



POLITECNICO DI BARI
Nucleo di Valutazione

Bari, 6/6/2014

70126 BARI - Via Amendola 126/B
Tel. 080-596.2577 - Fax 080-596.2510

Prot. 7443/11/9

Al Magnifico Rettore
Prof. Ing. Eugenio Di Sciascio

Al Direttore Generale
Dott. Antonio Romeo

e.p.c.

ANVUR
Piazza Kennedy, 20
00144 - Roma
anvur@pcc.it

Oggetto: RELAZIONE 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).

Come previsto dal D. Lgs. n. 150/2009 e in conformità alla Delibera CIVIT n. 23/2013 si trasmette la relazione in oggetto.

Al fine della pubblicazione nella sezione dedicata del link "Amministrazione trasparente" del sito web dell'Ateneo, la relazione e i relativi allegati sono inviati in formato elettronico.

IL COORDINATORE
Prof. Ing. Guido Capaldo

Allegato I
al Verbale NVA
del 29.5.2014



POLITECNICO DI BARI

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEEO

**RELAZIONE 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)**

29 maggio 2014

PRESENTAZIONE

La presente relazione è stata redatta dal Nucleo di valutazione (NdV) che, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lettera r) della Legge 240/2010, svolge nelle Università le funzioni richiamate nell'articolo 14 del D.lgs. n. 150/2009. Il Nucleo ha redatto la Relazione, con l'ausilio dell'Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione, alla Pianificazione Strategica e per l'attuazione della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione, in conformità a quanto previsto nelle delibere della CiVIT n. 23/2013 e n. 4/2012. In questo contesto, il ruolo del Nucleo è quello di garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, la corretta applicazione della normativa vigente in materia di misurazione e valutazione del personale e delle strutture amministrative.

L'operato del Nucleo si uniforma ai principi di indipendenza e imparzialità e la stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. Pertanto, nel documento il Nucleo riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema, anche attraverso l'esame dei risultati, mettendone in luce i punti di forza e di debolezza e le possibili azioni di miglioramento al fine di presentare proposte per sviluppare e integrare ulteriormente il Sistema stesso.

La relazione, che segue lo schema indicato dalle citate delibere, si suddivide in otto sezioni ed espone l'esito dell'attività di verifica, *in-itinere* ed *ex-post*, attuata dal NdV del Politecnico nel corso del 2013, sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Il NdV ha seguito il percorso che il Politecnico di Bari ha realizzato nell'ambito della misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dei controlli interni e ne ha riscontrato la conformità con quanto previsto dalla legge e dalle indicazioni della CiVIT, consapevole del fatto che si tratta di un processo complesso e tuttora in fase di evoluzione.

INDICE

PREMESSA

- A. *Performance* organizzativa
- B. *Performance* individuale
- C. Processo di attuazione del ciclo della *performance*
- 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 dell'OIV

ALLEGATI

PREMESSA

Il triennio 2011-2013, nell'ambito del quale si sviluppa il Ciclo della Performance in esame, ha rappresentato un periodo fortemente critico per le Università caratterizzato dal processo di revisione dell'organizzazione del sistema universitario e del connesso sistema di *governance* degli Atenei, in attuazione delle disposizioni di cui alla Legge n. 240/2010. Anche per questo motivo, il Ciclo della Performance 2011-13 è stato inteso nel Politecnico di Bari come una "sperimentazione" per l'avvio del sistema e, pertanto, suscettibile dei necessari cambiamenti e integrazioni.

Il nuovo Statuto di autonomia entrato in vigore ad aprile 2012 ha ridisegnato l'assetto organizzativo e regolamentare dell'Ateneo, ridefinendo la composizione e le funzioni degli organi di governo. Già le Relazioni sulla performance per le annualità 2011 e 2012, validate dal NdV lo scorso novembre 2013, hanno evidenziato il rilevante impatto in termini organizzativi che è derivato dalla cessazione delle facoltà e dal conseguente trasferimento della funzione didattica alle strutture dipartimentali. Nello specifico, si legge nella Relazione del 2012 che *"... la riallocazione della funzione didattica ha presentato variegata criticità: di natura logistica (coordinata gestione degli spazi e delle attrezzature didattiche); di natura amministrativa (procedimenti inerenti alle carriere degli studenti, già gestiti dalle presidenze di facoltà); di natura informativa (flussi informativi già alimentati e curati dalle presidenze di facoltà); di natura formativa per il personale amministrativo che ha dovuto, in alcuni casi, acquisire conoscenze e competenze inedite, rispetto ai pregressi compiti. Altrettanto rilevante è risultato, nell'ambito del ridisegno del sistema delle responsabilità, il processo di rideterminazione dei confini istituzionali tra i nuovi organi di indirizzo politico e controllo e l'attività gestionale in capo al Direttore Generale, in luogo del Direttore amministrativo, come ridefinita dalla legge n. 240/2010 e dallo Statuto."*

Oltre che dalle trasformazioni derivanti dal contesto esterno, il Politecnico nel 2013 è stato interessato da mutamenti che hanno riguardato l'avvicendamento della *governance*. Nonostante il fisiologico rallentamento delle attività di programmazione da parte degli organi di governo conseguente alle dimissioni del Direttore Generale prima e del Magnifico Rettore dopo, è stata comunque assicurata l'attività di ordinaria amministrazione perseguendo, altresì, finalità gestionali attese al regolare funzionamento dell'apparato amministrativo.

In tale contesto, il rallentamento delle attività si è manifestato nel mancato aggiornamento del Piano della *performance*. Con particolare riferimento agli obiettivi relativi all'anno 2013, si specifica che gran parte degli stessi si sono concretizzati nel portare a compimento le attività programmate per il 2012 e non ancora concluse, cui riferisce la Relazione sulla *performance* per l'anno 2012 già validata da questo NdV il 28 novembre 2013.

È già stato altresì rilevato (cfr. verbale del NdV del 17 febbraio 2014) che le indicazioni metodologiche volte a un miglioramento del ciclo di gestione della *performance* fornite all'Amministrazione dal Nucleo di Valutazione non hanno avuto, successivamente a giugno 2013, completa attuazione, con tutta probabilità a causa della fase di grande transizione che ha attraversato il Politecnico e di cui si è fatta espressa menzione.

Il NdV ritiene che, seppure in presenza di numerose aree da definire con maggior livello di dettaglio, il Politecnico abbia comunque messo in atto una serie di iniziative volte al miglioramento del Piano della performance di prossima adozione e stia compiendo un notevole sforzo per l'applicazione del sistema delineato dal D. Lgs. n. 150/2009 e dalle delibere CiVIT, anche in coerenza con quanto indicato nel documento programmatico triennale 2013/2015, nel rispetto del principio di trasparenza, garantito dalla pubblicazione, sul sito istituzionale, delle informazioni concernenti tali aspetti.

A. Performance organizzativa

Alla luce di quanto previsto nella delibera CiVIT n. 4/2012 e 23/2013, in questa sezione della Relazione, il Nucleo è tenuto a esprimere una valutazione tecnico-metodologica sullo sviluppo della funzione di misurazione e valutazione della performance organizzativa all'interno Ciclo della Performance del Politecnico di Bari. In particolare devono essere valutati i seguenti aspetti:

- a) adeguatezza della definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target (tenendo conto di quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs n. 150/2009 e della Delibera CiVIT 89/2009),
- b) adeguatezza delle modalità di misurazione della performance (frequenza e esaustività dei monitoraggi, qualità dei dati in termini di tempestività e affidabilità),
- c) adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa (criticità legati all'implementazione del modello di misurazione utilizzato dall'amministrazione; condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa; grado di efficacia del sistema adottato, ecc.).

Preliminarmente, occorre precisare che l'oggetto dell'esame del NdV è costituito dal Piano della Performance 2011- 2013 e dal suo aggiornamento e che il NdV è consapevole che, più che in altri ambiti, la definizione di obiettivi, indicatori e target per la *performance* organizzativa, risente delle contingenze e delle sovrapposizioni che caratterizzano l'Università in merito a: 1) compiti inerenti alla programmazione e alla valutazione degli Atenei, dettati da norme speciali del sistema universitario; 2) quanto previsto dalla legge 168/1989 che riconosce alle Università, in attuazione dell'art. 33 della Costituzione, autonomia didattica, scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile; 3) processo di riordino degli organi e articolazione interna delle università promosso in

seguito alla progressiva attuazione della legge 240/2010; 4) adempimenti che scaturiscono dall'applicazione del D. Lgs. 150/09 e dalle successive delibere della CIVIT.

Tutto ciò considerato, in merito al primo aspetto - adeguatezza della definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target – il Nucleo rileva quanto segue:

- a.1) Le linee generali di indirizzo e gli obiettivi strategici contenuti nel piano sono chiaramente definiti e sono esplicitamente collegati alla programmazione di settore (documenti programmatici del MIUR). Gli obiettivi strategici soddisfano diversi dei requisiti previsti dall'art. 5, comma 2, del D.lgs n. 150/2009 e, in particolare, appaiono rilevanti rispetto alle esigenze della collettività e dei principali *stakeholder* istituzionali.
- a.2) Nel Piano della Performance 2011- 2013 l'Amministrazione ha individuato obiettivi operativi articolati in sette macro aree strategiche: 1) Servizi di supporto alla didattica e al diritto allo studio; 2) servizi di supporto alla ricerca; 3) Internazionalizzazione; 4) Governance, 5) Gestione delle risorse infrastrutturali; 6) Servizi per le biblioteche; 7) Gestione delle attività per il territorio.
- a.3) Il Sistema prevede l'identificazione degli *outcome* attesi, riferiti agli obiettivi strategici di performance, di livello triennale. Gli *outcome* al pari degli obiettivi strategici sono corredati da indicatori specifici. La specificazione del legame tra gli obiettivi e i relativi indicatori è invece adeguata, e avviene per mezzo di apposite schede. Non si rilevano, invece, veri e propri *target*. Nel piano è contenuta tuttavia una metodologia generale di *assessment*.
- a.4) Pur con le criticità contestuali, interne ed esterne, sopra richiamate, il Sistema correla gli obiettivi di *performance* relativi alle macro-aree strategiche agli indirizzi espressi dal vertice politico-amministrativo, alla strategia proposta nel Piano Triennale, ai bisogni e alle aspettative degli stakeholder.
- a.5) In generale, si rileva un buon livello di adeguatezza ai requisiti metodologici previsti dall'art. 5, comma 2, del D.lgs n. 150/2009 e dalla delibera CIVIT n. 89/2010 (schede anagrafiche e relativi test di qualità e fattibilità).

In merito al secondo aspetto – frequenza ed esaustività dei monitoraggi, qualità dei dati in termini di tempestività e affidabilità – il Nucleo rileva quanto segue:

- b.1) Da quanto risulta, la frequenza del monitoraggio è su base annuale. Il NdV rileva che sarebbe auspicabile, a regime, una maggiore frequenza.
- b.2) La qualità dei dati invece rappresenta un punto di potenziale criticità. In mancanza di una robusta base informativa di riferimento la formulazione degli indicatori e dei *target e la loro valutazione* non può essere garantita con la dovuta efficacia e affidabilità. L'assenza di adeguati

strumenti di misurazione e di verifica esterna (valutazione da parte del superiore, *audit* esterni, ecc.) rende piuttosto complessa l'attività di monitoraggio e verifica.

In merito al terzo aspetto – adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa – il Nucleo rileva quanto segue:

- c.1) Il processo di definizione degli obiettivi operativi ha seguito una logica “*bottom-up*” che, se da un lato ha consentito una sostanziale condivisione degli obiettivi, dall'altro potrebbe se non integrato alimentare il rischio di scollamento dalle strategie dell'organizzazione;
- c.2) nel triennio di osservazione, relativamente all'applicazione del Piano, l'Amministrazione ha scelto di limitare la valutazione alle sole attività “gestionali” dell'Ateneo, sperimentando il modello mediante schede compilate dai dirigenti, EP e titolari di incarichi e/o funzioni di responsabilità.

Il NdV rileva che, nel valutare la *performance* organizzativa in relazione all'arco temporale rilevante, si debba tenere conto sia dell'impegno richiesto dalla molteplicità e dalla rilevanza dei processi di trasformazione citati in premessa, che ha reso difficile, nella fase di prolungata transizione nel quale si è trovato a operare il Politecnico di Bari, determinare chiaramente modelli comportamentali e flussi informativi in materia di programmazione, rendicontazione e valutazione della *performance* organizzativa, sia del fatto che l'iter procedimentale che ha portato all'implementazione della nuova contabilità economico-patrimoniale, ai sensi dell'art. 5 comma 1, lettera b) e dell'art. 5, comma 4, lettera a) della legge n. 240/10 e del d.lgs. n. 18/2012.

Tutto considerato, il NdV ritiene che il Sistema presenti un livello di maturità accettabile, tale da renderlo sostanzialmente conforme al D.Lgs. 150/2009 e alle delibere CiVIT 104 e 114/2010 ma che uno sforzo ulteriore deve essere fatto per migliorarlo in relazione a quanto espresso negli indirizzi e nelle linee guida dettate dalla CiVIT con delibere 89/2010 e 1/2012.

B. Performance individuale

Alla luce di quanto previsto nella delibera CiVIT n. 4/2012 e 23/2013, in questa sezione della Relazione, il Nucleo è tenuto a esprimere una valutazione tecnico-metodologica sullo sviluppo della funzione di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno del Ciclo della Performance del Politecnico di Bari. In particolare devono essere valutati i seguenti aspetti:

- a) adeguatezza della definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target (collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi, modalità con cui è avvenuta l'assegnazione degli obiettivi individuali, al grado di utilizzo delle schede di valutazione),

- b) adeguatezza delle modalità di misurazione della performance individuale (modalità di svolgimento del monitoraggio nel corso dell'anno e della raccolta dei dati ai fini della misurazione; le modalità della comunicazione della valutazione finale al valutato, l'effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi),
- c) adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale (grado di condivisione del sistema, collegamento al sistema premiale, modalità di comunicazione).

In merito ai precedenti punti, il Nucleo osserva che l'Amministrazione ha introdotto elementi di progressivo allineamento alle prescrizioni di cui al D.lgs. n. 150/2009, innestandoli sul sistema di valutazione vigente che prevede la verifica dei risultati gestionali dei Dirigenti, degli EP e dei responsabili con incarico, connessi agli obiettivi loro assegnati.

Il NdV rileva che l'indisponibilità di dati e informazioni di tipo quali/quantitativo, tipici della funzione "controllo di gestione", ha indotto l'Amministrazione a seguire, nel periodo di osservazione, un approccio di tipo conservativo, ma vigilato, in materia di valutazione. Nello specifico, il NdV evidenzia la permanenza di una non rilevante differenziazione delle valutazioni individuali e di una sostanziale tendenza verso l'alto dei punteggi.

La valutazione per l'annualità 2013, che risulta essere ancora in corso, si è svolta attraverso la formulazione del giudizio espresso dal responsabile attraverso una scheda di valutazione, per il personale di categoria EP e D, inerente all'area degli obiettivi e dei comportamenti. La predetta scheda è controfirmata dal valutato per presa visione. Lo stesso dicasi per il personale dirigente per il quale la valutazione è stata effettuata dal Direttore Generale attraverso la formulazione del giudizio in una distinta scheda di valutazione. Con particolare riferimento agli obiettivi relativi all'anno 2013, la valutazione è stata espressa sempre mediante la predetta scheda di valutazione che ha tenuto conto delle relazioni sulle attività svolte e sui risultati raggiunti, prodotte dai valutati.

Il Nucleo ritiene che, alla luce di quanto disposto dal D.lgs 150/2009 in merito alla necessità di valutare tutto il personale - a prescindere dagli effetti in termini di attribuzione della premialità (la valutazione ha come finalità principale quella dello sviluppo professionale e organizzativo) - sia prioritario procedere ad una estensione della valutazione con una migliore definizione degli obiettivi (formalizzati nel Piano della performance) in termini di misurabilità concreta, sotto il profilo dell'individuazione di specifici indicatori (di processo e di risultato) per misurarne il raggiungimento. Gli elementi principali da segnalare riguardano, pertanto, le modalità, sotto il

profilo tecnico-metodologico, con cui vengono scelti e definiti gli obiettivi. Inoltre, il NdV suggerisce che nel Sistema di misurazione e valutazione, anche alla luce delle riflessioni svolte nell'ambito del Gruppo di Lavoro congiunto con il Formez (Progetto Performance P.A.), vi sia una più articolata esplicitazione della linea delle responsabilità (individuazione valutatori/valutati).

In conclusione, per quanto concerne la chiusura dell'anno in corso, il NdV prende atto che si tratta del compimento di un processo avviato sulla base dell'impostazione precedentemente in vigore e segnala l'opportunità, per il futuro, di procedere alla definizione di un processo di valutazione integrato al piano strategico, aderente alle nuove scadenze e ai nuovi adempimenti indicati a livello normativo.

C. Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Alla luce di quanto previsto nella delibere CiVIT n. 4/2012 e 23/2013, in questa sezione della Relazione, il Nucleo è tenuto ad esprimere un giudizio sul processo di funzionamento del Sistema di valutazione sulla base delle evidenze raccolte riguardanti non solo le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della *performance*, ma anche il ruolo dei soggetti coinvolti nonché i rapporti tra tali soggetti.

Il NdV rileva la mancanza della Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione delle Performance (STPM) la cui funzione, ai sensi dell'art. 14 comma 9 del D.Lgs 150/2009 è quella di assicurare al NdV il necessario supporto metodologico e strumentale per lo svolgimento dei compiti di cui all'art.14 del citato Decreto ai fini, in particolare:

- a) della validazione del Piano della Performance e della redazione della Relazione annuale sui risultati;
- b) del monitoraggio del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni e della elaborazione della Relazione annuale sullo stato dello stesso;
- c) della istruttoria relativa alla proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;

Inoltre, il NdV, come ha avuto già modo di esprimere nel corso degli incontri con la Direzione Generale, ritiene che il personale afferente alla struttura di supporto al nucleo sia insufficiente a garantire le attività sopra evidenziate attesa la crescente mole di lavoro richiesto nella predisposizione e nell'analisi di documenti.

Il NdV, dopo aver esaminato il processo di funzionamento del SMVP e aver verificato che lo stesso sta andando a regime, con riferimento alle fasi, ai tempi in cui si articola il ciclo della performance, al ruolo dei soggetti coinvolti (soggetti di indirizzo politico-amministrativo, dirigenza, personale, NdV) e ai rapporti tra tali soggetti, ritiene di poter esprimere parere positivo in ordine alla sua conformità al modello previsto dalla normativa vigente.

D. Infrastruttura di supporto

Secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 1 e dall'art. 10, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 150/2009, la definizione degli obiettivi nell'ambito del Piano delle Performance deve avvenire in maniera integrata con il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. Tale principio è di fondamentale importanza perché un sistema di obiettivi è effettivamente sostenibile soltanto se è garantita la congruità con le risorse effettivamente disponibili e siano definite le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi stessi. A rafforzare la volontà di garantire la trasparenza e l'omogeneità dei sistemi e delle procedure contabili, il Consiglio di Amministrazione del Politecnico di Bari, con delibera del 23 dicembre 2013, ha adottato il bilancio unico di Ateneo in regime di contabilità finanziaria con decorrenza 1° gennaio 2014. A partire dall'anno in corso, tale sistema è stato affiancato dalle contestuali registrazioni in regime di contabilità economico patrimoniale, al fine di testare la struttura di bilancio economico-patrimoniale che sarà adottata a partire dal 1° gennaio 2015.

Il principale vantaggio della contabilità economico patrimoniale è una maggiore chiarezza e trasparenza dei bilanci, che possono contestualmente illustrare i risultati della gestione e della consistenza patrimoniale dell'Ateneo. Tali informazioni sono particolarmente utili nei rapporti con soggetti terzi rispetto all'Ateneo: Enti Locali, Enti Finanziatori, Fondazioni, Istituti di Credito, ecc., ossia quei soggetti che hanno interessi (attuali o potenziali) ad una collaborazione con le Università, e che sono interessati ad una valutazione delle caratteristiche dell'attività delle stesse anche sotto il profilo economico.

Tale innovazione consentirà di migliorare e rendere efficace il connubio tra Ciclo della performance e Ciclo di Bilancio.

Il NdV ritiene che precedenti esperienze quali le attività avviate già a partire dal 2010 dal Politecnico nei settori della pianificazione strategica e della gestione per obiettivi hanno consentito di affrontare il ciclo di gestione della performance sulla base delle esperienze già maturate e di collegare la pianificazione operativa al Piano Strategico.

Inoltre, la partecipazione del Politecnico al progetto "Good Practice" ha consentito di mettere a frutto l'esperienza maturata nelle tematiche connesse alla performance organizzativa. Nel corso degli anni 2011-2013, infatti, l'Ateneo ha partecipato al progetto "Good Practice", organizzato dalla School of Management del Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano (MIP), con lo scopo di identificare sistemi di misura delle prestazioni delle attività amministrative, in termini di indicatori di efficienza, efficacia e di costo, al fine di individuare, attraverso il *benchmarking* con altre università coinvolte nel progetto, le buone pratiche da diffondere tra gli atenei partecipanti.

Il NdV, dall'analisi della documentazione in suo possesso e in particolare della bozza di revisione del SMVP, ha verificato la potenziale coerenza dello stesso con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e quello di bilancio.

Il sistema dei controlli interni, a parere del NdV, può migliorare in virtù della introduzione del sistema di contabilità economico e patrimoniale funzionali alla misurazione e alla valutazione in termini di efficacia ed efficienza

Il NdV ritiene che l'implementazione di un sistema informativo sia da consolidare per le attività future e invita l'Amministrazione a rafforzare i sistemi di controllo strategico, controllo di gestione, controllo di regolarità amministrativa contabile nonché controllo degli organismi partecipati.

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

Il Politecnico di Bari ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione (CdA) del 25/02/2011, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2011-2013, in ottemperanza all'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009 e alla delibera n. 105/2010 della CiVIT. Con D.R. n. 133 del 29/03/2013 è stato inoltre adottato, ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 59, della Legge n. 190/2012, il Piano triennale di prevenzione della corruzione. Al riguardo è opportuno precisare che le modifiche normative intervenute in relazione al Piano Nazionale Anticorruzione, hanno condizionato l'aggiornamento del Programma che è in fase di elaborazione in uno con la revisione del Piano.

In conformità a quanto stabilito dal d.lgs. n. 33/2013, da aprile 2013, il Politecnico di Bari ha introdotto nell'home page del sito web istituzionale la prevista sezione "Amministrazione Trasparente", articolandola secondo le indicazioni riportate nell'allegato A dello stesso decreto, al fine di adempiere agli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co.2, d.lgs. n. 165/2001; i contenuti di tale sezione sono in continuo aggiornamento e integrazione, anche attraverso contenuti non strettamente richiesti dalla normativa, ma la cui estesa conoscibilità viene considerata utile ai fini dell'attuazione di un ampio concetto di trasparenza.

Alla pubblicazione di tutti i dati/documenti/informazioni obbligatoriamente richiesti è sottesa un'intensa e diffusa attività anzitutto organizzativa oltre che di ricerca e di rielaborazione, attività cui l'Ateneo ha solo parzialmente potuto attendere, anche in ragione degli avvicendamenti istituzionali verificatisi nel corso dell'anno 2013. D'altra parte la mole dei dati/documenti/informazioni da implementare è talmente vasta e differenziata (si tratta di circa 240 adempimenti) che il soddisfacimento del dettato normativo non appare, allo stato, pienamente raggiungibile, pur essendo una meta a cui tendere.

Ciononostante, si è comunque avviata l'attività necessaria a implementare i contenuti della sezione Amministrazione Trasparente, realizzando per alcune sottosezioni il pieno adempimento degli

obblighi di pubblicazione, laddove per altre è necessario ancora intervenire con l'individuazione di ragionate linee di indirizzo oltre che attraverso provvedimenti organizzativi di portata generale.

Il NdV ritiene che la trasparenza intesa come "accessibilità totale" alle informazioni pubbliche, finalizzata al controllo sociale dell'operato delle pubbliche amministrazioni, sia comunque garantita dal Politecnico in considerazione del costante arricchimento del sito istituzionale e delle iniziative intraprese.

Il NdV auspica che in tempi brevi il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità venga aggiornato, adeguandolo ed integrandolo con le disposizioni previste dalla Legge 190/2012, insieme al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Il NdV ha constatato che non è stata ancora redatta e adottata la "Carta dei Servizi di Ateneo" attraverso la quale l'Amministrazione rende noti i servizi erogati, le modalità di erogazione e fruizione degli stessi, la tempistica e gli standard di qualità che intende garantire. A tal fine è stato costituito un team di progetto (D.D. n.22 del 20/02/2014) che, in collaborazione con il Presidio della Qualità, provveda a redigere la bozza del documento da sottoporre agli Organi di Governo entro il mese di luglio 2014. Con riferimento, poi, alla stesura del regolamento per gli standard di qualità in ottemperanza ai principi contenuti nel D. Lgs. n. 198/2009 e nel D. Lgs. n. 150/2009 e alle linee guida di cui alle delibere 88/2010, 3/2012 e 6/2013 della CiVIT in materia di definizione degli standard di qualità dei servizi pubblici e di misurazione e valutazione della performance, è stato coinvolto il Presidio della Qualità.

Al fine di un controllo della qualità dei servizi erogati il Politecnico ha attivato strategie di coinvolgimento degli stakeholder. Infatti, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 370/1999 l'Ateneo conduce periodicamente, mediante questionari predisposti dal NdV, indagini di *customer satisfaction* per monitorare il livello complessivo di soddisfazione degli stakeholder interni ed esterni in merito ai servizi offerti e il grado di soddisfazione degli studenti nei riguardi della didattica.

Il Presidio della Qualità di Ateneo, costituito con D.R. n. 31 del 23 gennaio 2013, in collaborazione con il NdV, sviluppa piani di azione per il monitoraggio del raggiungimento di specifici obiettivi, valutando la performance e i risultati raggiunti dai singoli Corsi di studio.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Per quanto riguarda la valutazione dell'efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti degli Organi di Governo e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo utili per predisporre l'aggiornamento dei documenti del Ciclo della performance per l'anno 2014 al fine

di migliorare la performance organizzativa ed individuale, si evidenzia che l'esperienza maturata nella fase di applicazione del sistema nel 2011-2013 ha prodotto dei risultati positivi nel contribuire alla diffusione della cultura della misurazione della performance e nel rivisitare l'assetto della struttura organizzativa.

Si rilevano ancora i seguenti punti di criticità:

- a) il ciclo di gestione della performance è ancora percepito come adempimento normativo e non come strumento di supporto alle decisioni strategiche e gestionali; appare necessario intensificare le misure di comunicazione e sensibilizzazione anche attraverso appositi interventi formativi cui peraltro l'Amministrazione ha comunicato che a breve darà seguito;
- b) l'organizzazione del lavoro per obiettivi non ha ancora raggiunto una sua maturazione in grado di consentire una significativa differenziazione nelle valutazioni individuali altresì ancora larghe fasce di personale non sono interessate da un sistema premiale che coniughi risultati e premio;
- c) la mappa degli indicatori risulta migliorabile al fine di meglio garantire misurabilità, tracciabilità e affidabilità;
- d) restano da attivare, alla luce della prossima disponibilità dei dati e delle informazioni quali/quantitative consentite dal controllo di gestione, funzioni di monitoraggio, atte a valutare la congruità delle soluzioni organizzative adottate e del sistema di valutazione implementato con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Il NdV auspica che l'Amministrazione proceda, in tempi brevi, a completare l'implementazione dell'intero processo previsto dal sistema di misurazione nelle fasi ancora non integralmente sviluppate, a definire un programma di miglioramento/monitoraggio della qualità dei servizi, a ottimizzare i sistemi informativi al fine di garantire dati accurati e informazioni di qualità e che si rispettino il criterio della coerenza su contenuti e tempistica tra il Sistema e tutti gli altri documenti di programmazione strategica, anche con riferimento alle fasi di assegnazione, monitoraggio e conseguimento degli obiettivi.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Il Nucleo, per stilare la presente relazione, ha svolto un'approfondita attività di indagine e di informazione presso la Direzione Generale dell'Ateneo attraverso un costruttivo confronto con i vertici della Amministrazione. Quanto finora sinteticamente evidenziato trova riscontro nei dati e nelle informazioni riportati nell'allegato predisposto e definito nella deliberazione della CIVIT n. 23/2013 che detta le linee guida per la relazione ex art. 14 D. Lgs 150/2009.

La presente relazione è accompagnata dall'allegato 1: *"Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance"*, dall'allegato 2 *"Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi*

e individuali relativo al ciclo della performance in corso” e dall’allegato 3 “Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull’erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente”.

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

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande C.2, D.2, D.3, D.4 e E.1.b è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti³.

A. Performance organizzativa				
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	<input type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> Mensile <input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input checked="" type="checkbox"/> Altro <u>INCONTRI DEDICATI</u>			
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input type="checkbox"/> Dirigenti di I fascia e assimilabili <input checked="" type="checkbox"/> Dirigenti di II fascia e assimilabili <input type="checkbox"/> Stakeholder esterni <input type="checkbox"/> Altro _____			
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	<input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi <input checked="" type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno			
B. Performance individuale				
B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizi (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□□□	□□□□	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□ [*]	□□□□ [*]	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	□□□□	□□□□	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%

* ~~DEDO~~ A DECORRERE DAL 1/4/2013: 1

³ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?			
	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
C. Processo di attuazione del ciclo della performance Struttura Tecnica Permanente (STP)			
C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP?	(valore assoluto) L L O		
C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali?	(valore assoluto) L L L L		
Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche?	L L L L		
Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?	L L L L		
C.3. Indicare il costo annuo della STP distinto in:			
Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amm.ne ⁴)	L L L L L L L L L L		
Costo di eventuali consulenze	L L L L L L L L L L		
Altri costi diretti annui	L L L L L L L L L L		
Costi generali annui imputati alla STP	L L L L L L L L L L		
C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? (possibili più risposte)	<input type="checkbox"/> la STP ha un numero adeguato di personale <input type="checkbox"/> la STP ha un numero insufficiente di personale <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito economico-gestionale <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito giuridico		

⁴ Nel caso in cui una o più unità di personale siano dedicate a tempo parziale alle attività della STP, il relativo costo deve essere proporzionato in funzione del FTE corrispondente (per esempio, se su base annua un'unità di personale impiega il 30% del suo tempo in attività della STP e il suo costo annuo è di 30.000€, il relativo costo del lavoro annuo da prendere in considerazione per il computo totale sarà di 30.000€ * 30% = 9.000€).

D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici			
D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?			
L10			
N.B.: Nel caso in cui l'amministrazione faccia uso di molteplici sistemi di CDG, compilare le domande da D.2 a D.4 per ognuno dei sistemi utilizzati.			
D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:	<input type="checkbox"/> Tutte le strutture dell'amministrazione <input type="checkbox"/> Tutte le strutture centrali <input type="checkbox"/> Tutte le strutture periferiche <input type="checkbox"/> Una parte delle strutture centrali (specificare quali) _____ <input type="checkbox"/> una parte delle strutture periferiche:(specificare quali) _____		
D.3. Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
Sistema di contabilità generale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema di contabilità analitica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocollo informatico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service personale del Tesoro (SPT)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema informatico di gestione del personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
Sistema informatico di Controllo strategico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?	Indicatori ob. strategici <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	Indicatori ob. operativi <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
(se si) fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore	_____ _____ _____	_____ _____ _____
D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?	ob. strategici	ob. operativi
Sistema di contabilità generale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema di contabilità analitica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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 pubblicazione⁵

E.1.a. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati

N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti⁶ compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi

Tipologie di dati	Disponibilità del dato	Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione	Pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"	Trasmissione ad altri soggetti (laddove effettuata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input checked="" type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

⁵ Per la compilazione di questa sezione fare riferimento alle istruzioni di dettaglio riportate in seguito.

⁶ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

<p>Consulenti e collaboratori</p>	<p><input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input checked="" type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>Specificare: a) DFP b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione SEMESTRALE</p> <p>PORTALI DEDICATI</p>
<p>Dirigenti</p>	<p><input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>Specificare: a) DFP b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione</p>
<p>Incarichi conferiti ai dipendenti autorizzati</p>	<p><input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>DFP PORTALE DEDICATO Specificare: a) DFP b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione ENTR 15 gg DAU' AUTORIZZAZIONE</p>

Bandi concorso	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Tipologia Procedimenti	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input checked="" type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Bandi di gara e contratti	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	AVCP; MIT; GUR; QUOTIDIANI LOCALI PORTALI DEDICATI Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione AL VERIFICARSI DELL'EVENTO
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

E.1.b. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati

N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi

Tipologie di dati	Grado di apertura delle banche dati di archivio per la pubblicazione dei dati (indicare i soggetti che accedono alle banche dati di archivio)	Banche dati non utilizzate per la pubblicazione dei dati (specificare le ragioni per cui tali fonti non alimentano la pubblicazione dei dati)	Pubblicazione in sezioni diverse da "Amministrazione Trasparente" (specificare le ragioni per cui la pubblicazione avviene al di fuori della sezione dedicata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	BASSO	CINECA - CSA	/
Consulenti e collaboratori	BASSO	CINECA - CIA	/
Dirigenti	BASSO	CINECA CSA	/
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	BASSO	CINECA CSA	/
Bandi di concorso	BASSE	CINECA CSA	/
Tipologia Procedimenti	BASSO	CINECA UGOV	/
Bandi di gara e contratti	BASSO	CINECA CIA	/

Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	BASSO	CINECA - CIA	/

E.2. Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio

N.B.: laddove le responsabilità variano a seconda delle tipologie di dati, indicare il soggetto che svolge l'attività con riferimento al maggior numero di dati. Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi

Selezionare le attività svolte dai soggetti sottoindicati	Raccolta dei dati	Invio dei dati al responsabile della pubblicazione	Pubblicazione dei dati online	Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati	Monitoraggio
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Responsabile della trasparenza	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza)	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
OIV	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Altro soggetto (specificare quale) ADDETTI ALLA PUBBLICAZIONE	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No

E.3. Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'OIV

N.B.: laddove il monitoraggio varia a seconda delle tipologie di dati, indicare il modello relativo al maggior numero di dati

	Oggetto del monitoraggio	Modalità del monitoraggio	Estensione del monitoraggio	Frequenza del monitoraggio	Comunicazione degli esiti del monitoraggio (Indicare il soggetto cui sono comunicati gli esiti)	Azioni correttive innescate dagli esiti del monitoraggio (Illustrare brevemente le azioni)
Strutture centrali	<input checked="" type="checkbox"/> Avvenuta pubblicazione dei dati <input checked="" type="checkbox"/> Qualità (completezza, aggiornamenti o e apertura) dei dati pubblicati	<input checked="" type="checkbox"/> Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati <input type="checkbox"/> In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico <input checked="" type="checkbox"/> Verifica su sito <input type="checkbox"/> Altro	<input type="checkbox"/> Sulla totalità dei dati <input checked="" type="checkbox"/> Su un campione di dati	<input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Annuale <input checked="" type="checkbox"/> Altro VERIFICHE OTT E DIC 2013		
Strutture periferiche (laddove presenti)	<input type="checkbox"/> Avvenuta pubblicazione dei dati <input type="checkbox"/> Qualità (completezza, aggiornamenti o e apertura) dei dati pubblicati	<input type="checkbox"/> Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati <input type="checkbox"/> In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Sulla totalità dei dati <input type="checkbox"/> Su un campione di dati	<input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Annuale <input type="checkbox"/> Altro		
Corpi (laddove presenti)	<input type="checkbox"/> Avvenuta pubblicazione dei dati <input type="checkbox"/> Qualità (completezza, aggiornamenti o e apertura) dei dati pubblicati	<input type="checkbox"/> Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati <input type="checkbox"/> In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Sulla totalità dei dati <input type="checkbox"/> Su un campione di dati	<input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Annuale <input type="checkbox"/> Altro		

E.4. Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente"		
N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi		
	Presenza	Note
	SI/NO	
Sistemi per contare gli accessi alla sezione	SI	
Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell'ambito della sezione	SI	
Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione	SI	
Sistemi per verificare se l'utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell'ambito della sezione	SI	
Sistemi per verificare se l'utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza	SI	
Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti	SI	
Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi	NO	
Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati	NO	
Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione	NO	
Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi	NO	
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	NO	
F. Definizione e gestione degli standard di qualità		
F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	
F.2. (se sì a F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per tutti i servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> No	
F.3. (se sì a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle <i>class action</i> ? (possibili più risposte)	<input type="checkbox"/> Sì, per gestire reclami <input type="checkbox"/> Sì, per gestire <i>class action</i> <input type="checkbox"/> Sì, per gestire indennizzi <input type="checkbox"/> No	
F.4. (se sì a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione	

Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso⁷

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizio (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□□□	□□□□	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□	□□□□	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	□□□□	□□□□	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input checked="" type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input checked="" type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	Si	No	(se no) motivazioni	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	

⁷ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali avvenuta nell'anno 2013.

Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente⁸

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande 2, 4, 8 e 9 è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti⁹.

1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?							
	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore			
		meze e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso				
Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□□□	□□/□□□□	□	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□	□□/□□□□	☒	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%			
Non dirigenti	□□□□	□□/□□□□	☒	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%			
2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale? ¹⁰							
	contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata a dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzativa e di appartenenza	competenze/comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□□%	□□□%	□□□%	□□□%			□□□%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□%	□□□%	□□□%	□□□%			□□□%
Non dirigenti				□□□%	□□□%	□□□%	□□□%

⁸ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sulla valutazione degli obiettivi assegnati nel ciclo 2012 e sulla relativa erogazione dei premi.

⁹ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

¹⁰ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

3. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?				
	personale per classe di punteggio (valore assoluto):			
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□□□□	□□□□□	□□□□□	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□□	□□□□□	□□□□□	
Non dirigenti	□□□□□	□□□□□	□□□□□	
4. Qual è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato?				
	Importo massimo previsto (€)	Importo eventuale acconto erogato (€)	Mese e anno erogazione acconto	Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□□□□□□□□□	□□□□□□□□□□	□□/□□□□	□□□□□□□□□□
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□□□□□□□	□□□□□□□□□□	□□/□□□□	□□□□□□□□□□
Non dirigenti	□□□□□□□□□□	□□□□□□□□□□	□□/□□□□	□□□□□□□□□□
5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio?				
	mese erogazione	personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)		
		100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Non dirigenti	□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□

6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?						
	processo di valutazione			erogazione dei premi		
	Si	No	(se no) motivazioni	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla <i>performance</i> individuale ¹¹ ?						
	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)	
Dirigenti e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____	_/_/___	
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____	_/_/___	
8. Quante unità di personale hanno fatto ricorso alle procedure di conciliazione previste dal Sistema di misurazione di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e quali sono stati i loro esiti?						
	personale che ha fatto ricorso a procedure di conciliazione (valore assoluto)		personale per il quale le procedure sono state concluse (valore assoluto)		personale per il quale le procedure sono state concluse con esito negativo per il ricorrente (valore assoluto)	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	[] [] [] []		[] [] [] []		[] [] [] []	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	[] [] [] []		[] [] [] []		[] [] [] []	
Non dirigenti	[] [] [] []		[] [] [] []		[] [] [] []	

¹¹ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

9. I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
---	--