane e finanziarie in relazione agli obiettivi da raggiungere sia a livello di Amministrazione Centrale che a livello di Strutture (Dipartimenti, Centri e Poli);
- definire in modo più preciso i piani operativi per la realizzazione degli obiettivi per rendere esplicite le tempistiche e facilitare il controllo in itinere e finale;
- continuare nell'impegno di tutti i soggetti che partecipano al processo nel ridurre fortemente i tempi delle varie fasi del Ciclo della performance con particolare riguardo al monitoraggio intermedio e alla conclusione del Ciclo con la redazione della Relazione sulla Performance e alla successiva fase di attribuzione della premialità (per l'avvio del Ciclo della performance si sono già evidenziati per il 2015 miglioramenti mentre le scadenze per le altre fasi risultano ancora non rispettate);
- migliorare le fasi di definizione degli obiettivi dirigenziali, indicatori e livelli di performance mediante un confronto tra Vertice Strategico (Rettore e Consiglio di Amministrazione), Direttore Generale, i Dirigenti. Merita un approfondimento critico il fatto che molti valori relativi al livello di performance eguagliano o si avvicinano all'eccellenza e in qualche caso addirittura la superano. In alcuni casi si evidenziano obiettivi non raggiunti (ovvero sotto soglia). Si suggerisce di continuare nell'attenta attività di pianificazione degli obiettivi, coerenti con la pianificazione strategica e sfidanti, e nell'individuazione degli indicatori e dei livelli di performance raggiungibili, favorendo sempre più un'interazione tra i dirigenti nell'ottica di affinare la metodologia utilizzata;
- aggiornare e rendere esplicito il meccanismo che consente di collegare le valutazioni relative al grado di raggiungimento degli obiettivi con l'erogazione dell'indennità di risultato oltre che per i Dirigenti anche per il personale di categoria EP o beneficiario di indennità di responsabilità;
- favorire lo sviluppo di una cultura della valutazione tra valutatori e valutati che tenda ad attenuare il fenomeno dell'"appiattimento verso l'alto" delle valutazioni che emerge in modo chiaro dalla distribuzione delle valutazioni nelle diverse fasce (più del 94% del totale delle valutazioni si colloca nella fascia più alta di punteggio);
- identificare e distinguere in modo preciso le responsabilità della gestione e della valutazione, risolvendo le limitate ma significative, situazioni di criticità dovute alla sovrapposizione di ruoli fra valutatori e valutati, tuttora presenti;
- rafforzare le azioni per la diffusione della rendicontazione, progettando iniziative indirizzate alla presentazione dei documenti relativi al Ciclo della Performance per consentire una partecipazione attiva di cittadini e stakeholder;
- avviare il progetto per la definizione del Bilancio di genere.

Padova, 27 ottobre 2015