

Nucleo di Valutazione
Università di Tor Vergata

**Relazione sul monitoraggio di
avvio del ciclo della
performance 2015-17**

Roma 2015

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.

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

Il NdV si riserva di far pervenire all’ANVUR le informazioni sopra specificate dopo l’adozione del Piano della performance da parte dell’organo di indirizzo politico dell’amministrazione. Il NdV si riserva altresì di proporre un aggiornamento relativamente ai quesiti in cui le alternative di risposta sono risultate non applicabili (NA).

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?).

Allegato 1: Scheda *standard* di monitoraggio

Argomento n. 1- Obiettivi strategici

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente: non presente <input type="checkbox"/> peggioramento <input type="checkbox"/> nessun cambiamento <input type="checkbox"/> lieve miglioramento <input type="checkbox"/> significativo miglioramento x NA	
1. Definizione degli obiettivi strategici	
1.1 Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione?	X sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Commento La definizione degli obiettivi strategici e dei relativi indicatori è stata realizzata in sede di elaborazione del Piano Strategico. Sono individuati gli obiettivi strategici, corrispondenti alle 4 aree strategiche individuate dal Piano Strategico.	
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?	x NA Non è possibile rilevare le modalità applicate per la condivisione e coinvolgimento con stakeholder interni e/o esterni.
1.3 A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?	A fronte di una significativa riduzione rispetto ai valori del triennio precedente come desumibile dal bilancio di previsione 2015, l'Amministrazione intende creare le condizioni per contrastare la riduzione delle risorse finanziarie disponibili e il grado di rigidità della spesa, garantendo al contempo il mantenimento di livelli di eccellenza nella didattica e nella ricerca. A tal fine sono state modificati e implementati rispetto al Piano precedente, l'area strategica della "terza missione", razionalizzazione dell'offerta formativa, la dematerializzazione e la semplificazione dei processi, il miglioramento dell'efficienza attraverso una revisione selettiva della spesa (spending review) e la razionalizzazione degli spazi e delle strutture.
1.4 Esistono significative differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi strategici tra le diverse strutture di primo livello dell'amministrazione?	<input type="checkbox"/> sì X no Nota a commento: Esiste un'unica struttura di primo livello (Il Direttore Generale)
1.5 Se l'amministrazione ha redatto la Nota Integrativa o il Piano degli indicatori e risultati	Non sono stati redatti la Nota Integrativa o il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio

<i>attesi di bilancio, a cosa sono dovute eventuali differenze rispetto al Piano della performance?</i>	
2. Indicatori associati agli obiettivi strategici	
2.1 <i>Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?</i>	<input checked="" type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Commento Il numero di indicatori è qualitativamente coerente per il raggiungimento degli obiettivi operativi di riferimento	
2.2 <i>Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?</i>	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input checked="" type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Commento Le fonti dichiarate sono riferibili a quelle utilizzate dalle Principali Strutture Responsabili, ma non vengono dichiarate per tutte le Principali strutture Responsabili	
2.3 <i>La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?</i>	<input checked="" type="checkbox"/> NA <input type="checkbox"/> sì, per tutti gli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per almeno il 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per meno del 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> no, per nessun indicatore (se sì) specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione: 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____
Commento Si suppone siano presenti applicativi informatici e DB sottostanti ma non ne viene data evidenza	
2.4 <i>Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne</i>	<input type="checkbox"/> sì, per almeno il 10% degli indicatori
<i>(es. statistiche ufficiali)?</i>	<input type="checkbox"/> sì, per meno del 10% degli indicatori <input checked="" type="checkbox"/> no (se sì) specificare le 5 più importanti fonti esterne: 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____
Commento Nella scheda obiettivi/indicatori strategici/operativi non sono indicate le fonti ma esclusivamente le Principali Strutture Responsabili	
3. Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici	
3.1 <i>I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?</i>	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> no
Commento Vengono riportati i target di riferimento 2015, 2016, 2017 senza alcun riferimento a valori storici.	

<p><i>3.2 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></p>	<p> <input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> no </p>
<p>Commento Non vi è evidenza di attività di benchmark tra strutture interne o con altre amministrazioni.</p>	
<p>4. Risorse assegnate agli obiettivi strategici</p>	
<p><i>4.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>4.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?</i></p>	<p>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.</p>

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 Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?	Sì, tutti
Commento Appare chiaro ed evidente il collegamento tra obiettivi operativi e strategici.	
5.2 Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione con il personale dirigente e non dirigente?	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 Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?	Sì, tutti
6.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> 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 Piano della Performance.	
6.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?	<input type="checkbox"/> sì, per tutti gli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per almeno il 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per meno del 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> no, per nessun indicatore (se sì) specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione: x NA vedi nota a commento
Commento E' possibile verificare che vi siano applicativi informatici e DB sottostanti per la misurazione degli indicatori ma non ve ne è evidenza esplicita nel Piano.	

<p>6.4 Gli indicatori sono alimentati da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?</p>	<p> <input type="checkbox"/> sì, per almeno il 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per meno del 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> no (se sì) specificare le 5 più importanti fonti esterne: x NA </p>
<p>Commento Il piano della performance non si relaziona con i competitor esterni e i dati esterni non sono utilizzati nemmeno come riferimento. La misurazione degli indicatori non è comune e non ve ne è evidenza esplicita nel Piano.</p>	
<p>7. Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi</p>	
<p>7.1 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?</p>	<p> <input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% x no </p>
<p>Commento Viene fornito esclusivamente il valore attuale relativo all'indicatore di riferimento senza alcun riferimento storico.</p>	
<p>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)?</p>	<p> <input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% x no </p>
<p>Commento Non vi è evidenza di attività di benchmark tra strutture interne o con altre amministrazioni.</p>	
<p>8. Risorse assegnate agli obiettivi operativi</p>	
<p>8.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?</p>	<p>Si evidenzia che non è stato possibile definire le risorse assegnate (in termini sia di risorse finanziarie che in termini di risorse umane) agli obiettivi operativi, perché è in atto un progetto di riorganizzazione dell'Amministrazione (denominato IRIS) che prevede la totale riorganizzazione degli uffici e delle competenze, anche tenendo conto di quanto disposto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, che dà attuazione alla legge del 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.</p> <p>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</p>
<p>8.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?</p>	

	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>	<input type="checkbox"/> sì, a tutte <input type="checkbox"/> sì, ad almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, a meno del 50% <input type="checkbox"/> no NA
Commento Non vi sono sedi territoriali.	
<i>9.2 Gli obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali riguardano tutti i servizi dalle stesse erogati?</i>	<input type="checkbox"/> sì, tutti i servizi <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no NA
Commento Non vi sono sedi territoriali.	
<i>9.3 Gli obiettivi e i relativi indicatori sono formulati in modo da consentire una valutazione comparativa (benchmarking tra sedi territoriali)?</i>	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no NA
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 In che misura i servizi per i quali sono definiti gli standard sono rappresentativi dell'attività dell'amministrazione?	<input type="checkbox"/> alta <input type="checkbox"/> media <input type="checkbox"/> bassa <input checked="" type="checkbox"/> NA
Commento Non vi è evidenza dell'esistenza di standard di qualità definiti.	
10.2 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?	
Commento Non vi è evidenza dell'esistenza di standard di qualità definiti.	

Argomento n. 4 - Pari opportunità

11.Promozione delle pari opportunità	
11.1 Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità non già presenti tra gli obiettivi?	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 <input type="checkbox"/> peggioramento <input type="checkbox"/> nessun cambiamento <input type="checkbox"/> lieve miglioramento <input type="checkbox"/> significativo miglioramento x NA	
12.Obiettivi individuali dei dirigenti	
12.1 Sono assegnati obiettivi specifici individuali ai dirigenti <u>oltre a quelli organizzativi presenti nel Piano e a quelli relativi alle competenze professionali e manageriali dimostrate?</u>	<input type="checkbox"/> sì, a tutti <input type="checkbox"/> sì, ad almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, a meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> no Nota: gli obiettivi assegnati ai Dirigenti sono in fase di definizione e non ancora disponibili, essendo essenziale completare il progetto IRIS di riorganizzazione degli uffici e delle competenze, precedentemente citato, per dare pieno senso all'assegnazione degli obiettivi individuali ai Dirigenti.
12.2 Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?	
13.Coinvolgimento dei vari soggetti	
13.1 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di indirizzo politico?	<input checked="" type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso
13.2 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della dirigenza?	<input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso <input checked="" type="checkbox"/> NA Nota: gli obiettivi assegnati ai Dirigenti sono in fase di definizione e non ancora disponibili, essendo essenziale completare il progetto IRIS di riorganizzazione degli uffici e delle competenze, precedentemente citato, per dare pieno senso all'assegnazione degli obiettivi individuali ai Dirigenti.
14. Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione	
14.1 Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione? (possibile selezionare più risposte)	<input type="checkbox"/> parziale sostituzione <input type="checkbox"/> accompagnamento <input type="checkbox"/> controllo <input checked="" type="checkbox"/> altro, 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.	

<p><i>14.2 Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?</i></p>	<p>Nel corso di appositi incontri il NdV ha segnalato le principali criticità indicando azioni di miglioramento.</p>
<p>15. Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria</p>	
<p><i>15.1 I sistemi informatici sono adeguati a favorire l'integrazione tra i processi?</i></p>	<p> <input type="checkbox"/> i processi utilizzano gli stessi sistemi <input type="checkbox"/> i processi utilizzano sistemi diversi, ma con scambio automatico di informazioni <input checked="" type="checkbox"/> i processi utilizzano sistemi diversi, ma senza scambio automatico di informazioni <input type="checkbox"/> almeno uno dei due processi non utilizza sistemi informatici Vedi nota a commento </p>
<p>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. L'attuale impostazione del Bilancio dell'Ateneo non si è ancora adeguata alle innovazioni previste dalla Legge n. 240/2010 che, all'art. 5, commi 1 e 4, ha previsto per le università, l'introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica.</p>	
<p><i>15.2 Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?</i></p>	<p> <input type="checkbox"/> sì <input checked="" type="checkbox"/> no </p>
<p><i>15.3 Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due processi è stato adeguatamente attuato?</i></p>	<p>Non risultano evidenze di integrazione tra i processi di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria</p>
<p>16. Informazioni ulteriori sul processo</p>	
<p><i>16.1 E' stato effettivamente implementato l'eventuale modello di misurazione previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance?</i></p>	<p> <input type="checkbox"/> sì, specificare quale: _____ <input type="checkbox"/> sì parzialmente, specificare quale: _____ <input checked="" type="checkbox"/> no </p>
<p>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>	
<p><i>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?</i></p>	<p>Non vi è evidenza di comunicazioni relative alle modalità di informazione agli stakeholders per la consultazione del piano. E' stato inserito nell'area dedicata sul sito web istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente.</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.	5 6
N. obiettivi operativi con indicatori	5 6
N indicatori tot	54
N. indicatori privi di formula di calcolo	2 2
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.