

Relazione di valutazione della
“Relazione sulla performance 2018”
Università degli studi di Roma “Tor Vergata”

Nucleo di Valutazione

Roma, 1 Luglio 2019

Indice

Premessa

1	Finalità	3
2	Principi generali	4
3	Oggetto della valutazione	4
4	Il processo di validazione e la metodologia di verifica	5
4.1	Il processo di validazione e i soggetti coinvolti	5
4.2	La metodologia di validazione	6
4.2.1	Criterio utilizzato per esprimere la valutazione	10
5	Le analisi effettuate	11
Sezione 1	“Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni”	12
Sezione 2	“Il processo di redazione della Relazione sulla Performance”	14
Sezione 3	“Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti”	16
Sezione 4	“Attestazione tempi di pagamento”	18
Sezione 5	“Pari opportunità e bilancio di genere”	18
Sezione 6	“conclusioni”	23
Allegato 1 – Questionario		25
Allegato 2 – Sezione di sintesi delle carte di lavoro		27
Allegato 3 – Documento di validazione		29



Premessa

Il NdV constatato e valutato (13 settembre 2018) il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale ha riformulato, ove necessario e con tempi molto stretti, la relazione in oggetto mantenendo gli stessi criteri.

1. Finalità

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

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

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

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

2. Principi generali

I principi generali sui quali si basa il processo di validazione e la stesura del documento finale sono ispirati ai seguenti aspetti esplicitati dalla delibera 5/2012 (CIVIT) :

- Comprensibilità da parte degli stakeholder;
- Conformità alla delibera CIVIT. n.5/2012;
- Trasparenza;
- Attendibilità/ragionevolezza;
- Evidenza e tracciabilità;
- Verificabilità (dei contenuti e dell’approccio utilizzato).

I principi sopra elencati sono declinati nel paragrafo 4.2.

3. L'oggetto della validazione

Seguendo le indicazioni della delibera 6/2012 e degli aggiornamenti 04/07/2013 pubblicati dalla CIVIT, oggetto della validazione (*che si articola in più aspetti*), è la Relazione sulla Performance 2017 redatta dall'Ateneo. Il primo riguarda la **comprensibilità** della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e sui risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto). Il secondo riguarda la **conformità** (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione). Il terzo ambito di validazione riguarda l'**attendibilità/ragionevolezza** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione. Gli altri due aspetti riguardano: evidenza e tracciabilità e verificabilità. A ciascun aspetto sarà assegnato un peso ai fini della validazione.

La validazione si articola in due momenti distinti:

- Il primo riguarda il **processo** attraverso il quale il NdV **verifica la struttura e i contenuti della Relazione**, in linea con i principi generali sopra menzionati. Per ciascuna sezione della relazione è eseguita un'analisi ed è formulata una conclusione con indicazione di azioni di miglioramento e di punti di forza;
- Il secondo momento consiste nella formulazione del **giudizio di sintesi**, espresso in termini di “**validato / non validato**”, che trova riscontro nell'allegato 2, basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nelle carte di lavoro, che è elaborato, e quindi formalizzato, nel documento di validazione.



4. Il Processo di validazione e la metodologia di verifica

La Relazione in oggetto è stata trasmessa dall'amministrazione in data 28 Giugno 2019. Il NdV ha preso visione della Relazione della Performance, soffermandosi sulle informazioni che ha ritenuto salienti. Al fine di redigere la Relazione e il Documento di validazione, il NdV ha adottato il modello descritto qui di seguito.

4.1 Il processo di validazione e i soggetti coinvolti

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

- L'Amministrazione, una volta elaborata e adottata la Relazione, la invia al NdV;
- Il NdV approfondisce gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, sulla base dell'approccio preliminarmente individuato. In tale fase, il NdV realizza, inoltre, un'interlocuzione diretta con l'Amministrazione per acquisire le informazioni necessarie (elementi probativi). Tale interlocuzione consente al NdV di arrivare all'esito finale attraverso un confronto costruttivo con i vertici dell'Amministrazione al fine di evitare eventuali contenziosi derivanti dall'errata acquisizione d'informazioni;
- Il NdV elabora e formalizza il documento di validazione nei contenuti individuati nel modello contenuto nell'allegato 1;
- Tale documento è inviato dal NdV all'Amministrazione e pubblicato sulla piattaforma dedicata sul "Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica";
- La Relazione è pubblicata, unitamente al documento di validazione, sul sito istituzionale dell'Amministrazione per assicurarne la necessaria visibilità. Il NdV verifica tale adempimento.

4.2 La metodologia di validazione

La pianificazione di verifica e di analisi su cui il NdV ha lavorato per esprimere la valutazione, ha previsto un intervallo temporale dal 28/06/2019 al 01/07/2019 con il coinvolgimento di tre membri del NdV ed un componente tecnico – amministrativo.

Il modello utilizzato e condiviso per le analisi e le valutazioni è costituito in più fasi:

- a) Definizione e stesura del questionario (All.1), derivante dalla specificazione delle linee guida presenti nella delibera n. 5/2012.

Il questionario è suddiviso in sezioni corrispondenti a quelle presenti nella Relazione sulla performance 2018. A ogni specificazione del questionario è stato associato un giudizio su una scala di valori, legato alla presenza della specificazione nella relazione oggetto di valutazione: Assente (NO), Parzialmente Assente (P-NO), Parzialmente Presente (P-SI), Presente (SI). Il questionario contiene tutte le specificazioni legate alla relazione con rispettivo giudizio e si riferisce all'aspetto dei contenuti della relazione. Lo stesso criterio di valutazione è utilizzato per l'allegato 2;

- b) Definizione di una serie di sei (6) indicatori/principi, sulla base della delibera n. 6/2012 relativa alle linee guida per la validazione da parte del NdV della Relazione sulla performance. Gli indicatori coprono un'area più ampia di quella indicata nella delibera n. 6/2012 dell'ANAC che riguardano l'attendibilità, conformità e comprensibilità. Gli indicatori sono i seguenti:

- **Trasparenza:** il documento è chiaro e accessibile facilmente e pubblicato;
- **Comprensibilità:** il documento è redatto in modo da essere facilmente comprensibile dai cittadini, anche privi di conoscenze tecniche;
- **Conformità:** il documento è conforme alla delibera 5/2012 CiVIT;
- **Applicabilità/Ragionevolezza:** la relazione riporta obiettivi, principi, comportamenti attesi, etc., applicabili al contesto di riferimento rispettando i limiti imposti dalla loro ragionevole attuazione;
- **Evidenza e Tracciabilità:** la relazione rileva i processi con i quali si intende giungere ai risultati dichiarati e attesi;



- **Verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato:** la relazione consente la verifica diretta e/o indiretta attraverso opportuna documentazione in allegato o con rimandi (es. link ipertestuali) a quanto dichiarato.

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

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

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

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

Il documento, oltre alle sezioni illustrative 1, 2, 3 e 4 contiene, nella sezione 5, relativa alle analisi effettuate, uno schema di giudizio secondo la traccia di seguito specificata (alcune parti fanno parte dell'allegato 2). Ciascuna sezione della “Relazione sulla performance 2018” presentata dall'Amministrazione al NdV è esaminata, commentata e valutata secondo lo stesso schema che prevede le seguenti fasi:

- A. Lettura del testo della sezione, raccolta delle evidenze emerse, compilazione del Questionario di Valutazione, compilazione del Quadro di Valutazione;
- B. Indicazione delle fonti utilizzate;
- C. Riporto degli esiti della verifica nel Quadro di Valutazione tenendo conto dei risultati derivanti dal Questionario di valutazione;
- D. Lettura dei documenti di riferimento collegati agli esiti della verifica;
- E. Discussione sugli eventuali commenti emersi nel processo di interlocuzione con gli uffici amministrativi;
- F. Indicazione delle conclusioni con riferimento alle azioni di miglioramento dei punti di debolezza e ai punti di forza.

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

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

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

4.2.1 Criterio utilizzato per esprimere la valutazione

Il NdV ha mantenuto anche per il 2018 (come specificato in 'premessa'), i criteri utilizzati nelle precedenti relazioni di validazione, per ottenere degli indicatori parziali e totali:

- a) Per il raggiungimento di una valutazione positiva è necessario aver superato almeno il 70% del punteggio massimo conseguibile;
- b) Definizione di un doppio sistema di pesi: uno legato agli Indicatori/principi ed uno legato alle sezioni della Relazione sulla performance 2018;
- c) Applicazione del sistema dei pesi menzionati al punto b) per definire il punteggio complessivo alla Relazione;
- d) I pesi assegnati a ciascun indicatore/principio sono:

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

- e) I pesi assegnati a ciascuna sezione (non è stata considerata la Sezione 4 Attestazione dei

tempi di pagamento in quanto trattasi del calcolo di un indicatore) sono:

Sezioni	Peso	Punteggio massimo	Punteggio massimo pesato
sez.1- Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	0,2	4	0,8
sez.2- Il processo di redazione della relazione sulla Performance	0,05	4	0,2
sez.3 - Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti	0,4	4	1,6
sez.4 – attestazione dei tempi di pagamento	0,2	4	0,8
sez.5 - Pari opportunità e bilancio di genere	0,1	4	0,4
sez.6 - Conclusioni	0,05	4	0,2
Totale pesi/punteggi	1	24	4
Limite minimo per valutazione positiva (70% del massimo)	2,8		

- f) La valutazione complessiva per la “Relazione sulla performance 2018” è ottenuta dalla combinazione dei due sistemi di pesi, risultanti dalla somma dalle valutazioni pesate di ciascuna sezione moltiplicate per il proprio peso. Il punteggio minimo per una valutazione positiva pari a 2,8 sia per le sezioni sia per la Relazione nel suo complesso.



5. Le analisi effettuate

Le analisi effettuate sono riportate nel presente documento, seguendo lo schema già presentato alla sezione 4.

Per ciascuna sezione della Relazione sulla performance sono riportate delle conclusioni.

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

A) Il lavoro svolto di analisi e valutazione

- Lettura della sezione “*Sintesi delle informazioni d'interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni*”;
- Raccolta delle evidenze emerse;
- Compilazione del Questionario di Valutazione (all.1) e del quadro di sintesi delle carte di lavoro(all.2) ;
- Compilazione del quadro di Valutazione;
- Confronto del quadro di Valutazioni con i Componenti della Commissione.

B) Le fonti utilizzate

- Piano della Performance, Piano Integrato e Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2019-21;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell’Ateneo, adottato dall’Ateneo a settembre del 2018;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza integrità dei controlli interni 2018;
- Sito web di Ateneo <http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/>;



C) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

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

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

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

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

- Al fine di elaborare le valutazioni della sezione sono utilizzati i risultati al Questionario di Valutazione e il Quadro di Valutazione della Relazione sulla Performance - *“Sintesi delle informazioni d'interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni”*.

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

- Nell'interlocuzione con l'Amministrazione si è registrata una collaborazione, seppur minima visti i tempi.



F) Conclusioni raggiunte

- **Azioni di Miglioramento:** E' necessario inserire link per la consultazioni delle fonti utilizzate utilizzata già comunicata nella relazione precedente. Metter i titoli dei grafici in italiano in quanto occorre garantire la fruibilità dei contenuti a tutta la popolazione (anche a chi non conosce la lingua inglese).
- **Punti di Forza:** L'analisi del contesto di riferimento è comprensibile. E' presente una schematizzazione dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione. Risultano presenti alcuni aggiornamenti del Piano e del contesto. Bene la parte della sintesi degli obiettivi e la matrice swot.

Sezione 2: “Processo di redazione della relazione sulla performance”

A) Il lavoro svolto di analisi e valutazione

- Lettura della sezione “*Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti*”;
- Raccolta delle evidenze emerse;
- Compilazione del Questionario di Valutazione (all.1) e del quadro di sintesi delle carte di lavoro(all.2);
- Compilazione del Quadro di Valutazione;
- Confronto del Quadro di Valutazioni con i Componenti della Commissione.

B)Le fonti utilizzate

- Piano della Performance, Piano Integrato e Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2019-21;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'Ateneo, adottato a settembre del 2018;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza integrità dei controlli interni 2018;

- Sito web di Ateneo <http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/>;

C) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

- **Questionario di Valutazione** - “*Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti*” (All. 1)
- **Quadro di Valutazione** - “*Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti*”

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

Tab. 3 - Quadro di valutazione della Relazione sulla Performance - “*Il processo di redazione della Relazione sulla Performance*”.

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

- Al fine di elaborare le valutazioni della sezione si sono utilizzati i risultati del Questionario di Valutazione e il Quadro di Valutazione della Relazione sulla Performance - “*Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti*”.

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

- Nell'interlocuzione con l'Amministrazione si è registrata una collaborazione, seppur minima visti i tempi.

F) Conclusioni raggiunte

Azioni di Miglioramento:

- E' necessario inserire link per la visualizzazione dei risultati ottenuti (verificabilità).
- E' necessario evidenziare gli eventuali sistemi di monitoraggio intermedio degli obiettivi.
- Attuare quanto riportato cfr.§2.3.1 comma 2 (presente anche nella relazione precedente)
- Definire con maggiore precisione gli indicatori correlati ad taluni obiettivi definendo sempre target, valore di riferimento e valore di raggiungimento.

Punti di Forza:

- I risultati della performance conseguiti nel 2018, sono esposti secondo la logica a cascata;
- E' indicato il grado di conseguimento dell'obiettivo con riferimento al target programmato, con l'utilizzo di strumenti grafici, evidenziando i risultati che maggiormente si sono discostati in positivo o in negativo dal target programmato con l'analisi dei fattori che hanno determinato tali scostamenti.

Sezione 3: “Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti”

A) Il lavoro svolto di analisi e valutazione

- Lettura della sezione “*Risorse, Efficienza ed Economicità*”;
- Raccolta delle evidenze emerse;
- Compilazione del Questionario di Valutazione (all.1) e del quadro di sintesi delle carte di lavoro(all.2);
- Compilazione del Quadro di Valutazione.

B) Le fonti utilizzate

- Piano della Performance, Piano Integrato e Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

2019-21;

- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'Ateneo, adottato a settembre 2018;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2018;
- Sito web di Ateneo <http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/>;

C) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

- **Questionario di Valutazione** - *“Risorse, Efficienza ed Economicità” (All. 1)*
- **Quadro di Valutazione** - *“Risorse, Efficienza ed Economicità”*

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

Tab. 4 - Quadro di valutazione della Relazione sulla Performance – *“Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti”*.

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

- Al fine di elaborare le valutazioni della sezione sono utilizzati i risultati al Questionario di Valutazione e il Quadro di Valutazione della Relazione sulla Performance - *“Risorse, Efficienza ed Economicità”*.



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

- Nulla da dichiarare sul punto in oggetto.

F) Conclusioni raggiunte

- **Azioni di Miglioramento:** E' inoltre importante indicare le risorse finanziarie e quelle umane che, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 3 comma 6, art. 14 comma 9 del D.lgs. 150/09 sono state destinate all'implementazione e/o al funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance. Occorre prevedere l'adozione di un sistema di controllo di gestione (attraverso l'introduzione di strumenti di contabilità analitica e di budgeting) opportunamente collegato al sistema di pianificazione strategica e operativa. Sarebbe utile inserire nelle conclusioni non solo le iniziative del rettore ma anche le spiegazioni per la comprensione dei dati o una sintesi degli stessi.
- **Punti di Forza:** Vengono riportate le informazioni utili per l'esplicitazione delle risorse dell'Ateneo facendo puntuale riferimento ai documenti di Programmazione economico finanziaria con un buon livello di trasparenza, e completezza.

Sezione 4: Attestazione tempi di pagamento

Per questa sezione si sono verificate le informazioni contenute nella relazione ma si mantiene lo stesso criterio utilizzato per le altre sezioni

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

Sezione 5: “Pari Opportunità e bilancio di genere”

A) Il lavoro svolto di analisi e valutazione

- Lettura della sezione “Pari Opportunità e bilancio di genere”;
- Raccolta delle evidenze emerse;
- Compilazione del Questionario di Valutazione (all.1) e del quadro di sintesi delle carte di lavoro(all.2);
- Compilazione del Quadro di Valutazione;
- Confronto del Quadro di Valutazioni con gli altri Componenti della Commissione;

B) Le fonti utilizzate

- Piano della Performance, Piano Integrato e Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2019-21;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell’Ateneo, Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell’Ateneo, adottato a settembre 2018;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2018;
- Sito web di Ateneo <http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/>;



B) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

- **Questionario di Valutazione** - “*Pari Opportunità e bilancio di genere*” (All. 1)
- **Quadro di Valutazione** - “*Pari Opportunità e bilancio di genere*”

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

Tab. 5 - *Quadro di valutazione della Relazione sulla Performance - “Pari Opportunità e bilancio di genere”.*

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

Al fine di elaborare le valutazioni della sezione sono utilizzati i risultati al Questionario di Valutazione e il Quadro di Valutazione della Relazione sulla Performance - “*Pari Opportunità e bilancio di genere*”.

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

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

E) Conclusioni raggiunte

- **Azioni di miglioramento:**



Inserire link di riferimento per le attività svolte (verificabilità).

- **Punti di Forza:**

Trasparenza delle informazioni.

Completezza dei dati e dei risultati fissati e raggiunti dalle iniziative intraprese.

Sezione 6 : “Conclusioni”

Il lavoro svolto di analisi e valutazione

- Lettura della sezione “conclusioni”;
- Raccolta delle evidenze emerse;
- Compilazione del Questionario di Valutazione (all.1) e del quadro di sintesi delle carte di lavoro (all.2);
- Compilazione del Quadro di Valutazione;
- Confronto del Quadro di Valutazioni con gli altri Componenti della Commissione.

C) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

- **Questionario di Valutazione** - “*Il processo di redazione della Relazione sulla Performance*” (All. 1)
- **Quadro di Valutazione** - “*Il processo di redazione della Relazione sulla Performance*”

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

Tab. 6 - Quadro di valutazione della Relazione sulla Performance - “*conclusioni*”

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

Al fine di elaborare le valutazioni della sezione sono utilizzati i risultati al Questionario di Valutazione e il Quadro di Valutazione della Relazione sulla Performance - “*Il processo di redazione della Relazione sulla Performance*”.

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

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

F) Conclusioni raggiunte

• **Azioni di Miglioramento**

E' necessario introdurre logiche di coerenza tra il ciclo della performance e quello di programmazione economico-finanziario già suggerito nella relazione precedente.



- **Punti di Forza**

E' stato chiarito in modo esaustivo il processo seguito dall'Amministrazione per la redazione della Relazione, con l'indicazione delle fasi, dei soggetti coinvolti e dei tempi. Sono riportati i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.

6 – Conclusioni

Dai risultati di ogni singola sezione si conclude che:

- In generale, non sono state recepite completamente le linee di miglioramento suggerite dal NdV nella Relazione di validazione 2018;
- Si necessita di introdurre criteri di coerenza tra il ciclo della performance e quello di programmazione economico-finanziaria;
- Si ribadisce quanto detto nella relazione dello scorso anno di definire con maggiore precisione gli indicatori associati agli obiettivi e relativi target, valori di riferimento e valori raggiunti;
- Redigere una relazione più sintetica e comprensibile per tutte le tipologie di stakeholder
- E' infine necessario dichiarare il sistema di monitoraggio intermedio adottato.

A seguito dei risultati delle valutazioni pesate degli Indicatori/principi contenuti in ogni sezione e della valutazione pesata di ogni sezione il Ndv è giunto alle seguenti conclusioni:

Sezione	valore pesato sezione	peso sezione	valore finale sezione
sez.1- Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	3,6	0,20	0,72
Sez.2 Il processo di redazione della Relazione sulla Performance	3,6	0,05	0,18
sez.3 - Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti	3,5	0,40	1,4
sez.4 – attestazione tempi di pagamento	4	0,05	0,2
sez.5 - Pari opportunità e bilancio di genere	3,8	0,10	0,3
sez.6 - conclusioni	3,6	0,05	0,18
Somma valori pesati sezioni			3,06

Essendo il punteggio della “Relazione sulla performance 2018” superiore al valore soglia di 2,8, il NdV esprime una valutazione positiva.

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

Data di inizio del processo di valutazione: 28 Giugno 2018.

Data di fine del processo di valutazione: 1 Luglio 2018.

Persone coinvolte: 4.

Numero complessivo medio di ore spese per ciascun'area esaminata: 10

Allegato1

Questionario di Valutazione

Sezione 1 - Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni		
	Vengono esposti i contenuti della Relazione di interesse immediato per i cittadini e per gli altri stakeholder esterni?	SI
	Il linguaggio adottato nella sezione divulgativa è comprensibile anche da un lettore non esperto?	SI
	La lunghezza complessiva della sezione è sufficientemente limitato in modo da assicurare la sua funzione divulgativa di sintesi?	SI
	Sono definite Mission e Vision	SI
Sezione 2- "Il processo di redazione della Relazione sulla Performance"		
	Viene descritto il processo seguito dall'Amministrazione per la redazione della Relazione, indicando le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità ?	SI
	Vi è un'analisi del contesto di riferimento	SI
Rappresentazione della organizzazione strategica esistente		
	E' presente un quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione?	SI
	E' descritto con efficacia l'albero della performance e la descrizione dell'amministrazione	SI
	Sono definiti chiaramente gli indicatori	SI
	Vi è una analisi dell'andamento economico di esercizio	Si/no
Il contesto esterno di riferimento		
	Vengono descritte le principali caratteristiche del contesto esterno di riferimento	SI
	Nella relazione le modalità di aggiornamento del piano si è tenuto conto delle variazioni del contesto esterno	SI
Sezione3 – Obiettivi raggiunti e scostamenti		
	Sono presenti i risultati della performance conseguiti dall'Amministrazione nel corso dell'anno precedente secondo una logica a cascata?	SI
	Sono chiaramente definiti gli obiettivi strategici ed operativi	SI
	Sono definite le modalità per la misurazione della performance	SI
	Analisi swot minacce e opportunità	SI
	Sono elencate le principali criticità, ovvero i risultati programmati nel Piano della Performance che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di ripianificazioni a livello strategico?	SI
	Sono elencate le opportunità in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e	SI



	rilevanti per la collettività?	
	Sono indicate le azioni adottate o che dovranno essere inserite nel nuovo Piano della Performance al fine di superare le criticità riscontrate?	SI
	Obiettivi e piani operativi	SI
	Per ciascun obiettivo e relativo piano operativo sono indicate le stesse informazioni richieste per gli obiettivi strategici ?	SI
	Sono riportati i risultati relativi alla trasparenza sulla base di quanto riportato nel Programma triennale e in tema di standard di qualità?	SI/NO
	Sono riportate valutazioni sintetiche sull'efficacia dell'attuazione del Programma triennale in termini di miglioramento del livello di trasparenza dell'Amministrazione, verso l'interno e verso l'esterno?	SI
	Vengono fornite informazioni riguardanti i servizi offerti e i relativi standard di qualità?	SI
	È definito chiaramente Balance score	Si /no
	Analisi della performance degli indicatori per tipo ed area strategica	
	Sono messi in luce gli output realizzati e i risultati finali conseguiti (outcome)?	SI
	Sono presenti indicatori sintetici (es. economicità) relativi alla performance, analisi dei trend storici in relazione alle attività di maggiore rilevanza?	P/si
	<i>Posizionamento indicatori per tipologia, performance e peso</i>	SI
	<i>Performance aree strategiche</i>	SI
	<i>Performance obiettivi strategici ed operativi</i>	P/si
	<i>Posizionamento nei principali ranking internazionali</i>	SI
	<i>Analisi del trend di risultato 18/17</i>	P/si
	Obiettivi individuali	
	Sono riportate informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente?	SI
	Sezione 4 - Attestazione tempi di pagamento	
	<i>Sono indicati i tempi di pagamento</i>	
	Sezione 5 – Pari opportunità e bilancio di genere	
	Sono descritte le azioni positive del CUG	SI
	Sono elencati e descritti i progetti culturali e formativi	SI
	È riportata la relazione sulle attività del CUG	SI
	Sezione 6 - Conclusioni	
	Sono riportati i punti di forza e di debolezza dell'intero ciclo della performance, in termini di analisi del processo e integrazione tra i vari soggetti coinvolti?	SI
	Vi è una coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziaria?	NO

Allegato 2

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (**)	VALIDAZIONE (SI/NO)
Sezione 1	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	L'analisi del contesto di riferimento è globalmente comprensibile. E' presente un'efficace schematizzazione dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione	SI
Sezione 2	PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		SI
Sezione 3A	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Occorre specificare i monitoraggi intermedi e i trend dei risultati raggiunti con maggiore dettaglio gli indicatori Permangono le criticità del 2018. E' necessario: a) indicare le risorse finanziarie e umane previste dal D.lgs. 150/09 destinate al funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance b) adottare un sistema di controllo di gestione (attraverso l'introduzione di strumenti di contabilità analitica e di budgeting) opportunamente collegato al sistema di pianificazione strategica	SI
Sezione 4	ATTESTAZIONE TEMPI DI PAGAMENTO	Riportati gli indicatori sarebbe utile raffronto con anno precedente	SI
Sezione 5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Completo ed elenco esaustivo	SI
Sezione 6	CONCLUSIONI		SI
Allegato A*	Senza indicazione nell'elenco	Sviluppato ed esteso	SI



Allegato B*	Peso Obiettivi Dirigenziali 2018	Si riportano i risultati degli indicatori	SI
Allegato C	Obiettivi Dirigenziali 2018	esauriente	si

*Alla luce di quanto definito dalle istruzioni per la compilazione degli allegati della delibera CiVIT n 5/2012, ai fini della stesura della Relazione sulla performance del 20 giugno 2018, l'Allegato A, l'Allegato B ed allegato C non sono richiesti alle amministrazioni dal Ciclo della Performance 2018, in quanto le informazioni in oggetto sono contenute nel Portale della Trasparenza.



Allegato 3

Al Magnifico Rettore
Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"
Prof. Giuseppe Novelli
Al Direttore Generale
Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"
Alla Dott.ssa Silvia Quattrocioche
Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"
e p.c. All'ANVUR – Agenzia Nazionale per la
Valutazione del Sistema Universitario
Al Dipartimento della Funzione Pubblica

Documento di validazione della Relazione sulla performance

1. Il Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", nella funzione Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4. lett. c), del D.Lgs. N. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, 5/2012, n. 6/2012 (e successivi aggiornamenti del 4 luglio 2013), e n. 23/2013, d.lgs 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni per quanto applicabili all'Università, nonché nel documento ANVUR "Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane" di novembre 2018, ha preso in esame la "Relazione sulla Performance 2018" trasmessa al Nucleo di Valutazione in data 28/06/2019 (ore 15:30)
2. Il Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", nelle funzioni Organismo Indipendente di Valutazione, ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base di accertamenti che ha ritenuto opportuno.
3. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte, su ciascuno dei punti esaminati nel processo, sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione.
4. Tutto ciò premesso il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, valida la Relazione sulla Performance 2018.

Roma li 01/07/2019

Per il Nucleo di Valutazione (OIV)
Prof.ssa Virginia Tancredi