



OGGETTO: Adozione del Piano Integrato della Performance 2017-2019, ai sensi dell'art. 10 del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009			
N. o.d.g.: 02/01	Rep. n. 108/2017	Prot. n. 135500/2017	UOR: Area Finanza, Programmazione e Controllo / Servizio Programmazione e Controllo di Gestione

Nominativo	F	C	A	As
Prof. Rosario Rizzuto	X			
Prof. Gianfranco Bilardi	X			
Prof. Giovanni Luigi Fontana	X			
Prof.ssa Lucia Regolin				X
Prof. Roberto Vettor	X			
Dott.ssa Elena Autizi	X			

Nominativo	F	C	A	As
Dott.ssa Katia Da Ros				X
Dott. Gabriele Del Torchio				X
Dott. Antonio Rigon				X
Sig. Pietro Bean	X			
Sig. Riccardo Michielan	X			

Legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

Il Rettore Presidente ricorda che il Piano Integrato delle Performance è il documento programmatico con il quale l'Ateneo definisce gli obiettivi, gli indicatori e i target sui cui si basano la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa ed individuale.

L'integrazione rappresenta uno dei principi cardine raccomandati da ANVUR a tutti gli atenei per la predisposizione dei propri Piani. Con il documento "*Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane*" (Luglio 2015) l'ANVUR, invita gli Atenei a riconsiderare il ciclo della performance secondo un'ottica integrata, da un punto di vista formale (redazione dei documenti previsti dalla legge) ma anche e soprattutto da un punto di vista sostanziale, mediante la mobilitazione coordinata e coerente di tutti gli attori della performance: organi di governo, docenti, personale amministrativo e tecnico.

Cede dunque la parola al Prof. Parbonetti, Prorettore organizzazione e processi gestionali, il quale illustra quanto segue con il supporto del Dott. Marco Porzionato, Dirigente Dell'area Finanza, Programmazione e Controllo.

Il Piano Integrato della Performance dell'Ateneo si basa sui seguenti documenti di indirizzo:

- 1. Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 544 del 20 dicembre 2016 - approvazione degli obiettivi strategici**, in coerenza e integrati con
 - il Bilancio Unico di Previsione triennale 2017-2019
 - le "Linee di indirizzo strategico in tema di Ciclo della Performance: Obiettivi e Valutazione" (Consiglio di Amministrazione 15 novembre 2016).
- 2. Programmazione triennale MIUR - DM 635 dell'8 agosto 2016: "Linee generali d'indirizzo della programmazione delle università 2016-18 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati"**.

In particolare, gli obiettivi che devono essere raggiunti dal sistema universitario nel triennio 2016-2018 sono:

- Miglioramento dei risultati conseguiti nella programmazione triennio 2013-2015 su azioni strategiche per il sistema;
- Modernizzazione degli ambienti di studio e ricerca, innovazione delle metodologie didattiche;
- Giovani ricercatori e premi per merito ai docenti;
- Valorizzazione dell'autonomia responsabile degli Atenei.

Le scelte di Padova si sono concentrate sugli obiettivi A e C, in particolare sulle azioni di orientamento e tutorato in ingresso, in itinere e in uscita dal percorso di studi ai fini della riduzione della dispersione studentesca e ai fini del collocamento nel mercato del lavoro e



sul potenziamento dell'offerta formativa relativa a corsi "internazionali (Obiettivo A), nonché sulle Risorse per contratti di durata triennale di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), legge 240/2010 (Obiettivo C).

In merito all'Obiettivo D si ricordano le ricadute in termini di assegnazione del 20% della quota premiale del FFO dal 2017; la scelta di Padova riguarda le azioni relative alle chiamate dirette dei Professori (gruppo 1 – qualità dell'ambiente ricerca) e all'incremento della proporzione di studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea (L) e laurea magistrale (LM; LMCU) che hanno conseguito il titolo di studio all'estero (gruppo strategie di internazionalizzazione).

- 3. Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019**, strumento finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo e nel quale sono definiti gli obiettivi per tutte le Aree dell'Amministrazione Centrale e per i dipartimenti e le altre strutture con autonomia, già approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 gennaio 2017.
- 4. Nota del MR del 31 gennaio 2017 - assegnazione obiettivi al Direttore Generale**, chiamato a predisporre tutte le iniziative ritenute necessarie per il raggiungimento degli obiettivi strategici individuati dal Consiglio di Amministrazione, anche mediante l'assegnazione di obiettivi ai Dirigenti logicamente coerenti e finalizzati al raggiungimento degli obiettivi medesimi. Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale riguardano:
 - a. La dimensione organizzativa, evidenziando la necessità di una riorganizzazione che attui le linee di indirizzo strategiche deliberate dal Consiglio di Amministrazione a dicembre 2015 e che incrementi il grado di coerenza tra obiettivi strategici e struttura organizzativa;
 - b. Interventi specifici orientati a promuovere l'efficacia e l'efficienza interna;
 - c. La comunicazione istituzionale dell'Ateneo.

Il complessivo andamento degli indicatori e il grado di raggiungimento degli obiettivi rappresenterà un primo elemento di valutazione alla luce anche del livello complessivo di benessere organizzativo raggiunto.

Il Direttore Generale ricorda, inoltre, che è in fase di revisione l'implementazione del Ciclo della performance, secondo le "Linee strategiche in materia di organizzazione amministrativa" e "Linee di indirizzo strategico in tema di ciclo della Performance: Obiettivi e Valutazione" approvate dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente a dicembre 2015 e novembre 2016.

Il 2017 rappresenta il primo anno di applicazione delle citate linee guida con la conseguente definizione di un nuovo ciclo della performance più semplice, efficace nella gestione e coerente con la strategica dell'Ateneo.

Il Piano Integrato della Performance 2017-2019 è conseguentemente un Piano strategicamente orientato: infatti il collegamento con gli obiettivi strategici risulta particolarmente evidente nell'assegnazione degli obiettivi organizzativi, ognuno dei quali è collegato alla dimensione strategica di riferimento e ai KPI (Key Performance Index) di riferimento.

Al fine di favorire il conseguimento di obiettivi organizzativi rilevanti il Piano contiene anche obiettivi trasversali alle Aree, nonché obiettivi trasversali all'Ateneo che coinvolgono pertanto anche i Segretari amministrativi delle strutture dipartimentali, mantenendo la prerogativa per i Direttori delle strutture stesse di integrare tale programmazione con altri obiettivi legati alla dimensione della struttura.

Gli obiettivi delle aree sono ascrivibili a una di queste tipologie:

- MBO (Management By Objectives): sono gli obiettivi più prettamente operativi, il cui raggiungimento andrà monitorato sia in termini di target evidenziato che in termini di qualità del risultato (80 punti complessivi per ciascuna area);
- implementazione interna del Piano: verrà valutata la qualità della declinazione degli obiettivi all'interno delle singole Aree, in termini di allineamento al piano Strategico (10 punti);
- anticorruzione e della trasparenza: tale prospettiva identifica le azioni previste dal Piano per la Prevenzione della Corruzione 2017/2019 (10 punti);
- Customer Satisfaction: costituisce parte integrante della performance organizzativa. I risultati delle rilevazioni di soddisfazione del cliente interno ed esterno fanno riferimento alla qualità ed



all'efficienza dei servizi prodotti da ciascuna delle Aree e delle Strutture: tali rilevazioni saranno effettuate utilizzando (laddove possibile) principalmente le rilevazioni Good Practice ed Help Desk (25 punti).

All'interno del Piano delle performance sono presenti alcune novità che andranno sviluppate e rese più evidenti nei prossimi anni.

In particolare l'evoluzione della pianificazione prevede una più evidente distinzione tra performance organizzativa e performance individuale. La customer satisfaction, sia relativa all'esercizio Good Practice - che consente una comparazione qualitativa con altri Atenei - sia relativa al progetto Help Desk - che fornisce informazioni sulla soddisfazione degli utenti interni e sul livello di efficienza ed efficacia delle Strutture - costituisce la base della valutazione della performance organizzativa, che tuttavia potrà essere integrata anche con valutazioni di efficacia ed efficienza attraverso la definizione di target per ciascuno dei KPI contenuti nel piano strategico di Ateneo. La distinzione più marcata tra performance organizzativa ed individuale, oltre a rispondere all'evoluzione in atto in materia di misurazione delle performance, consente di definire prospetticamente l'attribuzione di obiettivi organizzativi a tutte le strutture dell'Ateneo, comprendendo non solo la dimensione dei servizi ma anche quella della didattica, della ricerca e della terza missione. In tale direzione potrà essere valutata l'elaborazione di documenti specifici e di maggiore dettaglio dedicati alla performance organizzativa dei Dipartimenti e delle altre Strutture esterne all'Amministrazione centrale.

Il Consiglio di Amministrazione

- Visto il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" (di seguito denominato Decreto), che definisce una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare, e in particolare l'art. 10, comma 1, lettera a), secondo il quale le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente *"un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori"*;
- Visto Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", così come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016, e in particolare:
 - l'art. 10, comma 6, secondo il quale *"ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 comma 1, lettere a) e b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica"*;
 - l'art. 10, comma 8, secondo il quale *"ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito nella sezione: «Amministrazione trasparente»", fra l'altro, il piano di cui all'articolo 10 del Decreto;*
 - l'art. 44, il quale stabilisce che *"i soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli"*



obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati”;

- Visto l'art. 60, comma 2, del Decreto Legge del 21 giugno 2013, n. 69 (convertito dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98), che ha attribuito ad ANVUR le competenze relative alla valutazione delle attività amministrative delle Università;
- Viste le “Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane” predisposte da ANVUR a luglio 2015, che forniscono indicazioni operative per la gestione e valutazione delle attività amministrative, seguendo i principi di semplificazione e integrazione, nel rispetto dell'autonomia garantita all'Università dall'art. 33 della Costituzione;
- Richiamato il documento “Linee strategiche in materia di organizzazione amministrativa” approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 dicembre 2015;
- Richiamato il documento “Linee di indirizzo strategico in tema di ciclo della Performance: Obiettivi e Valutazione”, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 novembre 2016;
- Richiamato il documento “Ciclo della performance: obiettivi strategici 2017-2018” approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 dicembre 2016;
- Considerato che nella seduta del 24 gennaio 2017 del Consiglio di Amministrazione è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019, comprensivo del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2017-2019;
- Preso atto del Piano Integrato della Performance 2017-2019 predisposto dalla Direzione Generale ai sensi dell'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 (Allegato n. 1/1-66);

Delibera

- 1.** di approvare il Piano Integrato della Performance 2017-2019 dell'Ateneo di Padova (Allegato n. 1/1-66), che fa parte integrante e sostanziale della presente delibera;
 - 2.** di incaricare gli uffici competenti alla pubblicazione del presente Piano sul Portale della Performance, nonché di disporre la sua pubblicazione sul sito dell'Ateneo.
-