

**Nucleo di Valutazione
Università di Tor Vergata**

**Relazione sul monitoraggio di
avvio del ciclo della
performance 2014-16**



Roma

10 Aprile 2014

Premessa

Nella Delibera CiVIT n. 6/2013 “Linee guida relative al ciclo di gestione della *performance* per l’annualità 2013” al paragrafo 3.5 si richiama il ruolo dell’OIV (NdV) per il controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza e effettività del ciclo di gestione della *performance*. Per quanto riguarda il 2014 l’attività di monitoraggio che il Nucleo di valutazione intende attuare, riguarderà l’avvio del ciclo, a seguito dell’approvazione del Piano della *performance* da parte delle amministrazioni, l’effettiva assegnazione e monitoraggio degli obiettivi organizzativi e individuali del personale durante il corso dell’anno e l’applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della *performance* individuale in termini di premialità a conclusione del ciclo.

Alla luce di tali indicazioni il Nucleo di valutazione ha individuato le modalità di realizzazione del monitoraggio di **primo livello** sull’**avvio del ciclo** contenute nella delibera CIVIT n.6/2013.

La verifica di primo livello verterà su particolari aspetti:

- livello di attuazione, da parte dell’amministrazione, delle indicazioni di miglioramento formulate dalla CiVIT nei rapporti di monitoraggio dell’avvio del ciclo precedente;
- collegamento tra ciclo della *performance* e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- processo attuato (*stakeholders* e soggetti coinvolti, ruoli e responsabilità, collegamento con gli altri sistemi di controllo interno).

Il NdV, secondo le procedure previste dall’ateneo, invierà all’amministrazione - le informazioni presenti nella scheda *standard* (allegato 1) e nella tabella di sintesi sugli obiettivi operativi (allegato 2) - che provvederà a pubblicare nel **Portale della Trasparenza**, ai fini una trasparente informazione verso gli stakeholder interni/esterni tramite.

Nella compilazione della scheda *standard*, il Nucleo di valutazione (OIV) non potrà tener conto dei rapporti di monitoraggio individuali predisposti dalla CiVIT, non essendo essi pervenuti all’Ateneo e al NdV. Quindi i riferimenti all’avvio del ciclo precedente e le modifiche nel frattempo intervenute non possono essere segnalate.

Il NdV farà pervenire all’ANVUR le informazioni sopra specificate dopo l’adozione del Piano della *performance* da parte dell’organo di indirizzo politico dell’amministrazione.

Il monitoraggio di primo livello degli OIV

La scheda *standard* (allegato 1) per il monitoraggio si articola su tre livelli:

1. Gli argomenti (es. obiettivi strategici)
2. Le categorie (es. definizione degli obiettivi strategici)
3. Le domande (es. Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politiche dell’amministrazione?).

Sono inoltre fornite informazioni di sintesi relative agli obiettivi operativi presenti nel Piano della *performance* e non desumibili dai dati inseriti dalle amministrazioni nel Portale della Trasparenza (allegato 2).

Allegato 1: Scheda *standard* di monitoraggio

Argomento n. 1- Obiettivi strategici

<p>Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente: la CIVIT non ha redatto il rapporto per Tor Vergata</p>	
<p>1. Definizione degli obiettivi strategici</p>	
<p><i>1.1 - Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione?</i></p>	<p>SI, tutti</p>
<p>Commento Al paragrafo 3.3 del PdP sono elencati gli "obiettivi strategici" che sono 14 e pertinenti con la missione istituzionale</p>	
<p><i>1.2 - Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder esterni nel processo di definizione degli obiettivi, indicatori e target sono tali da assicurarne la rilevanza rispetto ai bisogni della collettività? C'è stato anche un coinvolgimento degli stakeholder interni?</i></p>	<p>Nel documento non è possibile rilevare le modalità applicate per la condivisione e coinvolgimento con stakeholder interni e/o esterni. Solo per quanto riguarda l'offerta formativa di I° e II° livello gli stakeholder sono coinvolti.</p>
<p><i>1.3 - A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?</i></p>	<p>Al cambiamento di vertice dell'Università</p>
<p><i>1.4 - Esistono significative differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi strategici tra le diverse strutture di primo livello dell'amministrazione?</i></p>	<p><u>Nota a commento:</u> il NdV non si può esprimere in quanto conosce solo gli obiettivi dei dirigenti e non come sono stati formulati/consolidati/declinati nelle loro strutture</p>
<p><i>1.5 - Se l'amministrazione ha redatto la Nota Integrativa o il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, a cosa sono dovute eventuali differenze rispetto al Piano della performance?</i></p>	<p>Non è stata redatta la Nota Integrativa o il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio</p>
<p>2. Indicatori associati agli obiettivi strategici</p>	
<p><i>2.1- Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?</i></p>	<p>SI, almeno il 50%</p>
<p>Commento Il numero di indicatori riportati nel piano della performance sono 35 e distribuiti con pesi diversi nelle 5 aree strategiche con prevalenza nei servizi agli studenti; e sono qualitativamente coerenti per il raggiungimento degli obiettivi operativi di riferimento e per il raggiungimento degli obiettivi strategici.</p>	
<p>Commento Le fonti che alimentano gli indicatori non sono dichiarate nel Piano della performance ma desumibili dall'allegato 8.1 nelle basi dati delle principali strutture responsabili.</p>	

2.3- <i>La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?</i>	NO, per nessun indicatore (se sì) specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione: (vedi nota a commento)
Commento Non sono dichiarati applicativi informatici ne tantomeno “base dati” consultabili sottostanti a ciascun indicatore.-Dovrebbe essere inserito o fatto cenno, nel prossimo aggiornamento del Piano della performance, il/al sistema informatico/non informatico (pubblicato nel sito della trasparenza). Ciò a corredo del “Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del 23 gennaio 2012.	
2.4 - <i>Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne</i>	NO (vedi nota a commento)
Commento Nella scheda 8.1 obiettivi/indicatori strategici/operativi non sono indicate le fonti ma esclusivamente le Strutture Responsabili e l’eventuale “valore attuale” di cui non si dichiara la fonte.	
3. Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici	
3.1 - <i>I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?</i>	NO (vedi nota a commento)
Commento I dati riportati “Valore attuale” sono generalmente una media annuale per periodi di diverse estensioni temporali e non coprono tutti gli indicatori	
3.2 - <i>I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?</i>	NO (vedi nota a commento)
Commento Non vi è evidenza di attività di benchmark tra strutture interne o con altre amministrazioni.	
4. Risorse assegnate agli obiettivi strategici	
4.1 - <i>Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?</i>	Non vi è alcuna evidenza dell’assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi dichiarati. Ciò è dovuto alla particolarità dell’ organizzazione dell’ateneo che non prevede assegnazione di risorse finanziarie per obiettivi strategici.
4.2 - <i>Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?</i>	Non vi è alcuna evidenza dell’assegnazione delle risorse umane agli obiettivi dichiarati. E’ auspicabile che nel processo di condivisione generale del piano della Performance siano individuate e dedicate risorse umane al raggiungimento degli obiettivi dichiarati nel Piano della Performance. Ciò prevede una riorganizzazione dell’amministrazione centrale e periferica dell’ateneo.

Argomento n. 2- Obiettivi operativi

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente: la CIVIT non ha redatto il rapporto per Tor Vergata	
5. Definizione degli obiettivi operativi	
5.1 - <i>Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?</i>	SI, almeno il 50%
Commento Nella tab.8.1 sono indicati i collegamenti, ma il reale contributo di ogni obiettivo operativo per il raggiungimento del relativo obiettivo strategico non è specificato.	
5.2 - <i>Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione con il personale dirigente e non dirigente?</i>	Vi è stato un processo di negoziazione con il solo personale dirigente per tutti gli obiettivi, indicatori e target.
6. Indicatori associati agli obiettivi operativi	
6.1 - <i>Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?</i>	SI, tutti
6.2 - <i>Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?</i>	NO (vedi nota a commento)
Commento Non vi sono evidenze in merito alle fonti dati utilizzate per alimentare gli indicatori individuati ma i dati derivano da procedure interne non sempre inserite nel sito della trasparenza. Andrebbe istituita una procedura che permetta di attingere alle basi dati oppure elencarle nel PdP.	
6.3 - <i>La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?</i>	NO, per nessun indicatore (vedi nota a commento)
Commento Non sono dichiarati applicativi informatici ne tantomeno le basi dati consultabili sottostanti a ciascun indicatore. Dovrebbe essere inserito o fatto cenno, nel prossimo aggiornamento del Piano della performance, il sistema informatico/non informatico (pubblicato nel sito della trasparenza) a corredo del "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" approvato dal CdA il 23 gennaio 2012.	
6.4 - <i>Gli indicatori sono alimentati da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?</i>	NO (vedi nota a commento)

Commento Il piano della performance non si relaziona con i competitor esterni e i dati esterni non sono utilizzati nemmeno come riferimento.	
7. Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi	
<i>7.1 - I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?</i>	NO (Vedi nota a commento)
Commento I dati riportati vedi tab.8.1 sono generalmente una media annuale per periodi di diverse estensioni temporali	
<i>7.2 - I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?</i>	NO (Vedi nota a commento)
Commento Non vi è evidenza di attività di benchmark tra strutture interne o con altre amministrazioni.	
8. Risorse assegnate agli obiettivi operativi	
<i>8.1 - Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?</i>	Non vi è alcuna evidenza dell'assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi dichiarati. Ciò è dovuto alla particolarità della organizzazione dell'Ateneo che non prevede assegnazione di risorse finanziarie per obiettivi strategici. La eventuale assegnazione di risorse, in diminuzione, è individuata per la gestione ordinaria.
<i>8.2 - Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?</i>	Non vi è alcuna evidenza dell'assegnazione delle risorse umane agli obiettivi dichiarati. E' auspicabile che nel processo di condivisione generale del Piano della Performance siano individuate e dedicate risorse umane al raggiungimento degli obiettivi dichiarati nel Piano della Performance. Ciò prevede una riorganizzazione dell'amministrazione centrale e periferica dell'ateneo.
9. Analisi delle sedi territoriali	
<i>9.1 - Sono assegnati specifici obiettivi operativi alle sedi territoriali?</i>	NP (non pertinente)
Commento	

Non vi sono sedi territoriali.	
9.2 - <i>Gli obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali riguardano tutti i servizi dalle stesse erogati?</i>	NP (non pertinente)
Commento Non vi sono sedi territoriali.	
9.3 - <i>Gli obiettivi e i relativi indicatori sono formulati in modo da consentire una valutazione comparativa (benchmarking tra sedi territoriali)?</i>	NP (non pertinente)
Commento Non vi sono sedi territoriali.	

Argomento n. 3 - Qualità dei servizi

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente: la CIVIT non ha redatto il rapporto per Tor Vergata	
10.Standard di qualità dei servizi a domanda individuale	
10.1 - <i>In che misura i servizi per i quali sono definiti gli standard sono rappresentativi dell'attività dell'amministrazione?</i>	BASSA
Commento Dall'area dedicata sul sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" non risulta pubblicato il documento relativo a Standard di Qualità. E' disponibile solo l'elenco dei servizi erogati. Una indicazione va nella direzione di effettuare un'analisi per stabilire gli standard di qualità.	
10.2 - <i>Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder chiave nel processo di definizione e aggiornamento degli standard di qualità sono state tali da assicurare l'adeguatezza degli indicatori e dei valori programmati?</i>	Nessun coinvolgimento evidenziato nel piano della performance
Commento Dall'area dedicata sul sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" non risulta pubblicato il documento relativo a Standard di Qualità.. Una indicazione va nella direzione di utilizzare le informazioni derivanti da stakeholder interni (studenti: indagini sugli insegnamenti,..) e con incontri programmati con stakeholder esterni (es. giornata della trasparenza)	

Argomento n. 4 - Pari opportunità

11.Promozione delle pari opportunità	
<i>11.1 - Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità non già presenti tra gli obiettivi?</i>	Non vi è evidenza, nel Piano della performance, di interventi di promozione delle pari opportunità ma esiste un Comitato Unico di Garanzia che racchiude: il comitato pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno mobbing. Un margine di miglioramento si può ottenere inserendo queste problematiche nel PdP.

Argomento n. 5 - Valutazione individuale

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente: la CIVIT non ha redatto il rapporto per Tor Vergata	
12.Obiettivi individuali dei dirigenti	
<i>12.1 - Sono assegnati obiettivi specifici individuali ai dirigenti oltre a quelli organizzativi presenti nel Piano e a quelli relativi alle competenze professionali e manageriali dimostrate?</i>	SI, a tutti <u>Nota a commento:</u> nel Piano della performance non si trova riferimento agli obiettivi organizzativi individuali al personale dirigenziale specifici del sistema CAF adottato dall'ateneo. Se non elencati genericamente.
<i>12.2 - Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?</i>	Vi è stato un processo di negoziazione con il personale dirigente per tutti gli obiettivi, indicatori e target.

Argomento n. 6 - Processo di pianificazione

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente: la CIVIT non ha redatto il rapporto per Tor Vergata	
13.Coinvolgimento dei vari soggetti	
<i>13.1 - Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di indirizzo politico?</i>	ALTO
<i>13.2 - Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della dirigenza?</i>	ALTO

14. Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione	
<i>14.1 - Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione? (possibile selezionare più risposte)</i>	ALTO, (specificare Supporto)
Commento Il NdV ha svolto un'azione di stimolo e di indirizzo generale al fine della redazione del piano della performance nei tempi stabiliti	
<i>14.2 - Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?</i>	Nel corso di appositi incontri il NdV ha segnalato le principali criticità indicando azioni di miglioramento.
15. Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria	
<i>15.1- I sistemi informatici sono adeguati a favorire l'integrazione tra i processi?</i>	i processi utilizzano sistemi diversi, ma senza scambio automatico di informazioni Vedi nota a commento
Commento Non risultano evidenze della presenza di sistemi informatici dedicati all'integrazione tra i processi di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria ma solo deduzioni e azioni prospettiche. Inoltre il bilancio di ateneo non è adeguato alla lex 240/2010 essendo privo del sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica che è stato procrastinato al 2015 a seguito dello slittamento del D.I. MIUR/MEF previsto dal D.Lgs 18/2012. Nel PdP si dichiara che sono stati inseriti obiettivi specifici per l'ulteriore miglioramento del livello di integrazione tra vari strumenti programmatici ma non se ne trova traccia. Cfr.§7.2 pag 26	
<i>15.2 - Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?</i>	NO
<i>15.3 Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due processi è stato adeguatamente attuato?</i>	Non risultano evidenze di integrazione tra i processi di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria
16. Informazioni ulteriori sul processo	
<i>16.1 - E' stato effettivamente implementato l'eventuale modello di misurazione previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance?</i>	NO
Commento E' ancora in vigore il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale approvato dal CdA il 23 gennaio 2012. Ma non si trova traccia di una sua implementazione informatica.	

<p>16.2 - Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la massima diffusione e comprensione del Piano all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione?</p>	<p>Nel Piano della performance 2014-16 non vi è evidenza di comunicazioni relative alle modalità di informazione agli stakeholders per la consultazione del piano.</p> <p>Il PdP è stato inserito nell'area dedicata sul sito web istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente, e verrà presentato nel corso della Giornata della Trasparenza 2014.</p> <p>Le azioni minimali sono: inserimento nell'area Amministrazione Trasparente del sito WEB dell'ateneo e le presentazioni durante le giornate della trasparenza che hanno avuto buona partecipazione sia di personale interno che esterno, si suggerisce di favorire la massima diffusione, inviando a ciascun dipendente via mail, il link al documento Piano della Performance 2014-16.</p>
--	---

Allegato 2:

Informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi presenti nel Piano della performance e non desumibili dai dati inseriti dalle amministrazioni nel Portale della Trasparenza	
N. obiettivi operativi tot.	_ 3 4
N. obiettivi operativi con indicatori	_ 3 4
N indicatori tot	_ 3 2
N. indicatori privi di formula di calcolo	_ 1 1
N. indicatori privi di target annuale	_ _ 0
N. obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate	_ _ 0
N. obiettivi operativi con risorse umane assegnate	_ _ 0
N. obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali	n.p.

Nota a margine

1. vi sono 14 obiettivi strategici a ciascuno dei quali sono collegati più obiettivi operativi unici.
2. tra gli obiettivi strategici vi è una prevalenza di “servizi agli utenti” che sono circa il 42% ma si rilevano, nel piano della performance, evidenze del coinvolgimento degli stakeholders nella definizione degli obiettivi strategici. Una strada potrebbe essere seguita dai prorettori o delegati .
3. alcuni obiettivi operativi individuali assegnati ai dirigenti non sono riconducibili alla posizione organizzativa ricoperta. Si invita a formulare ed assegnare, ai dirigenti, per il prossimo anno obiettivi coerenti con la loro posizione organizzativa e con le competenze degli uffici che dirigono, assicurando laddove si ritenga necessario, anche l’attribuzione di obiettivi trasversali comuni..
4. dei 34 obiettivi operativi individuali 16 sono stati assegnati (47%)
5. dei 16 obiettivi operativi individuali, 12 sono “servizi agli utenti”, 3 dedicati alla internazionalizzazione”, 2 alla “didattica” e nessuno alla “ricerca” ed “internazionalizzazione”.