



**Relazione su funzionamento complessivo del sistema  
di valutazione, trasparenza e integrità  
dei controlli interni**

*Nucleo di Valutazione*

29 maggio 2014

## **Indice**

- 1. FINALITÀ**
- 2. IL QUADRO GENERALE DEL MONITORAGGIO DEL NDV**
- 3. IL MONITORAGGIO DELL'AVVIO DEL CICLO**
- 4. LA RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA**
  - A. *Performance Organizzativa***
    1. Definizione degli obiettivi
    2. Misurazione e valutazione
  - B. *Performance Individuale***
    1. Definizione degli obiettivi
    2. Misurazione e valutazione
  - C. *Processo Di Attuazione Del Ciclo Della Performance (Fasi, Tempi E Soggetti Coinvolti)***
  - D. *Infrastruttura Di Supporto***
  - E. *Sistemi Informativi E Informatici A Supporto Dell'attuazione Del Programma Triennale Per La Trasparenza E L'integrità E Per Il Rispetto Degli Obblighi Di Pubblicazione***
  - F. *Definizione E Gestione Degli Standard Di Qualità***
  - G. *Utilizzo Dei Risultati Del Sistema Di Misurazione E Valutazione***
  - H. *Descrizione Delle Modalità Del Monitoraggio Del Nucleo Di Valutazione***
- 5. IL MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI**
- 6. LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**
- 7. IL MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**
- 8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

**Allegato 1:** Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente

**Allegato 2:** Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso

*(Il documento è stato redatto secondo le indicazioni della delibera n.23 - 2013 della CIVIT)*

## 1. FINALITÀ

Nella delibera n. 6/2013 la CIVIT ha sottolineato il ruolo del Nucleo di Valutazione (NdV) nell'ambito del ciclo di gestione della *performance*, spettando a esso il controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza e effettività del ciclo. Il monitoraggio del Nucleo di Valutazione, svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo, con la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, ritardi e omissioni in sede di attuazione, può consentire, infatti, di promuovere azioni correttive.

L'Università di Tor Vergata in questo contesto ha privilegiato la programmazione delle attività del NDV mirando a una più efficace organizzazione dei compiti previsti dalla normativa.

In particolare il monitoraggio del Nucleo di Valutazione si è concentrato sulle attività di avvio del ciclo, sulla redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, sull'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali al personale durante il corso dell'anno, sulla validazione della Relazione sulla *performance* e sull'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della *performance* individuale in termini di premialità a conclusione del ciclo.

In questa sede, specifica attenzione è data alla Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, quale principale strumento per il monitoraggio e redatta secondo lo schema della delibera A.N.A.C. 23/2013.

## 2. IL QUADRO GENERALE DEL MONITORAGGIO DEL NDV

Il processo di monitoraggio del Nucleo di Valutazione (NdV) è realizzato secondo lo schema predisposto dalla CIVIT (delibera 23/2013) e riguarda specificatamente i documenti che l'Amministrazione deve produrre ed inviare all' ANVUR, riguardanti: l'adozione del piano della *performance*, l'adozione della relazione sulla *performance*, e all'Nucleo le modalità di distribuzione delle premialità.

Il Nucleo di Valutazione ha svolto il monitoraggio seguendo un criterio cronologico definito dalle seguenti delibere CIVIT:

- a) le valutazioni sull'avvio del ciclo della *performance* in corso, a cui si è dato inizio con l'adozione del Piano della *performance*;
- b) la redazione della Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009) con riferimento al ciclo della *performance* precedente;
- c) le valutazioni sull'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali del personale avvenuta durante il ciclo della *performance* in corso;
- d) la validazione della Relazione sulla *performance* con riferimento al ciclo della *performance* precedente;
- e) le valutazioni sull'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della *performance* individuale con riferimento al ciclo della *performance* precedente.

## 3. IL MONITORAGGIO DELL'AVVIO DEL CICLO

Ai sensi dell'art 14, comma 4 lettera a del D.LGS. n. 150/2009 il NdV redige la presente Relazione sul funzionamento complessivo della, trasparenza e integrità dei controlli interni. La presente Relazione risponde, come già definito nella delibera A.N.A.C. n. 23/2013, ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. Al fine di standardizzare le valutazioni che il Nucleo esprimerà su ciascun aspetto del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, si adottato uno schema di riferimento omogeneo per tutti gli aspetti oggetto di valutazione. Tale schema sarà inoltre utilizzato anche per gli anni successivi, ciò al fine di

poter realizzare dei confronti e per individuare le eventuali criticità o aree di miglioramento.

Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo di "Tor Vergata" per quanto attiene ai propri pareri utilizzerà la seguente scala:

- **non valutabile** (*l'Amministrazione non disponeva degli strumenti metodologici per l'applicazione del "modello"*);
- **non applicato/indicato** (*l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici per l'applicazione del "modello", ma non ha provveduto alla sua implementazione*);
- **parzialmente applicato/indicato** (*l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici per l'applicazione del "modello", ma non lo ha completamente esteso all'intero processo*);
- **non conforme** (*l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici per l'applicazione del "modello" e ha provveduto a una errata implementazione*);
- **parzialmente conforme** (*l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici per l'applicazione del "modello" e ha rispettato solo parzialmente le regole del modello stesso*);
- **conforme** (*l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici per l'applicazione del "modello" e ha provveduto alla sua implementazione*);
- **conforme e adattato al contesto** (*l'Amministrazione disponeva degli strumenti metodologici per l'applicazione del "modello" e ha provveduto alla sua implementazione tenendo conto del contesto*).

Negli altri casi ove è richiesta, negli allegati, la dichiarazione di presenza assenza di un servizio o struttura sarà utilizzata la dizione: **assente** o **presente** (con i vari gradi di giudizio sopra elencati)

#### 4. LA RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA

##### A - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

###### 1. Definizione degli obiettivi (*Allegato 1 sezione A*)

Per la fase di definizione degli obiettivi, il Nucleo di Valutazione (NdV) valuta: che i processi posti in essere dall'Amministrazione siano idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009 ovvero, gli obiettivi sono:

- programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'Amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative: CONFORME.
- definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa: NON INDICATO
- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione: CONFORME
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari: PARZIALMENTE APPLICATO
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi: CONFORME
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno: CONFORME
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe: PARZIALMENTE APPLICATO
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente: NON VALUTABILE
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili: NON VALUTABILE

## **2. Misurazione e valutazione**

Per la fase della misurazione e valutazione della performance organizzativa il Nucleo di Valutazione (NDV) esprime il seguente parere su:

- adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'Amministrazione: NON APPLICATO;
- qualità dei dati utilizzati per effettuare i monitoraggi intermedi, tenendo conto del loro grado di tempestività e affidabilità: NON APPLICATO
- modalità di misurazione della performance indicate nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale": NON APPLICATO
- frequenza prevista dei monitoraggi: NON APPLICATO
- effettiva frequenza dei monitoraggi effettuati: NON APPLICATO
- qualità dei dati utilizzati per la misurazione anche tenendo conto del loro grado di tempestività e di affidabilità: NON APPLICATO

### **B - PERFORMANCE INDIVIDUALE** (*Allegato 1 sezione B*)

#### **1. Definizione degli obiettivi**

Per la fase di assegnazione degli obiettivi individuali, il Nucleo di Valutazione (NDV) esprime i seguenti pareri su:

- adeguatezza del processo di assegnazione degli obiettivi individuali con quanto definito del sistema di misurazione e rilevazione: PARZIALMENTE CONFORME
- adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi: PARZIALMENTE CONFORME
- coerenza con le disposizioni del Sistema: PARZIALMENTE CONFORME.

#### **2. Misurazione e valutazione**

Per quanto attiene all'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale, il Nucleo di Tor Vergata esprime il seguente parere: CONFORME.

In particolare:

- il grado di chiarezza della definizione degli obiettivi e del "cascading" degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi dirigenziali: CONFORME
- Il grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa: CONFORME
- Il grado di efficacia degli strumenti di rappresentazione della performance, incluse le rappresentazioni visuali della strategia ed i sistemi di reportistica anche tenendo conto del loro livello di utilizzazione all'interno dell'Amministrazione: CONFORME

### **C- PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE** (*Allegato 1 sez. C*)

Il Nucleo di valutazione dell'Ateneo di "Tor Vergata" per quanto attiene al processo di attuazione del Sistema di valutazione sulla base delle evidenze raccolte, considerata la finalità al presente documento, esprime il seguente parere: NON VALUTABILE

In particolare:

- Struttura Tecnica Permanente: NON VALUTABILE
- Risorse umane disponibili per la Struttura Tecnica Permanente: NON VALUTABILE
- Risorse finanziarie assegnate alla Struttura Tecnica Permanente: NON VALUTABILE
- Competenze professionali disponibili nella Struttura Tecnica Permanente: NON VALUTABILE

#### **D- INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO** (*Allegato 1 sez. D*)

Il Nucleo di valutazione dell'Ateneo di "Tor Vergata" per quanto attiene all'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance (Allegato 1 sez. D), sulla base delle evidenze raccolte, considerata la premessa al presente documento, esprime il seguente parere: NON VALUTABILE

In particolare:

- Sistemi utilizzati per la misurazione della performance: NON VALUTABILE
- Diffusione di sistemi utilizzati a tutte le strutture dell'Amministrazione: NON VALUTABILE
- Sistemi per il controllo di gestione: Sistemi per la contabilità generale e analitica: NON VALUTABILE
- Sistema per il controllo strategico: NON VALUTABILE
- Modalità di interazione tra i sistemi sopra indicati: NON VALUTABILE
- Integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance: NON VALUTABILE

#### **E - SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE** (*Allegato 1 sez. E*):

Il Nucleo di valutazione dell'Ateneo di "Tor Vergata" per quanto attiene il funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati, alla luce della rilevanza che tali dati rivestono quale presupposto per l'attuazione del Programma triennale e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, e sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione dei dati e sul sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati, esprime il seguente parere: PARZIALMENTE APPLICATO.

In particolare:

- Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione dei dati: PARZIALMENTE APPLICATO.
- Sistemi informativi e informatici per la pubblicazione dei dati: PARZIALMENTE APPLICATO
- Sistemi informativi e informatici per trasmissione dei dati: PARZIALMENTE APPLICATO
- Modello organizzativo di raccolta dei dati: PARZIALMENTE APPLICATO
- Modello organizzativo di pubblicazione dei dati: PARZIALMENTE APPLICATO
- Sistema di rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente": PARZIALMENTE APPLICATO

#### **F - DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ** (*Allegato 1 sezione F*)

Il Nucleo di valutazione dell'Ateneo di "Tor Vergata" per quanto attiene al processo di gestione degli standard di qualità con particolare riferimento alle:

- misurazioni attuate dall'Amministrazione per il controllo della qualità dei servizi erogati: NON VALUTABILE
- modalità con cui sono state adottate le soluzioni organizzative per la gestione di reclami e delle class action,: NON VALUTABILE
- rilevanze in merito ai risultati delle misurazioni adottate e su come queste abbiano influito sulla revisione degli standard: NON VALUTABILE

#### **G - UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Il NDV esprime una valutazione su:

- efficacia delle azioni poste in essere dall'Amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel precedente ciclo della performance: PARZIALMENTE APPLICATO

- effettiva utilità della misurazione della performance ai fini di un progressivo miglioramento della gestione: PARZIALMENTE APPLICATO

Nell'esprimere tale valutazione, elementi significativi possono derivare da:

- modifiche apportate al processo di definizione del Piano: PARZIALMENTE APPLICATO
- problematiche incontrate in sede di monitoraggio della performance: PARZIALMENTE APPLICATO

## **H - DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Il NDV sintetizza le modalità attraverso le quali sono state effettuate le attività di verifica (esame documentazione, interviste con dipendenti o dirigenti, riunioni, ecc).

Esame documentale:

- a* - Piano della performance;
- b* - Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza dei controlli interni 2012-2013;
- c* - Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- d* - Assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali del personale dirigente;
- e* - Relazione sulla performance con riferimento al ciclo della performance precedente;
- f* - Sito web Amministrazione Trasparente Università di Roma "Tor Vergata"  
(<http://Amministrazionetrasparente.uniroma2.it>).

## **5 - IL MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI (Allegato 2)**

Con riferimento alla fase di assegnazione degli obiettivi effettuata nel ciclo in corso il NDV valuta:

- adeguatezza del processo di assegnazione degli obiettivi individuali con quanto definito del sistema di misurazione e rilevazione: PARZIALMENTE APPLICATO
- adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi: PARZIALMENTE APPLICATO
- coerenza con le disposizioni del Sistema: PARZIALMENTE APPLICATO

## **6 - LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

La validazione della relazione sulla performance è stata redatta, pubblicata e inviata alla CIVIT.

## **7 - IL MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (Allegato 3)**

A conclusione del ciclo della performance, l'NDV comunica, entro il 30 novembre, all'ANAC l'esito del processo di valutazione individuale, facendo riferimento alle retribuzioni di risultato e alle componenti accessorie legate ai premi effettivamente distribuiti rispettivamente al personale dirigente e non dirigente.

In particolare, il monitoraggio si concentra sul collegamento tra la valutazione della performance individuale e l'erogazione delle componenti accessorie stipendiali legate alla premialità anche con riferimento alla presenza di disposizioni in tal senso contenute nel contratto integrativo.

## **8 - PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Sulla base della relazione sul "Funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2014", redatta in conformità alla delibera CIVIT n. 23 del 2013, con gli

allegati 1 e 2, il Nucleo di valutazione, al fine di continuare il processo di miglioramento in atto e di portare a regime tutto il procedimento legato alla “performance”, suggerisce all’Amministrazione quanto segue:

1. definire un sistema di monitoraggio intermedio (da rendere operativo anche negli anni successivi al 2015) per misurare periodicamente e con facilità lo stato di avanzamento degli obiettivi legati alla performance organizzativa – allegato 1, sez. A - *(Il sistema può essere concepito come un insieme di poche regole correlate a un indicatore. Tutto ciò evidenzierà che il processo legato alla performance è iniziato);*
2. individuare una “Struttura Tecnica Permanente” (STP) per l’attuazione del ciclo della performance- allegato 1 sez. C-
3. istituire un sistema di controllo di gestione che sarà utilizzato dall’Amministrazione - allegato 1 sez. D *(il nostro Ateneo ha al suo interno delle elevate competenze per definire un quadro generale e degli stralci di realizzazione sia a livello centrale che periferico)*
4. fluidificare tutto il processo del ciclo delle informazioni per quanto attiene ai -Sistemi informativi e informatici a supporto dell’attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione- allegato 1, Sez. E.1.a,
5. individuare il responsabile del sito web (anche se esiste una commissione “trasparenza”) nell’ottica della “trasparenza ed integrità per il rispetto degli obblighi di pubblicazione” – allegato 1, sez.E.2-
6. istituire un sistema per verificare se l’utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell’ambito della sezione oppure se l’utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza – allegato 1 , Sez. E4;
7. definire/istituire un sistema di standard di qualità e sua gestione – allegato 1 , Sez. F -

Le considerazioni connesse all’allegato 3 che è in relazione con il punto 7 della presente relazione “Il Monitoraggio sull’applicazione degli Strumenti di Valutazione della Performance Individuale” saranno comunicate e pubblicate, secondo l’art 10 della delibera n.23 del 2013, entro il mese di Novembre 2014.

Il Nucleo di Valutazione, in via generale, pur consapevole delle numerose attività svolte e previste per l’Amministrazione, invita comunque l’Amministrazione a:

- a. implementare un sistema periodico di rilevazione della “customer satisfaction” per il monitoraggio del livello dei servizi sia rivolti agli studenti che agli stakeholder esterni *(di facile realizzazione);*
- b. a realizzare, per quanto possibile, anche per il personale tecnico amministrativo le schede per la valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- c. definire e diffondere le modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale all’interno dell’Amministrazione;
- d. implementare il sistema di integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni;
- e. una maggiore chiarezza nella definizione degli obiettivi operativi strettamente legati alle professionalità dei dirigenti;
- f. maggiore chiarezza nella definizione degli indicatori di outcome, specificando le azioni di intervento;
- g. definire i legami tra obiettivi, indicatori e target;
- h. metter in atto criteri di monitoraggio che siano affidabili e tempestivi e in linea con il documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale” e pubblicare i risultati dei monitoraggi.