



**RELAZIONE OIV<sup>1</sup> SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**

**(DEL. ANAC N. 23/2013)**

**CICLO 2013**

**Maggio 2014**

---

<sup>1</sup> L'art. 2 co. 1 lett. r) della l. 240/2010 attribuisce al NVI delle Università le funzioni di cui all'art. 14 del d.lgs. 150/2009

## Indice

---

1. Presentazione .....	3
2. Performance organizzativa.....	5
3. Performance individuale .....	7
4. Processo di attuazione del ciclo della performance .....	9
5. Infrastruttura di supporto .....	10
6. 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.....	11
7. Definizione e gestione degli standard di qualità .....	12
8. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.....	13
9. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	14
Allegato 1 : Il monitoraggio sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della <i>performance</i> precedente.....	15
Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della <i>performance</i> in corso.....	28
Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della <i>performance</i> precedente.....	30

# 1. Presentazione

---

La presente relazione è stata elaborata dal Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria (OIV) in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14, co. 4 del D. Lgs. N. 150/2009 e dalle linee guida della delibera Anac (già Civit) n. 23/2013, cui l'Anvur ha invitato ad attenersi anche per il 2014 in attesa della definizione delle nuove procedure da seguire in tema di gestione del ciclo della performance<sup>2</sup>. In essa l'OIV valuta il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance 2013, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.

La presente analisi va letta in correlazione con le informazioni di contesto che consentono di inquadrare più compiutamente gli elementi osservati. A tal proposito, occorre evidenziare che il 2013 è stato l'anno in cui è entrato in funzione il nuovo modello strutturale seguito all'applicazione della riforma di cui alla L. 240/2010, che ha determinato un mutamento sostanziale dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ateneo ed un ricambio del vertice politico-amministrativo (peraltro in discontinuità con la precedente governance).

Tali cambiamenti, tra i quali occorre anche considerare la nuova figura del Direttore Generale, insediatosi a febbraio 2013, hanno impegnato l'Ateneo in un fisiologico processo di metabolizzazione che ha interessato la definizione delle nuove strategie gestionali e la ricerca di soluzioni in grado di rispondere alle esigenze di riorganizzazione degli spazi, del personale e delle strutture derivate dai mutati assetti sopra richiamati, nonché di risoluzione di preesistenti criticità, tra cui quelle attinenti l'implementazione del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, adottato dall'Ateneo solo in via sperimentale.

A tale riguardo, nella *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema* riferita al ciclo 2012, il NVI aveva segnalato le seguenti indilazionabili necessità:

- archiviare definitivamente qualsiasi forma di sperimentazione
- dotarsi di un piano della performance attuale, concreto, misurabile e facilmente declinabile in obiettivi annuali
- definire un sistema di misurazione della performance di semplice ed immediata lettura ed applicazione con definizione adeguata di indicatori, target, ecc.
- implementare i processi di programmazione e controllo estendendoli a tutto l'Ateneo
- collegare il ciclo della performance al ciclo del bilancio con la definizione specifica dei centri di responsabilità e di costo, raccomandando a tale scopo la sollecita approvazione del regolamento amministrativo contabile
- mettere in atto sistemi di controllo di gestione alimentati da idonei strumenti informativi a supporto, anche ai fini di un corretto monitoraggio delle attività
- sviluppare una più robusta cultura della misurazione e valutazione, a partire dagli organi di governo e da diffondere a cascata su tutto il personale con una metodologia che veda il coinvolgimento e la concertazione con tutti gli attori del processo di valutazione già a partire dalla definizione degli obiettivi annuali e correlata assegnazione di risorse umane, finanziarie e strumentali
- implementare con le risorse umane e strumentali la Struttura Tecnica Permanente di supporto al Nucleo come OIV

---

<sup>2</sup> Rif. Mail Anvur 23 Aprile 2014 avente ad oggetto: *Proroga scadenza degli adempimenti di monitoraggio degli OIV - 2014*

Stanti le ragioni sopra richiamate, il *Piano della Performance 2013-2015*, documento dal quale prende avvio l'intero ciclo annuale, è stato adottato in un periodo avanzato dell'esercizio, unitamente al nuovo *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*. Di conseguenza, il ciclo della performance relativo all'annualità 2013 è stato realizzato per le sole fasi attinenti la pianificazione e l'adozione del Sistema, la cui valutazione in termini di conformità ed appropriatezza è oggetto della presente relazione nell'ambito dell'analisi sul funzionamento dell'intero sistema di valutazione, trasparenza e integrità.

Quanto avanti sinteticamente evidenziato trova riscontro nei dati e nelle informazioni riportati nell'allegato predisposto come da delibera Anac n. 23/2013.

## 2. Performance organizzativa

---

Con il *Piano della Performance 2013-2015* l'Università Mediterranea ha riavviato le attività di programmazione nella sua nuova connotazione seguita ai cambiamenti intervenuti a seguito della riforma Gelmini e del rinnovo della governance. Stante l'insediamento dei nuovi organi statutari completato in corso d'anno, il *Piano della Performance* è stato adottato in un periodo avanzato dell'esercizio. Nel 2013, pertanto, la programmazione è consistita nella rappresentazione degli obiettivi ancora da avviare e di quelli già programmati di fatto e in corso di realizzazione, di cui sono stati esplicitati formalmente la definizione, gli indicatori e i target. L'adozione posticipata del Piano non ne ha consentito l'utilizzo quale strumento gestionale ai fini della verifica dell'andamento delle attività in corso d'anno, giacché non è stato possibile effettuare alcun monitoraggio intermedio.

In linea con quanto auspicato dalla Civit nella *Relazione sulla performance delle Università* pubblicata a luglio 2013, l'Ateneo si è prefisso l'intento di realizzare uno strumento programmatico triennale utile ad armonizzare i diversi documenti di pianificazione esistenti. A tal proposito, per l'elaborazione del *Piano della Performance 2013-2015*, l'Ateneo ha proceduto ad un aggiornamento dell'analisi di contesto condotta in sede di revisione del *Piano Strategico 2009-2013*.

Il NVI condivide e apprezza l'approccio e la metodologia adottata dall'Ateneo per la costruzione del *Piano della Performance 2013-2015*, fondata su un processo di individuazione e misurazione "integrata" degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi. La cui matrice comune è rappresentata dalle linee strategiche. Così come risulta apprezzabile l'impostazione adottata al fine di consentire il pronto collegamento con le Missioni di bilancio definite nello *Schema di decreto ministeriale recante classificazione della spesa delle università per missioni e programmi* recentemente approvato<sup>3</sup>, che collega a ciascuna missione le linee strategiche e, a cascata, i rispettivi obiettivi strategici e operativi. Tale metodologia risulta in linea con le indicazioni fornite dalla Civit, sia con riferimento all'evidenza logica della programmazione (cascading), sia con riguardo alla tipologia di indicatori associati ai diversi livelli di programmazione (impatto, risultato, realizzazione e piani d'azione).

Pur apprezzando la metodologia adottata, si rileva tuttavia che la mancata valorizzazione dei target degli obiettivi strategici e delle linee strategiche, che il Piano rinvia ad un momento successivo alla rilevazione dei dati di baseline e alla creazione di una apposita banca dati, non consente di fatto la verifica dell'effettiva efficacia delle politiche e delle azioni avviate. Si raccomanda pertanto di corredare l'impianto metodologico dei necessari strumenti di rilevazione atti a consentire la misurazione degli scostamenti tra i risultati attesi e quelli effettivamente raggiunti a livello di programmazione sia strategica che operativa.

Con riferimento alla coerenza del *Piano della Performance 2013-2015* rispetto al *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* adottato dall'Ateneo, di seguito si riporta integralmente il parere formulato dal NVI nella seduta del 27 gennaio 2014.

*Si prende atto che la delibera di approvazione dei succitati documenti, in fase di prima applicazione e più specificamente con riferimento all'annualità 2013, ha previsto l'adozione del Sistema con le seguenti deroghe: deroga alla preventiva validazione del piano della Performance da parte dell'OIV rispetto all'approvazione del consiglio di Amministrazione (par. 1.2.); "congelamento" del criterio di valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale*

---

<sup>3</sup> D.M. n. 21 del 30 gennaio 2014

*basato sui risultati della Performance organizzativa (max 10 punti), il quale non sarà pertanto valorizzato per il 2013; "congelamento" del criterio di valutazione del personale dirigenziale basato sull'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse e tendenza alla riduzione dei costi (max 10 punti), il quale non sarà pertanto valorizzato per il 2013.*

*Tuttavia, al fine di rendere coerenti il Sistema e il Piano, quest'ultimo deve individuare i servizi o le attività da sottoporre ad esame al fine di rilevare l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione dei bisogni della collettività e il grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi. Occorre pertanto individuare i servizi, le attività, gli stakeholders-chiave e le cadenze delle rilevazioni.*

*Al fine di poter dare applicazione al parametro relativo all'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse e riduzione dei costi, occorre attivare il sistema budgetario, con l'attribuzione delle risorse finanziarie stimate per il raggiungimento degli obiettivi. Tra queste, importanza prioritaria riveste il costo delle risorse umane afferenti a ciascuna struttura.*

*Preso atto che per il 2013 l'Ateneo ha previsto le succitate deroghe, si raccomanda l'implementazione del piano al fine di poter dare applicazione a detti parametri a partire dall'anno 2014.*

*Al fine di rendere completamente coerenti il Sistema e il Piano, è necessario che in fase di aggiornamento del Piano si tenga conto delle lacune già evidenziate per consentire l'applicazione della performance organizzativa e della riduzione dei costi e in più vengano individuati obiettivi in numero razionalmente accettabile in base all'organizzazione delle singole strutture.*

*Per armonizzare i documenti alla nuova normativa in tema di trasparenza e anticorruzione, occorre altresì che il piano venga corredato con gli obiettivi relativi al Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità e al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione. A tal proposito, è opportuno che venga integrato anche il sistema con riferimento alla considerazione, all'interno dei parametri di valutazione, di meccanismi adeguati volti a valutare la performance dei soggetti responsabili di tali adempimenti.*

*Il Nucleo suggerisce inoltre di individuare, sempre all'interno del Piano e per ciascuna struttura, delle attività o dei procedimenti qualificanti il funzionamento dell'Ente, da sottoporre a monitoraggio per la verifica dell'andamento e la rilevazione del risultato finale definito in termini di attesa del miglioramento percentuale rispetto all'anno precedente. Sarebbe opportuno che alcune attività da monitorare fossero relative ad attività connesse all'anticorruzione, alla trasparenza e al Codice dei comportamenti.*

*Si raccomanda inoltre di favorire l'adeguamento del sistema informativo a supporto di tutte le attività connesse alla rilevazione dei risultati, previa predisposizione di meccanismi informatici e informativi adeguati, al fine di consentire il monitoraggio e la rilevazione dei risultati.*

### 3. Performance individuale

---

Gli obiettivi operativi individuati nel *Piano della Performance* sono stati declinati in azioni e associati alle strutture competenti. Al fine di armonizzare le modalità di valutazione, per il 2013 si è ritenuto di assegnare ai Responsabili di struttura un numero minimo di due e massimo di cinque obiettivi individuali, per un peso massimo complessivo degli obiettivi pari a 100. Ulteriori azioni previste nel *Piano*, oltre quelle proprie degli obiettivi operativi individuali, sono state assegnate ai responsabili delle strutture interessate e costituiranno parametro di valutazione nel contesto dei comportamenti organizzativi.

A tal proposito, si rileva un'eccessiva proliferazione di obiettivi operativi. Ai fini di migliorare la qualità del sistema in termini di omogeneità, snellezza e razionalità della misurazione, si raccomanda di concentrare l'attenzione su un numero più limitato di obiettivi operativi annuali (2-3 per ciascun responsabile).

L'assegnazione degli obiettivi è avvenuta attraverso l'ausilio dello strumento (modello per la definizione degli obiettivi/azioni) previsto nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*, da cui risulta il collegamento con le linee e gli obiettivi strategici e operativi individuati nel *Piano*. In ciascuna scheda-obiettivo vengono definite le diverse azioni previste per la sua realizzazione e la relativa tempistica, vengono inoltre descritti gli indicatori con associati baseline e target, ed indicate le risorse umane impegnate nelle diverse azioni. Viene altresì stabilito il peso attribuito all'obiettivo rispetto agli altri obiettivi assegnati allo stesso responsabile e rilevato se trattasi di obiettivo trasversale che coinvolge più di una struttura.

Il *Sistema* prevede che il Direttore Generale assegna gli obiettivi ai Dirigenti e ai Responsabili di struttura che, a loro volta, assegnano al personale della propria struttura le azioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi.

I risultati del monitoraggio evidenziano che l'assegnazione degli obiettivi individuali ha interessato tutti i Dirigenti di II fascia e assimilabili, intendendo per assimilabili i Responsabili di Unità Organizzative di primo livello (Macroaree Dirigenziali, Servizi Autonomi e Servizi Speciali), e che l'assegnazione è avvenuta tramite controfirma della scheda obiettivo.

La rilevazione fa tuttavia rilevare che in nessun caso l'assegnazione dell'obiettivo è avvenuta tramite colloquio con il valutatore. A tal proposito, il NVI auspica un maggiore coinvolgimento dei responsabili e raccomanda che la condivisione degli obiettivi non avvenga attraverso uno scambio di corrispondenza, bensì attraverso proficui colloqui.

Riguardo al collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi, sebbene risulti evidente e coerente il legame con gli obiettivi strategici, la mancata definizione dei target a questi ultimi associati, nonché la mancata adozione della metodologia prevista nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* ai fini della misurazione della performance organizzativa (deroga al *Sistema* in prima applicazione), basata sulla rilevazione dell'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione dei bisogni della collettività e il grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi, non consente per il 2013 di dare diretta evidenza del collegamento tra i risultati della performance individuale e quelli della performance organizzativa.

Con riferimento agli esiti della valutazione, si fa presente che il processo non si è ancora concluso. A tal proposito, si registra un ritardo rispetto alla tempistica scandita nel *Sistema*, la quale prevede la consegna delle schede di valutazione della performance a ciascun valutato entro il mese di febbraio.

La metodologia per la valutazione individuale prevista nel *Sistema* consente di formulare le valutazioni basandosi su parametri che tengono conto del contributo al raggiungimento dei risultati dell'Ateneo, misurando sia l'apporto individuale correlato agli obiettivi, sia la sfera dei comportamenti, sia il collegamento con la soddisfazione degli utenti dei servizi. L'ampiezza dell'arco valutativo (100 punti, di cui 40 sulla sfera dei comportamenti) consente altresì agevolmente al valutatore di differenziare le valutazioni cogliendo le peculiarità individuali. Inoltre, uno dei parametri di valutazione dei comportamenti del personale dirigenziale è correlato alla capacità di differenziazione dei giudizi dei propri collaboratori.

Con riferimento al grado di condivisione del *Sistema*, pur registrando una maggiore apertura verso i temi della valutazione, si rileva ancora una certa resistenza culturale, sia del personale che della governance, la quale non ha ancora dedicato sufficienti investimenti di risorse e di attenzione allo sviluppo degli strumenti di misurazione e valutazione e alla creazione delle precondizioni necessarie perché l'impianto possa innescare quel circolo virtuoso che è la finalità più importante sottesa al ciclo della performance .

A tale riguardo, il NVI raccomanda pertanto l'adozione di idonee misure atte a garantire una maggiore rispondenza ai requisiti di qualità dell'organizzazione, in particolare con riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'organigramma con il quale vengono individuate le articolazioni operative e definite le loro funzioni;
- b) i livelli di responsabilità e i compiti delle diverse figure;
- c) le prestazioni e/o le attività erogate e le modalità di erogazione dei servizi;
- d) la formazione e lo sviluppo del personale

Si raccomanda inoltre una migliore comunicazione con il personale al fine di favorire la comprensione e la diffusione della cultura della valutazione.



## 4. Processo di attuazione del ciclo della performance

---

Ai fini della valutazione dell'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti, occorre anzitutto rilevare che il *Piano della Performance*, documento dal quale prende avvio l'intero ciclo, è stato approvato soltanto a fine esercizio, unitamente al nuovo *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*. Da ciò risulta evidente che nell'anno 2013 il processo di misurazione e valutazione non si è svolto nel rispetto dei tempi previsti nel *Sistema* e che non è stato possibile dare corso alla fase del monitoraggio intermedio.

Con riferimento ai soggetti coinvolti nei processi di adozione del *Piano* e del *Sistema*, si richiama l'attenzione sulla necessità di un maggiore coinvolgimento degli stakeholder, sia esterni che interni, e del personale.

Considerata l'esigenza di esercitare una più incisiva attività di impulso agli organi di vertice per uscire dalla fase sperimentale che aveva caratterizzato l'implementazione del ciclo della performance nell'Ateneo, il Nucleo si è fatto carico di proporre agli Organi di governo una bozza del nuovo *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*. La partecipazione dell'OIV al processo di adozione del *Sistema* è da inquadrarsi pertanto in una fase sostanzialmente ancora di prima applicazione.

Con riferimento alla Struttura Tecnica Permanente, costituita da una sola unità di personale, peraltro dedicata anche ad altre attività, si ribadisce quanto già segnalato in più occasioni in ordine alla necessità di un suo potenziamento in termini di risorse umane e strumentali e, in particolare, negli ambiti delle competenze informatiche e statistiche.

Per quanto concerne il ciclo in corso, dal monitoraggio svolto dall'OIV risulta che il Piano delle Performance è in corso di definizione e pertanto il ciclo stesso non è stato ancora avviato, per le ragioni che di seguito si riportano:

*Al fine di garantire la coerenza tra la programmazione strategica e quella operativa, è stato necessario definire preliminarmente il Programma Triennale 2013-2015 redatto ai sensi dell'art. 1-ter della legge 31 marzo 2005, n. 43, il quale prevede che le università adottino annualmente programmi triennali coerenti con le linee generali di indirizzo definite dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.*

*Tale adempimento è da inquadrarsi nel più generale insieme delle attività valutative poste in essere dagli atenei a seguito delle diverse disposizioni normative susseguitesi negli anni, la cui lettura congiunta delinea un sistema di valutazione complessivo molto articolato che coinvolge diversi soggetti (CIVIT, ANVUR, MIUR e Nuclei di Valutazione interni) e che genera sovrapposizioni di funzioni e duplicazione di documenti programmatori e di valutazione.*

*In linea con quanto auspicato dalla Civit (Anac), l'Ateneo si è prefisso l'intento di pervenire gradualmente alla realizzazione di uno strumento programmatico triennale che armonizzi i diversi documenti di pianificazione esistenti. Procedendo secondo tale approccio, il Programma Triennale 2013-2015 è stato elaborato in modo da compendiare le strategie e gli obiettivi individuati nei diversi documenti di programmazione dell'Ateneo, mettendoli in correlazione con le linee generali d'indirizzo e gli obiettivi definiti dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca di cui al D.M. n. 827/2013 e con i relativi indicatori e parametri per il monitoraggio e la valutazione di cui al D.M. 104/2014. La programmazione degli obiettivi operativi per l'anno 2014, derivanti anche dagli obiettivi definiti nel succitato Programma Triennale 2013-2015, approvato nel marzo di quest'anno, è pertanto in corso di definizione.*

## 5. Infrastruttura di supporto

---

Si rileva la mancanza di un sistema informativo strutturato e di un sistema informatico a supporto delle attività di misurazione e valutazione. La gestione del processo (assegnazione obiettivi, valutazioni finali, reportistica, ecc.) avviene soltanto in forma cartacea.

Non risultano altresì essere stati ancora introdotti il sistema di controllo di gestione e di contabilità economico-analitica, mancando pertanto modalità di integrazione e alimentazione informatica dei dati.

Nel ricordare l'importanza di una adeguata dotazione di supporti informativi e informatici ai fini di una efficiente gestione del ciclo della performance, se ne raccomanda la tempestiva introduzione.

## 6. 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 Programma Triennale della Trasparenza e Integrità, redatto secondo le linee indicate dall'Anac con delibera n. 50/2013, risulta approvato dagli organi di governo in data 30 gennaio 2014.

Nel corso del 2013 l'Ateneo ha provveduto ad adeguare ai dettami del D. Lgs. 33/2013 la sezione del sito dedicata alla pubblicazione dei dati, avviando l'attività di popolamento degli stessi.

Riguardo all'organizzazione del flusso delle informazioni, si raccomanda una più efficace interazione tra il Responsabile della trasparenza e i diversi soggetti coinvolti negli obblighi di pubblicazione, un sistematico monitoraggio da parte del Responsabile della trasparenza, nonché la sollecita adozione dell'atto organizzativo interno cui il Programma Triennale rinvia ai fini della individuazione dei profili di accesso, con le connesse responsabilità, in ordine alla elaborazione, trasmissione, pubblicazione e monitoraggio dei dati nella sezione *Amministrazione Trasparente*.

Si raccomanda altresì la realizzazione delle iniziative divulgative di cui alle previste *Giornate della trasparenza*.

## 7. Definizione e gestione degli standard di qualità

---

In applicazione di quanto disposto dalla vigente normativa in materia, nel mese di marzo 2013 l'Università Mediterranea ha istituito il Presidio della Qualità di Ateneo (PQA), con il compito di individuare misure e percorsi concreti per promuovere il miglioramento delle prestazioni dell'Ateneo nonché di progettare, implementare e mantenere un Sistema di Assicurazione Interna della Qualità in accordo alle linee guida ANVUR e la normativa di riferimento (L. n. 240/2010; D.P.R. n. 76/2010; D. Lgs. n. 19/2012).

Si dà altresì evidenza dell'avvenuta esplicitazione dell'impegno dell'Ateneo verso la qualità nel *Documento Strategico di Politica della Qualità* e dell'adozione di un *Modello di Assicurazione della Qualità dei Corsi di Studio* e di un *Modello di AQ dei CdS: Processi e Procedure*.

Riguardo alla definizione degli standard di qualità, non risulta essere stato ancora definito l'*Elenco dei servizi* direttamente forniti al cittadino, con l'indicazione delle caratteristiche dei servizi erogati, delle modalità di erogazione e della tipologia di utenza che usufruisce del servizio, né risultano essere stati definiti standard di qualità.

Si raccomanda pertanto di avviare tempestivamente le attività finalizzate alla misurazione della qualità dei servizi erogati di cui alle delibere Anac nn. 88/2010 e 3/2012 , anche ai fini dell'opportuna integrazione con il ciclo della performance.

## **8. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

---

In stretto collegamento con l'applicazione non ancora a regime del Sistema di misurazione e valutazione, non si registra alcuna influenza dell'effettiva utilità della misurazione della performance per l'anno 2012 ai fini del miglioramento della gestione per l'anno 2013.

## 9. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

---

Il Nucleo ha realizzato l'attività di monitoraggio con l'obiettivo prioritario di promuovere l'applicazione puntuale del ciclo delle performance alla normativa e alle deliberazioni ANAC, attraverso confronti e note scritte indirizzate all'Organo politico-amministrativo e all'Amministrazione, in relazione ai monitoraggi/comunicazioni ANAC, evidenziando gli ambiti di miglioramento necessari.

Il Nucleo ha inoltre tempestivamente risposto ai monitoraggi richiesti dall'ANAC in tema di performance e trasparenza.

Il Nucleo ha svolto l'attività di monitoraggio e controllo in un'ottica collaborativa, anche attraverso incontri, note e colloqui con gli organi di vertice.

## Allegato 1 : Il monitoraggio sul funzionamento 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 enti<sup>4</sup>.

A. Performance organizzativa			
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi? *		<input checked="" type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> Mensile <input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Altro _____	
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio?  (possibili più risposte)		<input type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input type="checkbox"/> Dirigenti di I fascia e assimilabili <input 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 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 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

<sup>4</sup> I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ _0	_ _ _ _0	<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*  *Assimilabili in quanto Responsabili di Unità Organizzative di primo livello	_ _ _ _1 5	_ _ _ _1 5	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	_ _ _1 9 3	_ _ _ _0	<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%

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"/>		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	X	<p>Il processo seguito per l'assegnazione degli obiettivi è parzialmente coerente con il Sistema in quanto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e il Piano della Performance sono stati adottati insieme a fine esercizio. Ciò non ha reso possibile la totale applicazione del Sistema in termini di tempistica e di rispetto della metodologia. L'attuazione del Sistema, peraltro, richiede l'utilizzo di strumenti di rilevazione per la valutazione della performance organizzativa e della capacità di ottimizzare l'utilizzo delle risorse, i quali sono ancora da implementare.</p> <p>In prima applicazione, pertanto, sono state previste delle deroghe rispetto al Sistema.</p>
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	X	Come sopra
<b>C. Processo di attuazione del ciclo della performance Struttura Tecnica Permanente (STP)</b>			
C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP?		(valore assoluto)  _ _ _ _1	



<p>C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali?</p> <p>Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche?</p> <p>Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?</p>	<p>(valore assoluto)</p> <p> _ _ _ </p> <p> _ _ _ </p> <p> _ _ _ </p>
<p>C.3. Indicare il costo annuo della STP distinto in:</p> <p>Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amm.ne<sup>5</sup>) *</p> <p>Costo di eventuali consulenze</p> <p>Altri costi diretti annui **</p> <p>Costi generali annui imputati alla STP **</p> <p>*Si stima approssimativamente un impegno al 70% dell'unità dedicata</p> <p>**In mancanza di un sistema di contabilità analitica, non è possibile calcolare tali costi</p>	<p> _ 3 8 .5 0 0 .0 0 </p> <p> _ _ _ _ _ _ _ _ 0 </p> <p> _ _ _ _ _ _ _ _ _ </p> <p> _ _ _ _ _ _ _ _ _ </p>
<p>C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? (possibili più risposte)</p>	<p><input type="checkbox"/> la STP ha un numero adeguato di personale</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> la STP ha un numero insufficiente di personale</p> <p><input type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito economicogestionale</p> <p><input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito economicogestionale</p> <p><input type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico</p> <p><input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito giuridico</p>

<sup>5</sup> 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?

|\_|0|

**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:

- Tutte le strutture dell'amministrazione
- Tutte le strutture centrali
- Tutte le strutture periferiche
- Una parte delle strutture centrali (specificare quali) \_\_\_\_\_
- 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"/>
Sistema di contabilità analitica	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Protocollo informatico	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Service personale del Tesoro (SPT)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Sistema informatico di gestione del personale	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<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"/> Si <input type="checkbox"/> No	Indicatori ob. operativi <input type="checkbox"/> Si <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  <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ob. operativi  <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>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<sup>6</sup></b>		
E.1.a. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati		

<sup>6</sup> Per la compilazione di questa sezione fare riferimento alle istruzioni di dettaglio riportate in seguito.

N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti <sup>7</sup> 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 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 type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input checked="" type="checkbox"/> Altro  (specificare) La trasmissione avviene in modo automatico attraverso l'alimentazione della banca dati	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" 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	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> Altro  (specificare) La trasmissione avviene in modo automatico attraverso l'alimentazione della banca dati	<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 checked="" type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
---	--	---	---	--

<sup>7</sup> I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

Dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input 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
Incarichi conferiti e autorizzati dipendenti ai	<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

Bandi di concorso	<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 type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input checked="" type="checkbox"/> Altro (specificare) La trasmissione avviene in modo automatico attraverso l'alimentazione della banca dati	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" 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
-------------------	--	---	---	--

<p>Tipologia</p> <p>Procedimenti *</p> <p>*Non è stato ancora approvato il Regolamento sui procedimenti amministrativi con annessa tabella</p>	<p><input type="checkbox"/> Archivio cartaceo</p> <p><input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono</p> <p><input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input type="checkbox"/> Trasmissione telematica</p> <p><input type="checkbox"/> Consegna cartacea</p> <p><input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica</p> <p><input type="checkbox"/> Altro (specificare)</p>	<p><input type="checkbox"/> Inserimento manuale</p> <p><input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio</p> <p><input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito</p> <p><input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione</p>
<p>Bandi di gara e contratti</p>	<p><input type="checkbox"/> Archivio cartaceo</p> <p>X Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono</p> <p><input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input type="checkbox"/> Trasmissione telematica</p> <p><input type="checkbox"/> Consegna cartacea</p> <p><input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica</p> <p>X Altro (specificare) La trasmissione avviene in modo automatico attraverso l'alimentazione della banca dati</p>	<p><input type="checkbox"/> Inserimento manuale</p> <p>X Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio</p> <p><input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito</p> <p><input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione</p>
<p>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici</p>	<p><input type="checkbox"/> Archivio cartaceo</p> <p>X Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono</p> <p><input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input type="checkbox"/> Trasmissione telematica</p> <p><input type="checkbox"/> Consegna cartacea</p> <p><input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica</p> <p>X Altro (specificare) La trasmissione avviene in modo automatico attraverso l'alimentazione della banca dati</p>	<p><input type="checkbox"/> Inserimento manuale</p> <p>X Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio</p> <p><input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito</p> <p><input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione</p>

E.1.a. Sistemi Informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati					
Tipologie di dati	Trasmissione ad altri soggetti (SI/NO)*	a) Soggetto	b) Modalità di trasmissione	c) frequenza della trasmissione	referimento normativo
ARTICOLAZIONE DEGLI UFFICI, RESPONSABILI, TELEFONO E POSTA ELETTRONICA	SI	IPA - Indice delle Pubbliche Amministrazioni	Caricamento su portale	Tempestiva	Art. 57 bis D.lgs n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione digitale - CAD)
CONSULENTI E COLLABORATORI	SI	a) Corte dei Conti; b) sito web-pagina amministrazione trasparente	postale; telematica	tempestiva	art. 3, comma 1 e 1 bis Legge 20/1994; D.lgs. 150 del 2009
DIRIGENTI	no				Si segnala che, a causa dell'abrogazione dell'art. 21, comma 1, della legge 69/2009, prevista all'art. 53 del d.lgs. 33/2013, la comunicazione dei dati (prima attuata telematicamente alla Funzione Pubblica per via telematica attraverso procedura PERLA PA) dell'adempimento "Dirigenti" è da considerarsi non più obbligatoria.
INCARICHI CONFERITI E AUTORIZZATI AI DIPENDENTI	si	1) DFP - Anagrafe delle prestazioni - Dipendenti; 2) sito web per alimentare la pagina "Amministrazione Trasparente"	1) Telematica 2) PDF	1) entro 15gg dall conerimento /autoorizzazione; 2) mensile	1) art. 53 D.Lgs 165/2001; 2) D.lgs 33/2013
BANDI DI CONCORSO	SI	MIUR; G.U.R.I.; EURAXESS	Telematica; postale	tempestiva	L. 240/2010 art. 24
TIPOLOGIA PROCEDIMENTI					
BANDI DI GARA e CONTRATTI - Oggetto	SI	AVCP- OSSERVATORIO- (GUCE- GURI- MINISTERO INFRASTRUTTURE SECONDO LA PROCEDURA DI SCELTA DEL CONTRAENTE E LA SOGLIA)	TELEMATICA	COME DA NORMATIVA	D.LGS. 163/06 E S.M.I.- D.P.R. 207/10
SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, VANTAGGI ECONOMICI	SI	MIUR e Regione Calabria	Procedura on line predisposta dal MIUR	Annuale	DPCM 9 Aprile 2001

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 type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della trasparenza	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza) I due Responsabili coincidono	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
OIV	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Altro soggetto (specificare quale)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <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	<p>X Avvenuta pubblicazione dei dati</p> <p>X Qualità (completezza, aggiornamenti o apertura) dei dati pubblicati</p>	<p><input type="checkbox"/> Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati</p> <p><input type="checkbox"/> In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico</p> <p>X Verifica su Sito</p> <p>X Altro :Attraverso report del Responsabile della Trasparenza</p>	<p>X Sulla totalità dei dati</p> <p><input type="checkbox"/> Su un campione di dati</p>	<p><input type="checkbox"/> Trimestrale</p> <p><input type="checkbox"/> Semestrale</p> <p><input type="checkbox"/> Annual</p> <p>X Secondo le scadenze fissate dall'Anac</p>		
Strutture periferiche (laddove presenti)	<p>X Avvenuta pubblicazione dei dati</p> <p>X Qualità (completezza, aggiornamenti o apertura) dei dati</p>	<p><input type="checkbox"/> Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati</p> <p><input type="checkbox"/> In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico</p>	<p>X Sulla totalità dei dati</p> <p><input type="checkbox"/> Su un campione di dati</p>	<p><input type="checkbox"/> Trimestrale</p> <p><input type="checkbox"/> Semestrale</p> <p><input type="checkbox"/> Annual</p> <p>X Secondo le scadenze fissate dall'Anac</p>		<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

	pubblicati	X Verifica su Sito				
		X Altro: Attraverso report del Responsabile della Trasparenza				

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	Esiste l'e-mail URP
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?  SI  X No

<p>F.2. (se si a F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì, per tutti i servizi con standard</p> <p><input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard</p> <p><input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi con standard</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
<p>F.3. (se si 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)</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì, per gestire reclami</p> <p><input type="checkbox"/> Sì, per gestire <i>class action</i></p> <p><input type="checkbox"/> Sì, per gestire indennizzi</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
<p>F.4. (se si a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione</p> <p><input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione</p> <p><input type="checkbox"/> No, nessuna modifica</p> <p><input type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione</p>

## Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso<sup>8</sup>

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 type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input 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"/>	_____ _____	

\*Gli obiettivi organizzativi e individuali relativi al ciclo della *performance* in corso (anno 2014) non sono stati ancora assegnati per le ragioni di seguito esposte:

<sup>8</sup> Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali avvenuta nell'anno 2013.

Al fine di garantire la coerenza tra la programmazione strategica e quella operativa, è stato necessario definire preliminarmente il Programma Triennale 2013-2015 redatto ai sensi dell'art. 1-ter della legge 31 marzo 2005, n. 43, il quale prevede che le *università adottino annualmente programmi triennali coerenti con le linee generali di indirizzo definite dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca*.

Tale adempimento è da inquadrarsi nel più generale insieme delle attività valutative poste in essere dagli atenei a seguito delle diverse disposizioni normative susseguitesi negli anni, la cui lettura congiunta delinea un sistema di valutazione complessivo molto articolato che coinvolge diversi soggetti (CIVIT, ANVUR, MIUR e Nuclei di Valutazione interni) e che genera sovrapposizioni di funzioni e duplicazione di documenti programmatori e di valutazione.

In linea con quanto auspicato dalla Civit (Anac), l'Ateneo si è prefisso l'intento di pervenire gradualmente alla realizzazione di uno strumento programmatico triennale che armonizzi i diversi documenti di pianificazione esistenti. Procedendo secondo tale approccio, il Programma Triennale 2013-2015 è stato elaborato in modo da compendiare le strategie e gli obiettivi individuati nei diversi documenti di programmazione dell'Ateneo, mettendoli in correlazione con le linee generali d' indirizzo e gli obiettivi definiti dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca di cui al D.M. n. 827/2013 e con i relativi indicatori e parametri per il monitoraggio e la valutazione di cui al D.M. 104/2014. La programmazione degli obiettivi operativi per l'anno 2014, derivanti anche dagli obiettivi definiti nel succitato Programma Triennale 2013-2015, approvato nel marzo di quest'anno, è pertanto in corso di definizione.

## **Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente<sup>9</sup>**

---

La procedura di valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e di erogazione dei premi, relativa al ciclo della performance 2013, non si è ancora conclusa.

---

<sup>9</sup> Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sulla valutazione degli obiettivi assegnati nel ciclo 2012 e sulla relativa erogazione dei premi.