

**Relazione di valutazione
sul documento**

**“Relazione sulla performance 2011”
Ateneo Tor vergata**

**Nucleo di Valutazione dell'Ateneo di Tor vergata
Roma febbraio 2013**

Indice

1- Premessa	pag. 2
2- Ambiti della valutazione	pag. 2
3- Il modello di valutazione	pag.3
4- Modalità di realizzazione della Relazione di Valutazione	pag.5
5- Le analisi effettuate	pag. 5
sezione 1.....	pag.5
sezione 2.....	pag.7
sezione 3.....	pag.8
sezione 4.....	pag.9
sezione 5.....	pag.11
6- conclusioni	pag.13
 <i>Allegato 1 – Questionario</i>	 <i>pag.14</i>

1- Premessa

Secondo l'impianto normativo del D.Lgs. 150/2009, la validazione della Relazione sulla performance costituisce l'atto conclusivo del ciclo della performance. Facendo riferimento all'anno 2011 si evidenzia che questo ciclo (PDCA) viene applicato, dall'ateneo di "Tor Vergata", a seguito della partecipazione ad un gruppo sperimentale coordinato dalla CRUI sulla prima applicazione del modello CAF all'università. L'ateneo di Tor Vergata, nel 2011, ha dato avvio al modello CAF e come prima scelta ha innescato il processo PDCA ai dirigenti per poi, in seguito alle risultanze determinate dai questionari somministrati, effettuare delle necessarie modifiche e ampliare il processo a tutto l'ateneo. Va considerato che questi processi di autovalutazione vanno ad incidere su un nuovo approccio al lavoro e per essere comunque efficaci necessitano di archi di tempo abbastanza lunghi.

Anche la delibera n. 6/2012 della CIVIT individua nella validazione della Relazione sulla performance lo strumento per la verifica del funzionamento del ciclo della performance ed attribuisce efficacia alla Relazione sulla performance predisposta e redatta dall'amministrazione.

Il presente documento risponde alle linee definite dalla delibera 6/2012 della CIVIT ed anche le modalità di valutazione, di seguito utilizzate, sono state adottate nel rispetto dell'allegato A e dei principi ispiratori della stessa delibera in riferimento alle modalità di validazione della Relazione della Performance relativa all'anno 2011.

Per ogni sezione, della Relazione sulla performance esaminata, sono state sintetizzate le azioni di miglioramento e i punti di forza

2- Ambiti della valutazione

La valutazione effettuata riguarda i seguenti ambiti:

1. Conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni del decreto n.5/2012;
2. Comprensibilità per gli stakeholders;
3. Attendibilità dei dati.

In sintesi il Nucleo di valutazione (OIV) ha individuato due momenti fondamentali nel processo di validazione:

- a) Il processo secondo il quale il Nucleo verifica la struttura e i contenuti della Relazione attraverso il "modello di valutazione"
- b) La formulazione dei giudizi di sintesi (punti di debolezza e azioni di miglioramento e punti di forza)

Al fine di procedere alla verifica della Relazione sulla performance ed alla successiva valutazione il Nucleo ha seguito un procedimento, sintetizzato nel "modello di valutazione" che facilita la lettura del documento e rende sintetico il giudizio.

3 -Il modello di valutazione

La relazione in oggetto è stata presentata ed approvata dal CdA nella seduta del 26 novembre 2012.

Il Nucleo di valutazione (OIV secondo i dettami della Legge 240/2010) ha preso visione della Relazione della Performance; al fine di redigere la relazione di valutazione e il documento di validazione. A tal fine ha adottato un modello descritto qui di seguito.

Il modello è costituito in più fasi:

- a) Definizione e stesura del questionario (all.1), derivante dalla specificazione delle linee guida presenti nella delibera n. 5/2012. Il questionario è suddiviso in sezioni tante quante sono quelle presenti nella Relazione sulla performance 2011. Ad ogni specificazione del questionario è stato associato, un giudizio su una scala di valori, legato alla presenza della specificazione nella relazione oggetto di valutazione: Assente, NO, parzialmente NO (P-NO), parzialmente SI (P-SI), SI. Il questionario contiene tutte le specificazioni legate alla relazione con rispettivo giudizio e si riferisce all'aspetto dei contenuti della relazione.
- b) Definizione di una batteria di 5 indicatori/principi, sulla base della delibera n. 6/2012 relativa alle linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance. Gli indicatori coprono un'area più ampia di quella indicata nella delibera n. 6 della CIVIT che riguardano l'attendibilità, conformità e comprensibilità. Gli indicatori sono i seguenti:
- **Trasparenza** – il documento è chiaro ed accessibile facilmente;
 - **Conformità** – il documento è conforme alla delibera 5/2012 CIVIT ;
 - **Applicabilità/Ragionevolezza** – la Relazione fissa obiettivi, principi, comportamenti attesi, etc. applicabili al contesto di riferimento rispettando i limiti imposti dalla loro ragionevole attuazione ;
 - **Evidenza e Tracciabilità** – la relazione offre la possibilità di esplicitare i processi con i quali si intende giungere ai risultati dichiarati e attesi;
 - **Verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato** – la Relazione consente la verifica diretta e/o indiretta attraverso opportuna documentazione in allegato o con rimandi (es. link) di quanto dichiarato.
- c) Ciascun indicatore/principio è stato sottoposto a un giudizio secondo la seguente scala di valori ai quali è stata associata una specificazione:
- **Non valutabile** – l'Amministrazione non disponeva degli strumenti metodologici poiché in fase di prima applicazione ;
 - **Non conforme** – l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici e li ha erroneamente applicati;
 - **Parzialmente conforme** – l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici e li ha in parte applicati ;
 - **Conforme** – l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici e li ha in parte applicati efficacemente (report dei risultati ottenuti);
 - **Conforme e adatto al contesto** – l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici e li ha applicati e implementati tenendo conto del contesto di riferimento.
- d) Costruzione del “**quadro di valutazione**”, (di seguito riportato), che, per ogni indicatore/principio, esprime un giudizio di conformità. Il quadro è così specificato:

Indicatori/principi	Scala di conformità				
	Non valutabile	Non conforme	Parzialmente conforme	Conforme	Conforme e adatto al contesto
Trasparenza					
Conformità					
Applicabilità – Ragionevolezza					
Evidenza e Tracciabilità					
Verificabilità (contenuti e approccio)					

4 -Modalità di realizzazione del Documento di Validazione

Il documento, oltre alle sezioni illustrative 1,2,3, contiene, nella sezione 5, relativa alle analisi effettuate, uno schema di giudizio secondo la seguente traccia . Ciascuna sezione, della “Relazione sulla performance 2011” presentata dall’amministrazione al Nucleo di Valutazione (OIV), viene esaminata commentata e valutata secondo lo stesso schema. Il modello prevede che siano descritte le seguenti fasi: A) la lettura del testo della sezione, la raccolta delle evidenze emerse, la compilazione del Questionario di Valutazione, la compilazione del Quadro di Valutazione; B.) l’indicazione delle fonti utilizzate; C.) riportando gli esiti della verifica nel quadro di valutazione tenendo conto dei risultati derivanti dal Questionario di valutazione; D.) i documenti di riferimento collegati agli esiti della verifica; E.) gli eventuali commenti emersi nel processo di interlocuzione con gli uffici amministrativi; F.) le conclusioni con riferimento alle azioni di miglioramento dei punti di debolezza ed ai punti di forza. Le analisi per sezione permettono di rendere immediatamente leggibili le conclusioni alle quali è giunto il Nucleo di Valutazione attraverso il Quadro di valutazione.

5 - Le analisi effettuate

Le analisi effettuate sono riportate, nel presente documento, seguendo lo schema già presentato alla sezione 4, per ciascuna sezione della relazione sulla performance sono riportate delle conclusioni.

Sezione 1 : “Presentazione ed indice della Relazione sulla performance”.

A. Il lavoro di analisi e valutazione

- Lettura della sezione “Presentazione e indice della Relazione”;
- Raccolta delle evidenze emerse;
- Compilazione del Questionario di Valutazione;
- Compilazione del Quadro di Valutazione;

B. Le fonti utilizzate

- Piano della Performance 2011-2013;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli esterni;
- Sito web di Ateneo trasparenza.uniroma2.it;
- Il sistema CAF adottato dall’Ateneo.

C. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse:

- **Questionario di Valutazione** - “Presentazione e indice della Relazione” (All. 1)
- **Quadro di Valutazione** - “Presentazione e indice della Relazione”

Indicatori/principi	Scala di valori				
	Non valutabile	Non conforme	Parzialmente conforme	Conforme	Conforme e adatto al contesto
Trasparenza				X	
Conformità					X
Applicabilità – Ragionevolezza				X	
Evidenza e Tracciabilità				X	
Verificabilità (contenuti e approccio)					X

Tab. 1 - Quadro di valutazione della Relazione sulla Performance – Sezione “Presentazione ed indice della Relazione sulla performance”

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

Al fine di elaborare le valutazioni della sezione sono utilizzate i risultati riportati nella Tab. 1 Quadro di valutazione della Relazione sulla Performance - **“Presentazione ed indice della Relazione sulla performance”**

E) Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici

Nulla da dichiarare sul punto.

F) Conclusioni raggiunte

Azioni di Miglioramento: E’ possibile eliminare la parte di descrizione dei mutamenti in corso nell’Ateneo in quanto in questa sezione introduttiva è richiesta esclusivamente la presentazione della Relazione e le sue principali caratteristiche.

Punti di Forza: dall’analisi della Relazione è evidente un ottimo grado di trasparenza in quanto il testo appare accessibile e comprensibile, riporta dati essenziali per tutti i stakeholder. La sezione in esame è conforme a quanto richiesto dalla normativa di riferimento e quanto dichiarato è certamente applicabile all’interno dell’organizzazione in oggetto. E’ ben esplicitato il processo di formazione della Commissione per la Performance così come la scelta dell’approccio, modello CAF, che ha trovato una prima parziale applicazione all’interno dell’Amministrazione. Tutti i riferimenti documentali citati sono reperibili in quanto sono forniti sia i riferimenti informatici che gli estremi temporali degli stessi. Ciò agevola la verifica da parte di ogni portatore di interesse di quanto dichiarato dall’Amministrazione.

Sezione 2 : “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni ”

A) Il lavoro di analisi e valutazione

- Lettura della sezione “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni”;
- Raccolta delle evidenze emerse;
- Compilazione del Questionario di Valutazione;
- Compilazione del Quadro di Valutazione;
- Confronto del Quadro di Valutazioni con gli altri Componenti della Commissione;
- Compilazione del Registro di Valutazione.

B) Le fonti utilizzate

- Piano della Performance 2011-2013;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli esterni;
- Analisi del “Sistema Conoscitivo del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche”;
- Documento di Programmazione Triennale;
- Analisi del “Sistema Informativo della Manutencoop”;
- Analisi della documentazione relativa al progetto “Mappatura dei Processi”;
- Verifica della European Research Council;
- Il sistema CAF adottato dall’ Ateneo.

C) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

- **Questionario di Valutazione** - “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni” (All. 1)

Indicatori/principi	Scala di valori				
	Non valutabile	Non conforme	Parzialmente conforme	Conforme	Conforme e adatto al contesto
Trasparenza				X	
Conformità					X
Applicabilità – Ragionevolezza				X	
Evidenza e Tracciabilità				X	
Verificabilità (contenuti e approccio)					X

Tab. 2 - Quadro di valutazione della Relazione sulla Performance - “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni”

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

Al fine di elaborare le valutazioni della sezione sono utilizzati i risultati al Questionario di Valutazione e il Quadro di Valutazione della Relazione sulla Performance - “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni ”.

E) Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici

Nulla da dichiarare sul punto.

F) Conclusioni raggiunte

Azioni di Miglioramento: al fine di rendere la sezioni maggiormente comprensibile è necessario introdurre una parte descrittiva indicando i contenuti della Relazione che sono di interesse immediato per i cittadini e per gli altri stakeholder esterni. Non risulta evidente se al variare dei fattori esterni vengono aggiornati il Piano e il contesto di riferimento. E' auspicabile l'adozione di strumenti per la rilevazione del benessere organizzativo del personale, per la valutazione del superiore gerarchico e per il grado di condivisione del sistema di valutazione da sviluppare dare inizio dall'organo competente.

Punti di Forza: l'analisi del contesto di riferimento è complessivamente sintetica e comprensibile, evidenziando le azioni intraprese al fine di rispondere ai mutamenti del contesto esterno. E' presente una efficace schematizzazione dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione. E' fornita una corretta ed esaustiva analisi degli obiettivi maggiormente rilevanti correlate alle azioni da perseguire.

Sezione 3 : “Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti”

A) Il lavoro di analisi e valutazione

- Lettura della sezione “*Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti*”;
- Raccolta delle evidenze emerse;
- Compilazione del Questionario di Valutazione;
- Compilazione del Quadro di Valutazione;
- Confronto del Quadro di Valutazioni con gli altri Componenti della Commissione;
- Compilazione del Registro di Valutazione.

B) Le fonti utilizzate

- Piano della Performance 2011-2013;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli esterni;
- Documento di Programmazione Triennale;
- Il sistema CAF adottato dall'Ateneo.

C) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

- **Questionario di Valutazione** - “*Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti*” (All. 1)
- **Quadro di Valutazione** - “*Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti*”

Indicatori/principi	Scala di valori				
	Non valutabile	Non conforme	Parzialmente conforme	Conforme	Conforme e adatto al contesto
Trasparenza				X	
Conformità		X			
Applicabilità - Ragionevolezza	X				
Evidenza e Tracciabilità	X				
Verificabilità (contenuti e approccio)	X				

Tab. 3 - Quadro di valutazione della Relazione sulla Performance - “*Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti*”.

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

Al fine di elaborare le valutazioni della sezione sono utilizzati i risultati al Questionario di Valutazione e il Quadro di Valutazione della Relazione sulla Performance - “*Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti*”.

E) Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici

Nulla da dichiarare sul punto

F) Conclusioni raggiunte

Azioni di Miglioramento: Occorre introdurre delle analisi sintetiche della performance conseguiti dall'amministrazione a partire dell'anno 2010 secondo una logica a cascata. Inoltre affinché la sezione sia chiara e trasparente, occorre associare a ciascun obiettivo strategico il relativo grado di raggiungimento. In tutta la sezione è assente qualunque riferimento ai risultati, seppur parziali, raggiunti. A tal riguardo si evidenzia che l'amministrazione ha prodotto dei parziali risultati, per l'area strategica S: Servizi strumentali alle funzioni istituzionali, nella sezione 2 della relazione. Il Nucleo ritiene debba essere prioritaria, per il raggiungimento degli obiettivi strategici contenuti nella altre aree , la focalizzazione nell'area strategica S.

Punti di Forza: L'albero della performance appare ben sviluppato.

Sezione 4 : “Risorse, Efficienza ed Economicità”

A) Il lavoro di analisi e valutazione

- Lettura della sezione “*Risorse, Efficienza ed Economicità*”;
- Raccolta delle evidenze emerse;
- Compilazione del Questionario di Valutazione;
- Compilazione del Quadro di Valutazione;

B) Le fonti utilizzate

- Piano della Performance 2011-2013;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli esterni;
- Documento di Programmazione Triennale;
- CNVSU - XI Rapporto sullo stato del sistema universitario;
- Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio;
- Il sistema CAF adottato dall' Ateneo.

C) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

- **Questionario di Valutazione** - “*Risorse, Efficienza ed Economicità*” (All. 1)
- **Quadro di Valutazione** - “*Risorse, Efficienza ed Economicità*”

Indicatori/principi	Scala di valori				
	Non valutabile	Non conforme	Parzialmente conforme	Conforme	Conforme e adatto al contesto
Trasparenza				X	
Conformità			X		
Applicabilità - Ragionevolezza			X		
Evidenza e Tracciabilità		X			
Verificabilità (contenuti e approccio)			X		

Tab. 4 - Quadro di valutazione della Relazione sulla Performance - “*Risorse, Efficienza ed Economicità*”.

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

Al fine di elaborare le valutazioni della sezione sono utilizzati i risultati al Questionario di Valutazione e il Quadro di Valutazione della Relazione sulla Performance - “*Risorse, Efficienza ed Economicità*”.

E) Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici

Nulla da dichiarare sul punto.

F) Conclusioni raggiunte

Azioni di Miglioramento: E' necessario riportare eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di ricostruzione, riorganizzazione e innovazione. Si auspica che nell'immediato futuro siano indicati i dati relativi alle risorse umane e finanziarie che sono destinate all'implementazione e/o funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance. Riportare gli indicatori e risultati attesi di bilancio come previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n.9/2011.

Punti di Forza: la trasparenza delle informazioni

Sezione 5 : “Pari Opportunità e bilancio di genere”

A) Il lavoro di analisi e valutazione

- Lettura della sezione “Pari Opportunità e bilancio di genere”;
- Raccolta delle evidenze emerse;
- Compilazione del Questionario di Valutazione;
- Compilazione del Quadro di Valutazione;
- Confronto del Quadro di Valutazioni con gli altri Componenti della Commissione;
- Compilazione del Registro di Valutazione.

•

B) Le fonti utilizzate

- Piano della Performance 2011-2013;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli esterni;
- Documento di Programmazione Triennale;
- Verbali Comitato Pari Opportunità;
- Analisi del “Sistema Conoscitivo del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche”;
- Il sistema CAF adottato dall’Ateneo.

C) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

- **Questionario di Valutazione** - “Pari Opportunità e bilancio di genere” (All. 1)
- **Quadro di Valutazione** - “Pari Opportunità e bilancio di genere”

Indicatori/principi	Scala di valori				
	Non valutabile	Non conforme	Parzialmente conforme	Conforme	Conforme e adatto al contesto
Trasparenza				X	
Conformità					X
Applicabilità - Ragionevolezza				X	
Evidenza e Tracciabilità				X	
Verificabilità (contenuti e approccio)				X	

Tab. 5 - Quadro di valutazione della Relazione sulla Performance - “Pari Opportunità e bilancio di genere”.

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

Al fine di elaborare le valutazioni della sezione sono utilizzati i risultati al Questionario di Valutazione e il Quadro di Valutazione della Relazione sulla Performance - “Pari Opportunità e bilancio di genere”.

E) Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici

Nulla da dichiarare sul punto.

F) Conclusioni raggiunte

Punti di debolezza ed azioni di miglioramento: nulla di particolarmente rilevante ma necessario ribadire il processo di miglioramento continuo anche nei particolari.

Punti di Forza: Sono correttamente ed esaustivamente elencati gli obiettivi dell'amministrazione e sono forniti i dati in modo trasparente ed sintetico anche attraverso l'utilizzo di elementi grafici.

Sezione 6 : *"Il processo di redazione della Relazione sulla Performance"*

A) Il lavoro di analisi e valutazione

- Lettura della sezione *"Il processo di redazione della Relazione sulla Performance"*;
- Raccolta delle evidenze emerse;
- Compilazione del Questionario di Valutazione;
- Compilazione del Quadro di Valutazione;
- Confronto del Quadro di Valutazioni con gli altri Componenti della Commissione;
- Compilazione del Registro di Valutazione.

B) Le fonti utilizzate

- Piano della Performance 2011-2013;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli esterni;
- Verifica del Sistema di supporto alle decisioni
- Documento di Programmazione Triennale;
- Il sistema CAF adottato dall'Ateneo.

C) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

- **Questionario di Valutazione** - *"Il processo di redazione della Relazione sulla Performance"* (All. 1)
- **Quadro di Valutazione** - *"Il processo di redazione della Relazione sulla Performance"*

Indicatori/principi	Scala di valori				
	Non valutabile	Non conforme	Parzialmente conforme	Conforme	Conforme e adatto al contesto
Trasparenza				X	
Conformità					X
Applicabilità - Ragionevolezza				X	
Evidenza e Tracciabilità			X		
Verificabilità (contenuti e approccio)			X		

Tab. 6 - Quadro di valutazione della Relazione sulla Performance - *“Il processo di redazione della Relazione sulla Performance”*.

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

Al fine di elaborare le valutazioni della sezione sono utilizzati i risultati al Questionario di Valutazione e il Quadro di Valutazione della Relazione sulla Performance - *“Il processo di redazione della Relazione sulla Performance”*.

E) Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici

Nulla da dichiarare sul punto.

F) Conclusioni raggiunte

Punti di debolezza ed Azioni di Miglioramento: E' necessario introdurre logiche di coerenza tra il ciclo della performance e quello di programmazione economico-finanziario.

Punti di Forza: E' stato esplicitato in modo esaustivo il processo seguito dall'amministrazione per la redazione della Relazione, con l'indicazione delle fasi, dei soggetti coinvolti e dei tempi. Sono riportati i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.

6 – Conclusioni

Dalle risultanze parziali per ogni singola sezione si può concludere che :

- Non risulta specificato come al variare dei fattori esterni vengono aggiornati il Piano e il contesto di riferimento.
- Non è ancora in essere uno strumento utile per:
 - a) la rilevazione del benessere organizzativo del personale,
 - b) la valutazione del superiore gerarchico
 - c) il grado di condivisione del sistema di valutazione.
 - d) valutare gli scostamenti tra gli obiettivi dichiarati nel Piano e i risultati raggiunti.
 - e) Associare a ciascun obiettivo strategico il relativo grado di raggiungimento
- In alcune parti non sono chiaramente esplicitati i risultati raggiunti, seppur parziali, rispetto agli obiettivi. Pertanto è necessario introdurre analisi sintetiche della performance conseguiti dall'amministrazione nel corso dell'anno precedente secondo una logica a cascata.
- E' necessario riportare eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di ricostruzione, riorganizzazione e innovazione e specificare il processo di miglioramento continuo anche nei particolari.
- E' necessario introdurre logiche di coerenza tra il ciclo della performance e quello di programmazione economico-finanziario.

Allegato 1

Questionario di Valutazione

Sezione 1 - “Presentazione e indice della Relazione”		
1.	Viene presentata la Relazione enunciandone le principali caratteristiche?	SI
2.	E' presente 'indice della Relazione?	SI

Sezione 2 - “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni”		
1.	Vengono esposti i contenuti della Relazione di interesse immediato per i cittadini e per gli altri stakeholder esterni?	Assente
2.	Il linguaggio adottato nella sezione divulgativa è comprensibile anche da un lettore non esperto?	-
3.	La lunghezza complessiva della sezione è sufficientemente limitato in modo da assicurare la sua finzione divulgativa di sintesi?	-
2.1 - “Il contesto esterno di riferimento”		
4.	Vengono descritte le principali caratteristiche del contesto esterno?	SI
5.	Il contesto esterno ha influenzato le attività svolte?	SI
6.	Nella relazione le modalità di aggiornamento del piano, l'analisi del contesto esterno e il relativo Piano sono stati aggiornati al variare dei fattori esterni?	NO
2.2 - “L'amministrazione”		
7.	E' presente un quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione?	SI
8.	Vengono fornite al lettore informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti quali:	
a.	personale diviso per tipologia	SI
b.	risorse finanziarie assegnate	P-NO
c.	articolazione territoriale	SI
d.	servizi offerti	SI
e.	numero di utenti serviti	SI
9.	Sono stati realizzate indagini sul benessere organizzativo del personale?	NO
	Se si sono disponibili risultati di sintesi?	-
10.	Sono stati realizzate indagini sul grado di condivisione del sistema di valutazione?	NO
	Se si sono disponibili risultati di sintesi?	-
11.	Sono stati realizzate indagini per la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico?	NO
	Se si sono disponibili risultati di sintesi?	-
2.3 - “I risultati raggiunti”		
12.	Sono messi in luce gli output realizzati e i risultati finali conseguiti (outcome)?	SI
13.	Sono presenti indicatori sintetici (es. economicità) relativi alla performance, o analisi dei trend storici in relazione alle attività di maggiore rilevanza?	SI
2.4 - “Le criticità e le opportunità”		
14.	Sono elencate le principali criticità, ovvero i risultati programmati nel Piano della Performance che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di ripianificazione a livello strategico?	P-NO
15.	Sono elencate le opportunità in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività?	SI
16.	Sono indicate le azioni adottate o che dovranno essere inserite nel nuovo Piano della Performance al fine di superare le criticità riscontrate?	SI

Sezione 3 - “Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti”		
1.	Sono presenti i risultati della performance conseguiti dall’amministrazione nel corso dell’anno precedente secondo una logica a cascata?	ASSENTE
3.1 - “Albero della performance”		
2.	Viene riportato lo stesso albero della performance sviluppato nel Piano, integrato con l’indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo?	P-SI
3.	E’ stato evidenziato il grado di conseguimento dell’obiettivo con riferimento al target programmato?	NO
a.	Se si, sono stati utilizzati strumenti grafici per facilitare la visualizzazione dei vari livelli di performance associata a ciascun obiettivo?	NO
3.2 - “Obiettivi strategici”		
4.	Sono stati riportati i risultati ottenuti (outcome) in relazione a ciascuno degli obiettivi strategici dichiarati nel Piano?	NO
5.	Sono stati riportati i risultati intermedi raggiunti in corso dell’anno indicando anche le conseguenze sulle annualità successive?	NO
6.	Le cause degli scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati sono esaustivamente descritte, evidenziando le possibili conseguenze del mancato raggiungimento dei target prefissati?	NO
7.	Sono state indicate le modalità di coinvolgimento degli stakeholder sia interni che esterni, il grado di condivisione e i risultati della consultazione?	NO
8.	E’ stato previsto in allegato alla Relazione una tabella riepilogativa degli obiettivi strategici ?	NO
3.3 - “Obiettivi e piani operativi”		
9.	Per ciascun obiettivo e relativo piano operativo sono indicate le stesse informazioni richieste per gli obiettivi strategici ?	SI
10.	Sono riportati i risultati relativi alla trasparenza sulla base di quanto riportato nel Programma triennale e in tema di standard di qualità?	P-SI
11.	Sono riportate valutazioni sintetiche sull’efficacia dell’attuazione del Programma triennale in termini di miglioramento del livello di trasparenza dell’amministrazione, verso l’interno e verso l’esterno?	SI
12.	Vengono fornite informazioni riguardanti i servizi offerti e i relativi standard di qualità?	NO
3.4 - “Obiettivi individuali”		
13.	Sono riportate informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente?	NO

Sezione 4 - “Risorse, efficienza ed economicità”		
1.	Sono sviluppate sinteticamente le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio?	SI
2.	E’ riportata la quantificazione e tutte le informazioni utili a documentare il calcolo degli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione?	NO
3.	Sono riportate le risorse umane e finanziarie che sono destinate all’implementazione e/o funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance?	NO

Sezione 5 - “Pari opportunità e bilancio di genere”		
1.	Sono elencati gli obiettivi dell’amministrazione in tema di pari opportunità di	SI

	genere?	
2.	E' riportato un bilancio nel quale siano espressi gli obiettivi, le risorse utilizzate e i risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità ?	SI

Sezione 6 - "Il processo di redazione della Relazione sulla Performance"		
1.	Viene descritto il processo seguito dall'amministrazione per la redazione della Relazione, indicando le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità ?	SI
2.	Sono riportati i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance?	SI
6.1 - "Fasi, soggetti, tempi e responsabilità"		
3.	Viene sviluppato nel dettaglio chi fa, che cosa, come e quando?	SI
6.2 - "Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance"		
4.	Sono riportati i punti di forza e di debolezza dell'intero ciclo della performance, in termini di analisi del processo e integrazione tra i vari soggetti coinvolti?	P-NO
5.	Vi è una coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziaria?	NO