

**Relazione di valutazione
sul documento**

**“Relazione sulla performance 2012”
Ateneo Tor vergata**

**Nucleo di Valutazione dell’Ateneo di Tor vergata
Roma luglio 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.6
sezione 2.....	pag.7
sezione 3.....	pag.8
sezione 4.....	pag.10
sezione 5.....	pag.11
sezione 6	pag .12
6- conclusioni	pag.14
 <i>Allegato 1 – Questionario</i>	<i>pag.15</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 2012 si evidenzia che il ciclo (PDCA) è stato adottato dall'ateneo di "Tor Vergata" a seguito della sua partecipazione ad un gruppo sperimentale coordinato dalla CRUI sulla prima applicazione del modello CAF all'università nel 2011. Pertanto, l'ateneo di Tor Vergata, nel 2011, ha dato avvio al modello CAF e come prima scelta aveva deciso di sviluppare il processo PDCA in prima applicazione ai soli 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. Nel 2012 vi è stata pertanto la prima applicazione, del modello sopra citato, per la valutazione della performance.

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 2012.

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 della delibera 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 22 luglio 2013.

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 2012. 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/non disponibile, NO, parzialmente NO (P-NO), parzialmente SI (P-SI), SI.
- b) Il questionario contiene tutte le specificazioni legate alla relazione con rispettivo giudizio e si riferisce all'aspetto dei contenuti della relazione.
- c) 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:
 - **nessun elemento** – l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici, avendo superato la prima fase di sperimentazione, ma non si trovano nella relazione evidenze seppur minime;
 - **sporadici elementi** – l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici e nella relazione si intravede una loro applicazione solo in rari/occasional casi ;
 - **alcuni elementi** – l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici e nella relazione si intravede una loro applicazione in alcuni casi;
 - **sufficienti elementi** – l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici e nella relazione si intravedono la loro applicazione (report dei risultati ottenuti);
 - **chiari e completi elementi** – l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici e nella relazione si intravede una loro applicazione e sono 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 valori				
	Nessun elemento	Sporadici elementi	Alcuni elementi	Sufficienti elementi	Chiari e completi elementi
Trasparenza					
Conformità					
Applicabilità – Ragionevolezza					
Evidenza e Tracciabilità					
Verificabilità (contenuti e approccio)					

- e) la valutazione complessiva della relazione viene effettuata secondo il seguente schema:

- i) ad ogni sezione viene assegnato un peso:

sez.1 peso 0,10 ; sez. 2 peso 0,20; sez. 3 peso 0,40; sez. 4 peso 0,15; sez.5 peso 0,05; sez.6 peso 0,10

- ii) a ciascun peso di ogni sezione viene attribuito un livello di raggiungimento (moltiplicatore) basato su un massimo di 5 giudizi positivi (dove per giudizio positivo si intende: sufficienti elementi o chiari e completi elementi) così definito:

5 giudizi positivi grado di raggiungimento pari ad 1;

3-4 giudizi positivi grado di raggiungimento pari ad 0,7;

1-2 giudizi positivi grado di raggiungimento pari ad 0 (zero)

- f) nelle conclusioni sarà riportata la tabella riassuntiva delle valutazioni con la valutazione complessiva che sarà positiva se la somma dei pesi ponderati con i livelli di raggiungimento è superiore a 0,7.

- g) nella presente relazione tutti gli indicatori/principi hanno lo stesso peso.

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 2012” 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:

- la lettura del testo della sezione, la raccolta delle evidenze emerse, la compilazione del Questionario di Valutazione, la compilazione del Quadro di Valutazione;
- l’indicazione delle fonti utilizzate;
- riportando gli esiti della verifica nel quadro di valutazione tenendo conto dei risultati derivanti dal Questionario di valutazione;
- i documenti di riferimento collegati agli esiti della verifica;
- gli eventuali commenti emersi nel processo di interlocuzione con gli uffici amministrativi;
- 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 della Relazione ed indice”.

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;
- Statuto d’Ateneo
- 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				
	Nessun elemento	Sporadici elementi	Alcuni elementi	Sufficienti elementi	Chiari e completi elementi
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: è stata recepita la indicazione della precedente relazione di valutazione volta alla semplificazione del testo per una maggiore comprensibilità da parte degli stakeholders esterni/interni

Azioni di Miglioramento: non si evincono particolari azioni di miglioramento se non quella di specificare per ogni sezione i relativi contenuti

Punti di Forza: la sinteticità favorisce la lettura e la comprensione della Relazione enunciandone le principali caratteristiche.

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;

B) Le fonti utilizzate

- Piano della Performance 2011-2013;
- Sistema AVA;
- TFA;
- Regolamento sull’accesso alla documentazione amministrativa;
- Codice Etico;
- Regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo;
- Regolamento delle Strutture didattiche e di Ricerca;
- Regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione;
- Regolamento per l’attribuzione della retribuzione aggiuntiva a Ricercatori di ruolo a tempo indeterminato e figure assimilate;
- Regolamento per l’istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);

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				
	Nessun elemento	Sporadici elementi	Alcuni elementi	Sufficienti elementi	Chiari e completi elementi
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: questa sezione, rispetto alla omologa del 2011, non contiene segni evidenti di accoglimento dei suggerimenti indicati nelle azioni di miglioramento per il 2012. Tali azioni si ripropongono anche per il 2013. La sezione dovrebbe essere riformulata in modo “strumentale”, ossia la sua stesura dovrebbe permettere di monitorare il trend di indicatori presenti nella relazione precedente.

Azioni di Miglioramento: a) il linguaggio adottato nella sezione divulgativa è abbastanza comprensibile da un lettore non esperto; b) dare più attenzione al contesto esterno al fine di migliorare le attività svolte. Infatti nel paragrafo relativo al contesto esterno le modalità di aggiornamento del piano, l’analisi del contesto esterno e il relativo Piano non sono stati aggiornati al variare dei fattori esterni; c) fornire al lettore informazioni rilevanti per l’interpretazione dei risultati raggiunti quali risorse finanziarie assegnate; d) fornire al lettore informazioni rilevanti per l’interpretazione dei risultati raggiunti quali articolazione territoriale; e) sarebbe opportuno realizzare indagini per la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico; f) sarebbe opportuno presentare indicatori sintetici (es. economicità) relativi alla performance, o analisi dei trend storici in relazione alle attività di maggiore rilevanza; i) non sono sufficientemente 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; j) non sono elencate le opportunità in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività ma solo considerazioni generali.

Punti di Forza: Non si registrano evidenze di punti di forza nella relazione.

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;

B) Le fonti utilizzate

- Piano della Performance 2011-2013;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Statuto d’Ateneo;
- VQR;
- Codice Piano Performance (CPP);
- Anagrafe della ricerca;
- Classifica della trasparenza dei siti web;
- Progetto Mappatura dei Processi;

- Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di contratto integrativo

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				
	Nessun elemento	Sporadici elementi	Alcuni elementi	Sufficienti elementi	Chiari e completi elementi
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: facendo riferimento alla delibera del CdA del 25 febbraio 2013 ed alla documentazione allegata nella nota illustrativa sulla “Valutazione degli obiettivi e della performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti per l’anno 2012” pervenuta, al presidente del Nucleo, il 2/07/2013, si evince che sono rispettati i criteri dell’Allegato A del documento “Sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale” adottato dall’ateneo. Si raccomanda vivamente di tener in considerazione le azioni di miglioramento indicate nel 2012. Va evidenziato che dall’all.1 emergono degli obiettivi operativi non applicati. Ciò è dovuto dal fatto che essi prevedono il coinvolgimento di altri enti pubblici (es. comune, ecc..) che non hanno portato a termine le varie fasi previste. A tal riguardo occorrerebbe cercare di scollegare gli obiettivi operativi di ateneo da quelli cui il raggiungimento presuppone responsabilità di figure che operano in enti esterni (sui quali le leve dell’ateneo non possono spingersi piu’ di tanto). Per quanto riguarda gli obiettivi operativi non “rilevati” va tenuto conto della attuale fase di ristrutturazione dell’organizzazione dell’ateneo a seguito delle direttive di legge e dell’ANVUR .

Azioni di Miglioramento: a) non sono state riportate le cause degli scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati, evidenziando le possibili conseguenze del mancato raggiungimento dei target prefissati; b) non sono state indicate le modalità di coinvolgimento degli stakeholder sia interni che esterni, il grado di condivisione e i risultati della consultazione; c) non vengono fornite

informazioni riguardanti i servizi offerti e i relativi standard di qualità; d) necessitano delle analisi, anche semplici, che siano parte del miglioramento continuo.

Punti di Forza: a) sono presenti i risultati della performance conseguiti dall'amministrazione nel corso dell'anno precedente secondo una logica a cascata; b) viene riportato lo stesso albero della performance sviluppato nel Piano, integrato con l'indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo; c) nell'all. 1 è stato evidenziato il grado di conseguimento dell'obiettivo con riferimento al target programmato; d) sono stati riportati i risultati ottenuti (outcome) in relazione a ciascuno degli obiettivi strategici dichiarati nel Piano; e) sono riportate informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente.

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;
- Documento di Programmazione Triennale;
- 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				
	Nessun elemento	Sporadici elementi	Alcuni elementi	Sufficienti elementi	Chiari e completi elementi
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: dagli indicatori di natura finanziaria si evince un miglioramento del rapporto tra AF e FFO che era ai limiti negli anni 2009-2011. Si coglie l'occasione di evidenziare che nonostante il pensionamento del personale di ruolo non si è ancora raggiunta la struttura a piramide tra ricercatori-professori associati-professori ordinari che dovrebbe essere facilitata dalle politiche di reclutamento. Rispetto al 2011 vi sono registrati aumenti nelle entrate contributive ed un elevato accumulo di residui passivi e di disponibilità finanziarie su passività correnti. Gli indicatori di struttura finanziaria riportati nella relazione evidenziano alcuni elementi di criticità .

Azioni di Miglioramento: a) non è' 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; b) non sono riportate le risorse umane e finanziarie che sono destinate all'implementazione e/o funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance;

Punti di Forza: Sono sviluppate sinteticamente le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio.

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;

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;
- Verballi 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
---------------------	-----------------

	Nessun elemento	Sporadici elementi	Alcuni elementi	sufficienti elementi	Chiari e completi elementi
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 da dichiarare sul punto.

Punti di Forza: a) sono elencati gli obiettivi dell’amministrazione in tema di pari opportunità di genere; b) è’ riportato un bilancio nel quale siano espressi gli obiettivi, le risorse utilizzate e i risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità

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;

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				
	Nessun elemento	Sporadici elementi	Alcuni elementi	Sufficienti elementi	Chiari e completi elementi
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: il processo di redazione della relazione è più completo ma vanno rivisti alcuni passaggi per quanto riguarda l'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti che per il futuro dovrebbero essere definiti entro il mese di febbraio di ogni anno. Vanno inoltre circoscritti gli obiettivi per il personale non dirigente con una più definita cadenza temporale.

Punti di debolezza ed Azioni di Miglioramento: a) non vi è presenza della coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziaria.

Punti di Forza: a) viene descritto il processo seguito dall'amministrazione per la redazione della Relazione, indicando le fasi, i soggetti, i tempi; b) sono riportati i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance;

6 – Conclusioni

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

- Come linea generale non sono state tenute in considerazione le linee di miglioramento suggerite dal Nucleo nella Relazione per il 2011;
- Non viene specificato come al variare dei fattori esterni siano aggiornati il “Piano della performance” ed il “Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale”;
- Nel documento:
 - Non è presente la logica del processo di analisi dei dati integrato al ciclo PDCA. L’esplicitazione di questo processo aiuterebbe notevolmente la programmazione delle azioni di miglioramento;
 - Non sono evidenziate le azioni di miglioramento indicate nella relazione di valutazione del precedente anno. In particolare si ribadisce che sarebbe utile :
 - Una rilevazione sul grado di condivisione del sistema di valutazione,
 - La valutazione degli scostamenti tra obiettivi contenuti nel Piano e risultati raggiunti,
- E’ necessario inserire analisi, anche brevi, della performance conseguita dall’amministrazione secondo una logica a cascata: dirigente, personale amministrativo per grado in modo da rendere coerente il raggiungimento degli obiettivi di ciascun dirigente con quello del personale ad esso referente;
- In questa fase di ristrutturazione dell’ateneo è sempre più necessario introdurre criteri per ottenere risparmi sui costi di funzionamento
- Si ribadisce la necessità di introdurre criteri di coerenza tra ciclo della performance e quello di programmazione economico-finanziaria.

Sintesi delle valutazioni delle sezioni componenti la relazione oggetto di valutazione

Sezioni	Peso (a)	Numero valutazioni positive (b)	Grado raggiungimento (c)	Valutazione complessiva (a)*(c)
Sez.1	0,10	5	1	0,10
Sez.2	0,20	3	0,7	0,14
Sez.3	0,40	3	0,7	0,28
Sez.4	0,15	5	1	0,15
Sez.5	0,05	5	1	0,05
Sez.6	0,10	5	1	0,10

La valutazione complessiva determinata dalla somma delle valutazioni delle singole sezioni della tabella precedente assume un valore pari a 0,82 quindi la relazione ha una valutazione positiva.

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 l’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?	SI
2.	Il linguaggio adottato nella sezione divulgativa è comprensibile anche da un lettore non esperto?	P-SI
3.	La lunghezza complessiva della sezione è sufficientemente limitato in modo da assicurare la sua funzione divulgativa di sintesi?	P-SI
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?	NO
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	NO
c.	articolazione territoriale	NO
d.	servizi offerti	SI
e.	numero di utenti serviti	P-SI
9.	Sono state realizzate indagini sul benessere organizzativo del personale?	NO
	Se sì sono disponibili risultati di sintesi?	-
10.	Sono state realizzate indagini sul grado di condivisione del sistema di valutazione?	NO
	Se sì sono disponibili risultati di sintesi?	-
11.	Sono state realizzate indagini per la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico?	NO
	Se sì sono disponibili risultati di sintesi?	-
2.3 - “I risultati raggiunti”		
12.	Sono messi in luce gli output realizzati e i risultati finali conseguiti (outcome)?	P-SI
13.	Sono presenti indicatori sintetici (es. economicità) relativi alla performance, o analisi dei trend storici in relazione alle attività di maggiore rilevanza?	P-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?	NO
15.	Sono elencate le opportunità in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività?	NO
16.	Sono indicate le azioni adottate o che dovranno essere inserite nel nuovo Piano della Performance al fine di superare le criticità riscontrate?	P-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?	SI
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?	SI
3.	E' stato evidenziato il grado di conseguimento dell'obiettivo con riferimento al target programmato?	SI
a.	Se si, sono stati utilizzati strumenti grafici per facilitare la visualizzazione dei vari livelli di performance associata a ciascun obiettivo?	SI
3.2 - "Obiettivi strategici"		
4.	Sono stati riportati i risultati ottenuti (outcome) in relazione a ciascuno degli obiettivi strategici dichiarati nel Piano?	SI
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 ?	SI
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?	P- NO
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?	SI

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 genere?	SI
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?	SI
5.	Vi è una coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziaria?	NO