



Padova, 20/09/2013

Prot. n. 16

Anno 2013, Tit. I , Cl. 11 , Fasc. 1

Allegati n. 0

Al Rettore Presidente
Consiglio di Amministrazione
Università degli Studi di Padova

Al Direttore Generale
Università degli Studi di Padova

Alla c.a. Daniela Garbo
Consiglio di Amministrazione
Università di Padova

Al Responsabile del Servizio
Segreteria del Direttore Generale
e Organi Collegiali

Al Dirigente dell'Area
Finanza, programmazione e controllo

Al Dirigente dell'Area
Organizzazione e Personale

Al Responsabile del Servizio
Controllo di gestione

Al Responsabile del Servizio
Valorizzazione del personale

Oggetto: parere sul Piano della Performance 2013-2015, ai sensi dell'art. 27 dello Statuto.

Nella seduta dell'11/09/2013 il Consiglio del personale tecnico amministrativo (CPTA), organo collegiale elettivo di nuova istituzione, ha espresso soddisfazione per il proprio concreto coinvolgimento nell'attività di programmazione dell'Ateneo, in seguito alla richiesta di parere avanzata da parte del Consiglio di amministrazione il 22/07/2013, sottolineando tuttavia che il parere del Consiglio PTA sui documenti di pianificazione e programmazione è previsto dall'art. 27 dello Statuto, per cui si ritiene che, a regime, dovrà essere acquisto in via preventiva.

Oltre a ciò, il CPTA rileva come l'inadeguatezza dei tempi per la formulazione di un parere articolato e approfondito debba essere riferita anche alla mancata trasmissione della richiesta deliberata dal CdA il 22/07/2013, di cui il CPTA è venuto a conoscenza dapprima informalmente e poi grazie alla piena e attiva collaborazione degli uffici competenti per materia (Servizio Valorizzazione del personale e Servizio Controllo di gestione) e dei rispettivi dirigenti: in tale contesto, il Piano della Performance 2013-2015 è stato inviato al CPTA in data 3/09/2013.

Pertanto, il CPTA chiede al Magnifico Rettore, in qualità di Presidente del collegio, e al Direttore generale, in qualità di Segretario verbalizzante, di garantire la tempestiva trasmissione di tutte le deliberazioni di propria competenza da parte degli uffici di segreteria. Il CPTA chiede inoltre di poter partecipare, previo idoneo preavviso, ai processi di elaborazione del documento di programmazione strategica 2014/2016, con particolare riguardo alla definizione degli indicatori relativi al personale tecnico amministrativo, della Carta dei Servizi e in genere di tutti i documenti di organizzazione, pianificazione e programmazione dell'Ateneo, come previsto dall'art. 27, comma 2 lettera a) dello Statuto.

Per quanto riguarda il merito del documento, il CPTA ha accolto positivamente l'azione di valorizzazione dell'immagine dell'Ateneo promosso dal Piano della Performance in oggetto, evidenziando tuttavia alcune problematiche che vengono sinteticamente e non esaustivamente riportate, quali proposte da ampliare e migliorare nelle sedi opportune, al fine di dare un contributo fattivo all'esposizione completa delle potenzialità dell'Ateneo:

- relativamente alle "Linee strategiche, obiettivi e indicatori globali – area infrastrutture", gli indicatori segnalati non sembrano significativi per riconoscere e valorizzare le competenze del personale tecnico amministrativo; nelle apposite Tabelle, infatti, l'efficienza dei servizi viene valutata rapportando il numero/costo del personale rispetto alla quantità dei servizi erogati ma non risulta adeguata per la valutazione della qualità dei servizi erogati e la valorizzazione del personale;
- in generale, mancano degli indicatori specifici riferiti al PTA, quali i livelli di formazione raggiunti, i titoli di studio posseduti, la specificità della formazione interna ed esterna, la distribuzione per area delle responsabilità, il coinvolgimento a livello decisionale tra aree periferiche e l'amministrazione centrale, il grado di coinvolgimento del PTA nella struttura organizzativa dell'Ateneo, anche in relazione al nuovo Statuto e alla conseguente dipartimentazione;
- sarebbe opportuno riportare nel Piano le raccomandazioni espresse dal Nucleo di Valutazione nella Relazione della performance dell'anno precedente, da confrontare poi con la successiva realizzazione delle stesse;
- si segnala l'esiguità dei dati relativi alla disabilità in relazione all'impegno dell'Ateneo in tale ambito, soprattutto per quanto riguarda il personale docente e tecnico amministrativo;
- si ritiene opportuno indicare, anche ai fini della trasparenza, i dati (quantomeno aggregati) relativi ai contratti per consulenze o incarichi professionali;
- dovrebbe essere dettagliata l'attività di ricerca conto terzi, in modo che i dati forniti risultino interpretabili dagli utenti (esterni o interni);
- con riguardo all'internazionalizzazione, non viene segnalata tra le criticità la mobilità del personale tecnico amministrativo;
- relativamente alla richiesta di modifica del CdA nella seduta del 22/07/2013, si propone la seguente versione: aggiornamento dei criteri di valutazione della performance, tenendo nella giusta considerazione una gestione delle risorse umane che segua parametri ispirati alla promozione della parità di genere e alla valorizzazione dell'inclusione.

Per quanto riguarda le azioni di miglioramento del Ciclo della performance, il CPTA ritiene che un primo miglioramento potrebbe essere ottenuto riallineando i tempi di predisposizione del piano e del ciclo della performance con l'anno di riferimento (Piano a inizio anno, Valutazione immediatamente dopo la fine dell'anno, Relazione sulla performance entro la prima metà dell'anno successivo).

Il CPTA auspica, infine, che la collaborazione con il CdA, con gli altri organi dell'Ateneo e con i servizi dell'Amministrazione diventi metodo di lavoro trasparente e democratico per il raggiungimento degli obiettivi comuni, nell'ambito delle rispettive competenze.

Il Presidente
f.to Barbara Melloni