

Relazione di valutazione

del documento

“Relazione sulla performance 2013”

Ateneo Tor Vergata



NdV dell'Ateneo di Tor Vergata
Roma, Settembre 2014

Indice

1	Finalità	1
2	Principi generali	1
3	Oggetto della valutazione	1
4	Il processo di validazione e la metodologia di verifica	2
4.1	Il processo di validazione e i soggetti coinvolti	2
4.2	La metodologia di validazione	2
5	Le analisi effettuate	4
Sezione	“Presentazione e indice della Relazione”	4
Sezione 1	“Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni”	5
Sezione 2	“Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti”	6
Sezione 3	“Risorse, efficienza ed economicità”	8
Sezione 4	“Pari opportunità e bilancio di genere”	9
Sezione 5	“Il processo di redazione della Relazione sulla Performance”	10
6	Conclusioni	12
	Allegato 1 – Questionario	13
	Allegato 2 – Sezione di sintesi delle carte di lavoro	16
	Allegato B – Documento di validazione	17

1. Finalità

La validazione della “Relazione sulla Performance” predisposta dall'Ateneo, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. 150/2009, costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della *performance*.

La validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione, predisposta, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto, dall'Organo di Indirizzo Politico Amministrativo.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione (NdV) della Relazione costituisce:

- Il completamento del ciclo della *performance*, con la verifica e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'Amministrazione fa il rendiconto dei risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del decreto);
- Il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

2. Principi generali

I principi generali sui quali si basa il processo di validazione e la stesura del documento finale sono ispirati a:

- Comprensibilità da parte degli stakeholder;
- Conformità alla delibera A.N.A.C. n.5/2912;
- Trasparenza;
- Attendibilità/ragionevolezza;
- Evidenza e tracciabilità;
- Verificabilità (dei contenuti e dell'approccio utilizzato).

I precedenti principi sono declinati nel paragrafo 4.2.

3. L'oggetto della validazione

Seguendo le indicazioni della delibera 6/2012, oggetto della validazione è la Relazione sulla Performance 2013 redatta dall'Ateneo e si articola in più ambiti. Il primo riguarda la **comprensibilità** della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto). Il secondo riguarda la **conformità** (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione). Il terzo ambito di validazione riguarda l'**attendibilità/ragionevolezza** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione.

La validazione si articola in due momenti distinti:

- Il primo riguarda il **processo** attraverso il quale il NdV **verifica la struttura e i contenuti della Relazione**, in linea con i principi generali sopra menzionati. Per ciascuna sezione della relazione è eseguita un'analisi e formulata una conclusione con indicazione di azioni di miglioramento e di punti di forza.
- Il secondo momento consiste nella formulazione del **giudizio di sintesi**, espresso in termini

di “**validato o non validato**”, che trova riscontro nell’allegato 2, basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nelle carte di lavoro, che è elaborato e, quindi, formalizzato nel documento di validazione.

4. Il Processo di validazione e la metodologia di verifica

La relazione in oggetto è stata presentata e approvata dal CdA nella seduta del 24/06/2014 e in seguito trasmessa al NdV dagli organi competenti. Il NdV ha preso visione della Relazione della Performance. Al fine di redigere la Relazione di valutazione e il documento di validazione, il NdV ha adottato il modello descritto qui di seguito.

4.1 Il processo di validazione e i soggetti coinvolti

La validazione è frutto di un processo che vede coinvolti più soggetti. In particolare:

- L'Amministrazione, una volta elaborata e adottata la Relazione, la invia al NdV entro il 30 giugno;
- Il NdV approfondisce gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, sulla base dell’approccio preliminarmente individuato. In tale fase, il NdV realizza, anche, un’interlocuzione diretta con l’Amministrazione per acquisire le informazioni necessarie (elementi probativi). Tale interlocuzione consente al NdV di arrivare all’esito finale attraverso un confronto costruttivo con i vertici dell’Amministrazione al fine di evitare eventuali contenziosi derivanti dall’errata acquisizione d’informazioni;
- Il NdV elabora e formalizza il documento di validazione nei contenuti individuati nel modello contenuto nell’allegato B;
- Tale documento è inviato dal NdV all’Amministrazione (e per conoscenza all’ANAC), la quale provvede immediatamente, e comunque non oltre il 15 settembre, a inviarlo, unitamente alla Relazione, all’ANAC al Ministero dell’Economia e delle Finanze;
- La Relazione è pubblicata, unitamente al documento di validazione, sul sito istituzionale dell’Amministrazione per assicurarne la necessaria visibilità. Il NdV verifica tale adempimento.

4.2 La metodologia di validazione

4.2.1 La pianificazione del lavoro di verifica e di analisi per esprimere la valutazione ha previsto un intervallo temporale dal 4 luglio 2014 al 25 luglio 2014 con il coinvolgimento di tre membri del NdV ed un amministrativo. Al termine delle analisi e delle verifiche si è proceduto alla redazione del presente documento che sarà presentato al NdV per l’approvazione nella prima riunione del mese di settembre 2014.

Il modello utilizzato e condiviso per le analisi e valutazioni 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 2013. A 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), Presente (SI). Il questionario contiene tutte le specificazioni legate alla relazione con rispettivo giudizio e si riferisce all’aspetto dei contenuti della relazione. Lo stesso criterio di valutazione è utilizzato per l’allegato 2;
- b) Definizione di una serie di sei (6) indicatori/principi, sulla base della delibera n. 6/2012 relativa alle linee guida per la validazione da parte del NdV della Relazione sulla

performance. Gli indicatori coprono un'area più ampia di quella indicata nella delibera n. 6/2012 dell'ANAC che riguardano l'attendibilità, conformità e comprensibilità. Gli indicatori sono i seguenti:

- **Trasparenza:** il documento è chiaro e accessibile facilmente e pubblicato;
- **Comprensibilità:** il documento è redatto in modo da essere recepitibile chiaramente da cittadini, anche privi di conoscenze tecniche;
- **Conformità:** il documento è conforme alla delibera 5/2012 CiVIT ;
- **Applicabilità/Ragionevolezza:** la relazione riporta obiettivi, principi, comportamenti attesi, etc., applicabili al contesto di riferimento rispettando i limiti imposti dalla loro ragionevole attuazione;
- **Evidenza e Tracciabilità:** la relazione rileva 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 ipertestuali) a quanto dichiarato.

Ciascun indicatore/principio è stato sottoposto a un giudizio secondo la seguente scala di adeguatezza/valutazione ai quali è stata associata una specificazione:

- **Non adeguato:** l'Amministrazione dispone degli strumenti metodologici e li ha erroneamente applicati (è associato il valore 1);
- **Parzialmente adeguato:** l'Amministrazione dispone degli strumenti metodologici e li ha in parte applicati (è associato il valore 2);
- **Adeguato:** l'Amministrazione dispone degli strumenti metodologici e li ha in parte applicati efficacemente (report dei risultati ottenuti) (è associato il valore 3);
- **Adeguato e adatto al contesto:** l'Amministrazione dispone degli strumenti metodologici e li ha applicati e implementati tenendo conto del contesto di riferimento (è associato il valore 4).

Costruzione di un “**quadro di valutazione**” (di seguito riportato), che, per ogni indicatore/principio, esprime un giudizio sul grado d'adequazione. Il quadro è così specificato:

Indicatori/principi	Scala di valori/grado di adeguatezza			
	1	2	3	4
Trasparenza				
Comprensibilità				
Conformità				
Evidenza e Tracciabilità				
Applicabilità/ragionevolezza				
Verificabilità (contenuti e approccio)				

Il documento, oltre alle sezioni illustrative 1, 2, 3 e 4 contiene, nella sezione 5, relativa alle analisi effettuate, uno schema di giudizio secondo la seguente traccia (alcune parti fanno parte dell'allegato 2). Ciascuna sezione, della “Relazione sulla performance 2013” presentata dall'Amministrazione al NdV è esaminata, commentata e valutata secondo lo stesso schema che prevede le seguenti fasi:

- A. Lettura del testo della sezione, la raccolta delle evidenze emerse, la compilazione del Questionario di Valutazione, la compilazione del Quadro di Valutazione;
- B. Indicazione delle fonti utilizzate;
- C. Riporto degli esiti della verifica nel Quadro di Valutazione tenendo conto dei risultati derivanti dal Questionario di valutazione;

- D. Lettura dei documenti di riferimento collegati agli esiti della verifica;
- E. Escussione degli eventuali commenti emersi nel processo di interlocuzione con gli uffici amministrativi;
- F. Indicazione delle conclusioni con riferimento alle azioni di miglioramento dei punti di debolezza e ai punti di forza.

Le analisi per sezione consentono di rendere immediatamente leggibili le conclusioni alle quali è giunto il NdV attraverso il Quadro di valutazione.

Per quanto attiene alla tenuta delle carte di lavoro si fa presente che nella maggior parte dei casi sono costituite da interrogazioni di basi dati dell'Ateneo.

Per tale motivo, non si ritiene necessaria la raccolta di tale documentazione in formato cartaceo.

4.2.2 Criterio utilizzato per esprimere la valutazione

Il NdV prima di eseguire le analisi per ciascuna sezione ed esprimere la valutazione complessiva ha definito i seguenti criteri per ottenere degli indicatori parziali e totali:

- a) Per il raggiungimento di una valutazione positiva è necessario aver superato almeno il 70% del punteggio massimo conseguibile. Questo principio è in linea con quanto stabilito con il criterio contenuto nel documento “ Sistema di misurazione e valutazione della performance” approvato dal CdA nel 2011;
- b) Definizione di un doppio sistema di pesi: uno legato agli Indicatori/principi ed uno legato alle sezioni della Relazione sulla performance 2013;
- c) Applicazione del sistema dei pesi menzionati al punto b) per definire il punteggio complessivo alla relazione;
- d) I pesi assegnati a ciascun indicatore/principio sono:

Indicatori/Principi	Peso	Punteggio massimo	Punteggio massimo pesato
Trasparenza	0,2	4	0,8
Comprensibilità	0,2	4	0,8
Conformità	0,1	4	0,4
Evidenza e Tracciabilità	0,2	4	0,8
Applicabilità/ragionevolezza	0,1	4	0,4
Verificabilità (contenuti e approccio)	0,2	4	0,8
Totale pesi/punteggi	1	24	4
Limite minimo per valutazione positiva (70% del massimo)	2,8		

- e) I pesi assegnati a ciascuna sezione sono:

Sezioni	Peso	Punteggio massimo	Punteggio massimo pesato
Presentazione	0,05	4	0,2
sez.1- Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	0,2	4	0,8
sez.2 - Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti	0,4	4	1,6
sez.3 - Risorse, efficienza ed economicità	0,2	4	0,8
sez.4 - Pari opportunità e bilancio di genere	0,1	4	0,4
sez.5 - Il processo di redazione della Relazione sulla	0,05	4	0,2

Performance			
Totale pesi/punteggi	1	24	4
Limite minimo per valutazione positiva (70% del massimo)	2,8		

- f) La valutazione complessiva per la “Relazione sulla performance 2013” è ottenuta dalla combinazione dei due sistemi di pesi, ossia ottenuta come somma dalle valutazioni pesate di ciascuna sezione moltiplicate per il proprio peso. Il punteggio minimo per una valutazione positiva pari a 2,8 sia per le sezioni sia per la relazione nel suo complesso.

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: “Presentazione ed indice della Relazione sulla performance”.

A. Il lavoro svolto 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 e individuale dell’Ateneo 2012;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli esterni 2013;
- Sito web di Ateneo trasparenza.uniroma2.it;
- Il sistema CAF adottato dall’Ateneo 2011;
- Piano Triennale per la Trasparenza e l’integrità 2012.

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/oppure grado di adeguatezza			
	1	2	3	4
Trasparenza				X
Comprensibilità			X	
Conformità				X
Evidenza e Tracciabilità			X	
Applicabilità/ragionevolezza			X	
Verificabilità (contenuti e approccio)		X		

Tab. 1 - Quadro di valutazione della Relazione sulla Performance – Sezione “Presentazione e indice 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 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 d'interlocuzione con gli uffici

Nell'interlocuzione con l'Amministrazione si è registrata una proficua collaborazione.

F) Conclusioni raggiunte

Azioni di Miglioramento: Essendo questa sezione del documento “introduttiva” non si indicano azioni di miglioramento.

Punti di Forza: Dall'analisi della Relazione è evidente un discreto grado di trasparenza, il testo appare comprensibile e riporta dati essenziali per tutti gli stakeholder.

Sezione 1 : “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni ”

A) Il lavoro svolto di analisi e valutazione

- Lettura della sezione “*Sintesi delle informazioni d'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 i Componenti della Commissione.

B) Le fonti utilizzate

- Piano della Performance 2011-2013;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale 2012;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli esterni 2013;
- Pubblicazione OCSE (Education at a Glance 2013);
- Sito MIUR- ufficio statistica- indagine sull'istruzione universitaria;
- Elsevier- International comparative performance of the UK Research Base 2013;
- Banca dati MIUR: PROPER , FFO;
- Documento di Programmazione Triennale 2011-2013;
- Analisi della documentazione riguardante il progetto “Mappatura dei Processi”;
- Verifica dell'European Research Council;
- QS-World University Ranking
- Conto annuale 2013 del Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato;
- Il sistema CAF adottato dall'Ateneo 2011.

C) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

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

Indicatori/principi	Scala di valori/oppure grado di adeguatezza			
	1	2	3	4
Trasparenza				X
Comprensibilità			X	
Conformità			X	
Evidenza e Tracciabilità			X	
Applicabilità/ragionevolezza		X		
Verificabilità (contenuti e approccio)			X	

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

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

Nell'interlocuzione con l'Amministrazione si è registrata una proficua collaborazione.

F) Conclusioni raggiunte

Azioni di Miglioramento: Al fine di rendere la sezione 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 le modalità di aggiornamento del Piano, l'analisi del contesto esterno e il relativo Piano siano stati aggiornati al variare dei fattori esterni.

Si suggerisce di inserire, altresì, la descrizione degli obiettivi strategici del Piano della Performance del periodo di riferimento comprensivo dei collegamenti con i relativi obiettivi operativi.

E' auspicabile un ulteriore sviluppo e successiva implementazione 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 globalmente comprensibile. E' presente un'efficace schematizzazione dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione.

Sezione 2 : “Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti”

A) Il lavoro svolto 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 i Componenti della Commissione.

B) Le fonti utilizzate

- Piano della Performance 2011-2013;

- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e 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;
- Documentazione attestante il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi da parte dei dirigenti.

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/oppure grado di adeguatezza			
	1	2	3	4
Trasparenza			X	
Comprensibilità			X	
Conformità			X	
Evidenza e Tracciabilità		X		
Applicabilità/ragionevolezza		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 d'interlocuzione con gli uffici

Nell'interlocuzione con l'Amministrazione si è registrata una proficua collaborazione.

F) Conclusioni raggiunte

Azioni di Miglioramento: Occorre introdurre e diffondere l'utilizzo di strumenti metodologici come le “balanced scorecard” al fine di facilitare il monitoraggio continuo della performance dell'Ateneo (*collegamento dei risultati attesi degli obiettivi strategici e degli obiettivi con particolare riferimento all'area strategica ai servizi strumentali alle funzioni istituzionali*).

E' altresì opportuno far emergere il collegamento tra obiettivi operativi e obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti in modo tale da poter monitorare sia l'andamento dei risultati operativi sia la performance individuale.

E' opportuno riportare le modalità di coinvolgimento degli stakeholder sia interni sia esterni per tutti gli obiettivi strategici e il grado di condivisione e i risultati della consultazione.

E' opportuno, inoltre, pubblicare i risultati dell'indagine di “customer satisfaction on line” al fine di rendere pubblico il livello di qualità dei servizi erogati dalle segreterie studenti di Ateneo e il grado di soddisfazione degli studenti.

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

Sezione 3 : “Risorse, Efficienza ed Economicità”

A) Il lavoro svolto 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;
- 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/oppure grado di adeguatezza			
	1	2	3	4
Trasparenza				X
Comprensibilità			X	
Conformità		X		
Evidenza e Tracciabilità		X		
Applicabilità/ragionevolezza		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 in oggetto.

F) Conclusioni raggiunte

Azioni di Miglioramento: E’ necessario riportare il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio così come previsto dall’art. 22 del D.lgs. n. 9/2011.

E’ inoltre importante indicare le risorse finanziarie e umane che, nel rispetto di quanto disposto dall’art. 3 comma 6, art. 14 comma 9 del D.lgs. 150/09 siano destinate all’implementazione e/o al funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance.

Occorre prevedere l’adozione di un sistema di controllo di gestione (attraverso l’introduzione di strumenti di contabilità analitica e di budgeting) opportunamente collegato al sistema di pianificazione strategica e operativa.

Come già dichiarato nella “Relazione sulla performance 2013” rispetto al fatto che, nel Piano della performance 2011-2013, non erano presenti raccordi con la programmazione economica pluriennale e annuale, si invita l’Amministrazione a provvedere alla esplicitazione di tali raccordi nel piano della performance 2014-2016.

Punti di Forza: Non si registrano significativi punti di forza.

Sezione 4: “Pari Opportunità e bilancio di genere”

A) Il lavoro svolto 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;
- 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/oppure grado di adeguatezza			
	1	2	3	4
Trasparenza				X
Comprensibilità				X
Conformità		X		
Evidenza e Tracciabilità				X
Applicabilità/ragionevolezza			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”.

Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo d'interlocuzione con gli uffici

Nell'interlocuzione con l'Amministrazione si è registrata una proficua collaborazione.

E) Conclusioni raggiunte

Azioni di miglioramento: Si invita l'Amministrazione a inserire l'Allegato 1 previsto dalla delibera CiVIT n.5/2012. Si segnala, comunque, che parte delle informazioni di tali informazioni risultano contenute nel testo della Relazione.

Punti di Forza: La trasparenza delle informazioni.

Sezione 5 : “Il processo di redazione della Relazione sulla Performance”

A) Il lavoro svolto 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/oppure grado di adeguatezza			
	1	2	3	4
Trasparenza				X
Comprensibilità				X
Conformità			X	
Evidenza e Tracciabilità				X
Applicabilità/ragionevolezza			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 d'interlocuzione con gli uffici

Nell'interlocuzione con l'Amministrazione si è registrata una proficua collaborazione.

F) Conclusioni raggiunte

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 chiarito 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

Dai risultati di ogni singola sezione si conclude che :

- In generale, non sono state completamente tenute in considerazione le linee di miglioramento suggerite dal NdV nella relazione 2012;
- Non è specificato come al variare dei fattori esterni siano aggiornati il “piano della performance” e il “sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale”;
- Nella relazione:
 - Non si rileva la logica del processo di analisi dei dati integrato al ciclo della PDCA;
 - Non sono indicate le azioni di miglioramento indicate nella precedente relazione di valutazione. In particolare sarebbe utile l'adozione di una rilevazione sul grado di condivisione del sistema di valutazione;
- Sarebbe utile inserire: analisi (anche brevi) della performance conseguita dall'Amministrazione secondo una logica a cascata in modo da rendere coerente il raggiungimento degli obiettivi individuali di ciascun dirigente con gli obiettivi operativi del piano della performance;
- Necessità di introdurre criteri di coerenza tra ciclo della performance e quello di programmazione economico-finanziaria.

A seguito dei risultati delle valutazioni pesate degli Indicatori/principi contenuti in ogni sezione e della valutazione pesata di ogni sezione il NdV è giunto alla seguente conclusione:

Sezione	valore pesato sezione	peso sezione	valore finale sezione
Sezione – Presentazione ed indice della relazione	3,1	0,05	0,155
sez.1- Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	3,1	0,20	0,620
sez.2 - Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti	2,5	0,40	1,000
sez.3 - Risorse, efficienza ed economicità	2,6	0,20	0,520
sez.4 - Pari opportunità e bilancio di genere	3,5	0,10	0,350
sez.5 - Il processo di redazione della Relazione sulla Performance	3,4	0,05	0,170
somma valori pesati sezioni			2,815

Essendo il punteggio della “relazione sulla performance 2013” superiore al valore soglia di 2,8, il NdV esprime una valutazione positiva .

Notizie di carattere organizzativo per la redazione della relazione di valutazione:

Data di inizio del processo di valutazione: 2 Luglio 2014.

Data di fine del processo di valutazione: 10 Settembre 2014.

Persone coinvolte: 4.

Numero complessivo medio di ore spese per ciascun'area esaminata: 20 ore.

Allegato1

Questionario di Valutazione

Presentazione e indice della relazione		
1	Viene presentata la Relazione enunciandone le principali caratteristiche?	SI
2	E' presente 'indice della Relazione?	SI

Sezione 1 - "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 finzione divulgativa di sintesi?	P/SI
1.1 - "Il contesto esterno di riferimento"		
4	Vengono descritte le principali caratteristiche del contesto esterno?	SI
5	Il contesto esterno ha influenzato le attività svolte?	P/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
1.2 - "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	P/SI
	b.risorse finanziarie assegnate	P/SI
	c.articolazione territoriale	P/SI
	d.servizi offerti	P/SI
	e.numero di utenti serviti	P/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?	/
1.3 - "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, analisi dei trend storici in relazione alle attività di maggiore rilevanza?o	P/SI
1.4 - "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/SI
15	Sono elencate le opportunità in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività?	P/NO
16	Sono indicate le azioni adottate o che dovranno essere inserite nel nuovo Piano della Performance al fine di superare le criticità riscontrate?	NO

Sezione 2 – Obiettivi raggiunti e scostamenti		
1	Sono presenti i risultati della performance conseguiti dall'Amministrazione nel corso dell'anno precedente secondo una logica a cascata?	P-SI
	2.1 - “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?	P-SI
	a. Se sì, sono stati utilizzati strumenti grafici per facilitare la visualizzazione dei vari livelli di performance associata a ciascun obiettivo?	NO
	2.2 - “Obiettivi strategici”	
4	Sono stati riportati i risultati ottenuti (outcome) in relazione a ciascuno degli obiettivi strategici dichiarati nel Piano?	P-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?	P-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 ?	P-SI
	2.3 - “Obiettivi e piani operativi”	
9	Per ciascun obiettivo e relativo piano operativo sono indicate le stesse informazioni richieste per gli obiettivi strategici ?	P-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-NO
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?	NO
12	Vengono fornite informazioni riguardanti i servizi offerti e i relativi standard di qualità?	ASSENTE
	2.4 - “Obiettivi individuali”	
13	Sono riportate informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente?	NO

Sezione 3 - “Risorse, efficienza ed economicità”		
1	Sono sviluppate sinteticamente le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio?	P-NO
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?	P-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 4 - “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 ?	P-SI

Sezione 5- “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 ?	P-SI
2	Sono riportati i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance?	SI
5.1 - “Fasi, soggetti, tempi e responsabilità”		
3	Viene sviluppato nel dettaglio chi fa, che cosa, come e quando?	P-SI
5.2 - “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-SI
6	Vi è una coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziaria?	NO

Allegato 2

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
PRESENTAZIONE E INDICE		Breve ed esaustiva fa riferimento al D.Lgs. 150 riportandone alcune parti	SI
1	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	L'analisi del contesto di riferimento è globalmente comprensibile. E' presente un'efficace schematizzazione dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione.	SI
1.1	Il contesto esterno di riferimento	Sviluppato ed esteso	P/SI
1.2	L'Amministrazione	Descrizione completa	SI
1.3	I risultati raggiunti	Sono descritti genericamente	P-SI
1.4	Le criticità e le opportunità	Sono sufficientemente sviluppate	SI
2	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	<p>Occorre:</p> <p>a) introdurre l'utilizzo di strumenti metodologici quale la "balanced score card"</p> <p>b) far emergere il collegamento tra obiettivi operativi e obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti in modo tale da poter monitorare sia l'andamento dei risultati operativi sia la performance individuale.</p> <p>c) riportare le modalità di coinvolgimento degli stakeholder sia interni che esterni per tutti gli obiettivi strategici e il grado di condivisione e i risultati della consultazione.</p> <p>d) pubblicare i risultati dell'indagine di "customer satisfaction on line"</p>	P-NO
2.1	Albero della <i>performance</i>	Presente e sviluppato	P-SI
2.2	Obiettivi strategici	elencati	P-NO
2.3	Obiettivi e piani operativi	Riportati negli allegati	P-NO
2.4	Obiettivi individuali	Notizie generali	P-SI

3	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	<p>E' necessario:</p> <p>a) riportare il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio così come previsto dal D.lgs. n. 9/2011.</p> <p>b) indicare le risorse finanziarie e umane previste D.lgs. 150/09 destinate al funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance.</p> <p>c) adottare un sistema di controllo di gestione (attraverso l'introduzione di strumenti di contabilità analitica e di budgeting) opportunamente collegato al sistema di pianificazione strategica e operativa. si invita l'Amministrazione a provvedere alla esplicitazione di tali raccordi con la programmazione economica pluriennale ed annuale nel piano della performance 2014-2016.</p>	P-NO
4	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nel 2013 è stato nominato un nuovo CUG che specifiche competenze che già ha programmato indagini sul benessere organizzativo.	SI
5	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<p>Punti di Forza: E' stato chiarito 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.</p> <p>Azioni di Miglioramento: E' necessario introdurre logiche di coerenza tra il ciclo della performance e quello di programmazione economico-finanziario.</p>	SI
5.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Descritto sinteticamente	SI
5.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Descrizione complessiva senza analisi	P-SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Non sono descritti gli obiettivi strategici ma selezionati alcuni indicatori di interesse presenti nel PdP	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Dovrebbe essere spiegato almeno genericamente lo scopo dei documenti elencati per facilitare la comprensione da parte degli stakeholder	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Sono riportate le tabelle generali e non dei singolo dirigenti	P-SI