



Relazione sull'avvio del ciclo della *performance*

- FEBBRAIO 2015 -

DOC 02 /15



Nucleo di Valutazione

Sommario:

1. Premessa
2. Il compito del Nucleo di valutazione, l'istruttoria svolta
3. I progressi conseguiti
4. I problemi che persistono
5. Conclusioni

Allegati

1. Scheda standard di monitoraggio
2. Obiettivi operativi



Nucleo di Valutazione

1. Premessa

Il Nucleo di Valutazione (di seguito: il NdV) esprime nel presente referto le proprie osservazioni sul documento con cui è stato avviato il nuovo ciclo della *performance*.

Nel referto viene, anzitutto, precisato il compito spettante al NdV e come esso lo abbia svolto. Passando dall'attività istruttoria svolta alle sue risultanze, giova esporre subito – a fini di chiarezza – le conclusioni cui il NdV ritiene di dover pervenire, ossia che dall'analisi del documento emergono vari e significativi progressi conseguiti, nonché alcune criticità che persistono.

2. Il compito del Nucleo di valutazione, l'istruttoria svolta

Il monitoraggio riguardante l'avvio del ciclo della *performance* è uno degli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Esso è disciplinato, oltre che dalle norme primarie, dalla Delibera CiVIT n. 6/2013, recante "Linee guida relative al ciclo di gestione della *performance* per l'annualità 2013", destinata agli organismi indipendenti di valutazione (OIV).

In quelle Linee guida, al paragrafo 3.5, si richiama il ruolo dell'OIV per il controllo di prima istanza relativamente alla conformità, all'appropriatezza e all'effettività del ciclo di gestione della *performance*; si ribadisce che l'OIV non può sostituirsi all'amministrazione nei compiti di pianificazione, controllo e rendicontazione che le sono propri; si precisa che l'attività di monitoraggio dell'OIV riguarda l'avvio del ciclo, a seguito dell'approvazione del Piano della *performance* da parte delle amministrazioni, l'effettiva assegnazione e monitoraggio degli obiettivi organizzativi e individuali del personale durante il corso dell'anno e l'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della *performance* individuale in termini di premialità a conclusione del ciclo.

Alla luce di tali indicazioni si specificano le modalità di realizzazione del monitoraggio di primo livello da parte dell'OIV sull'avvio del ciclo.

Le indicazioni del presente documento riguardano gli OIV delle amministrazioni statali e degli enti pubblici non economici nazionali.

La verifica di primo livello verterà su particolari aspetti:

- a) livello di attuazione, da parte dell'amministrazione, delle indicazioni di miglioramento formulate dalla CiVIT nei rapporti di monitoraggio dell'avvio del ciclo precedente;
- b) collegamento tra ciclo della *performance* e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- c) processo attuato (*stakeholders* e soggetti coinvolti, ruoli e responsabilità, collegamento con gli altri sistemi di controllo interno).

Gli OIV sono richiesti di rilevare e comunicare tramite il Portale della Trasparenza le informazioni presenti nella scheda standard (allegato 1) e nella tabella di sintesi sugli obiettivi operativi (allegato 2).

Per quanto riguarda il 2015, l'attività di monitoraggio che il Nucleo di valutazione intende attuare riguarderà l'avvio del ciclo, a seguito dell'adozione del Piano della *performance* da parte del Consiglio di Amministrazione, avvenuta in data 26 gennaio 2015, l'effettiva assegnazione e monitoraggio degli obiettivi organizzativi e individuali del personale durante il corso dell'anno e l'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della *performance* individuale in termini di premialità a conclusione del ciclo.

Detto ciò, restano da precisare le modalità cui il NdV si è attenuto, nello svolgere il proprio compito. Coerentemente con il collaudato metodo di lavoro finora seguito, esso ha effettuato una prima disamina del documento; ha chiesto e ottenuto la disponibilità del Direttore generale a fornire ulteriori indicazioni e chiarimenti, nel corso di un'apposita audizione, che si è svolta il 5 febbraio 2015; ne ha discusso, successivamente, le implicazioni, riservandosi di trarne le conclusioni, nel corso di un'apposita riunione telematica.

3. I progressi conseguiti

Come si è anticipato nella Premessa, la lettura del documento e i chiarimenti forniti dal Direttore Generale nel corso dell'audizione attestano diversi e significativi progressi.

In primo luogo, il NdV si compiace di constatare che il nuovo Piano delle *performance* segna un'innegabile discontinuità rispetto al Piano adottato l'anno precedente, aderendo non tanto al suggerimento che il NdV aveva formulato in precedenza, quanto allo schema adottato dalla CiVIT, nella delibera n. 5 del 2013.

In secondo luogo, l'esame del nuovo Piano delle *performance* mostra un più ampio e sicuro collegamento tra gli obiettivi operativi in esso enunciati e gli obiettivi strategici dell'ateneo, grazie anche al fatto che, a partire dal luglio 2014, è stato avviato il processo di attuazione del Piano strategico pluriennale di Ateneo approvato



Nucleo di Valutazione

dal consiglio di Amministrazione nel maggio 2014 che individua gli obiettivi di miglioramento, le priorità e finalità strategiche dell'Ateneo 2014-2016.

Un ulteriore progresso – certamente non ultimo per importanza – concerne un altro aspetto sul quale in più di una occasione il NdV aveva richiamato l'attenzione degli organi di governo dell'Università, ossia l'adeguatezza degli indicatori e dei targets. Si tratta di elementi d'importanza fondamentale, di altrettante precondizioni ai fini della buona riuscita del ciclo della *performance*, prima ancora che per il conseguimento degli obiettivi ritenuti desiderabili. Nell'insieme, malgrado alcune eccezioni (segnalate nel paragrafo successivo), si registra una migliore specificazione di quegli elementi, soprattutto in rapporto agli aspetti di tipo quantitativo, non disgiunta dall'indicazione dei punti di partenza, ciò che torna utile ai fini delle verifiche. Infine, sempre nel corso dell'audizione, sono state precisate le linee essenziali delle modalità con cui viene svolto il monitoraggio interno – da parte dell'amministrazione – in corso d'opera, con incontri periodici, collegiali, nei quali sono coinvolti i vari dirigenti e sono ricercate soluzioni per porre rimedio ai problemi riscontrati.

4. I problemi che persistono

A fronte dei miglioramenti registrati, e che il NdV ha ritenuto opportuno mettere in primo piano, vi sono purtroppo alcune criticità persistenti, che sarebbe errato trascurare.

La prima criticità concerne gli elementi informativi ai quali viene fatto riferimento nel documento: si tratta, segnatamente, di questionari per la misurazione del livello di soddisfazione degli studenti e del benessere organizzativo, senza – però – che si dia conto delle risultanze di quei questionari.

Una seconda criticità costituisce, per dir così, il lato negativo della medaglia di un miglioramento prima segnalato. Esso riguarda gli indicatori e i *targets*. Per un verso, quegli elementi sono esposti in modo complessivamente adeguato per gli uffici centrali, mentre per le strutture decentrate non ricevono un'analoga attenzione. Mancano, cioè, indicatori e *targets*. Per un altro verso, non per tutti i targets è indicato il valore storico di riferimento. Per un altro verso, ancora, in alcuni casi il grado di raggiungimento è assai basso (p. es. il 10%), in altri è totale (100 %). Giova precisare che, come in altri casi, così in questo il NdV non si pronuncia sul merito, ma sull'assenza di una motivazione che spieghi l'orientamento seguito.

Ad avviso del NdV presenta un'importanza tutt'altro che lieve anche la circostanza che il collegamento – necessario, in base alle norme primarie e alle regole applicative adottate dalla CIVIT – tra gli obiettivi e le risorse si limita all'indicazione del fabbisogno "aggiuntivo" di personale. Viene trascurata, invece, la relazione che corre tra gli obiettivi e le risorse economico-finanziarie necessarie per conseguirli. Potrebbe, per esempio, esservi una minore esigenza di personale, per via dei miglioramenti procedurali o tecnologici introdotti. Potrebbe, altresì, esservi una difficoltà di conseguire gli obiettivi, per via dell'inadeguata disponibilità delle risorse. Inoltre, in punto di metodo, gli indicatori ai quali viene fatto riferimento per misurare l'efficienza non sembrano sufficientemente affinati. Poiché l'efficienza costituisce la relazione ottimale tra i risultati attesi, ossia gli obiettivi che vengono determinati, e le risorse di cui si dispone, è essenziale definire i primi, per poi determinare le condizioni operative in presenza delle quali le risorse disponibili sono utilizzate in modo ottimale. In ogni caso, il confronto tra dati storici di periodi diversi non consente valutazioni sul grado di efficienza raggiunto poiché disomogenei a causa della diversità delle condizioni interne ed esterne di gestione dei processi, in particolare mutano quantità e qualità dei prodotti realizzati, l'organizzazione del lavoro, le tecnologie applicate, i prezzi dei fattori produttivi utilizzati.

Una terza criticità riguarda la struttura organizzativa chiamata a verificarne il raggiungimento. Di nuovo mentre per gli uffici centrali sono indicate chiaramente la struttura gerarchica dell'organizzazione e la loro articolazione (Figura 1 del piano), per le strutture periferiche ci si limita (Figura 2) a rappresentare la distribuzione del personale nelle "Strutture accademiche" senza ricondurre esplicitamente le varie strutture periferiche alla struttura organizzativa e gerarchica dell'Ateneo. Ciò non permette di individuare chiaramente le responsabilità nella verifica del raggiungimento degli obiettivi operativi delle strutture periferiche.



Nucleo di Valutazione

Il monitoraggio di primo livello degli OIV

La scheda *standard* (allegato 1) per il monitoraggio si articola su vari livelli:

1. Obiettivi strategici, indicatori associati, Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici e le risorse assegnate;
2. Obiettivi operativi, indicatori associati, Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi e le risorse assegnate, analisi delle sedi associate;
3. Qualità dei servizi;
4. Pari opportunità;
5. Valutazione individuale: obiettivi individuali dei dirigenti;
6. Processo di pianificazione,

Sono inoltre fornite informazioni di sintesi relative agli obiettivi operativi presenti nel Piano della *performance* e non desumibili dai dati inseriti dalle amministrazioni nel Portale della Trasparenza (allegato 2).



Nucleo di Valutazione

Allegato 1: Scheda *standard* di monitoraggio

Argomento n. 1- Obiettivi strategici

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente:

- peggioramento nessun cambiamento lieve miglioramento significativo miglioramento

Il Piano delle performance della struttura gestionale 2015-17 segna una significativa discontinuità rispetto al Piano adottato l'anno precedente. Infatti, il documento contenente il Piano è redatto nel rispetto dello schema previsto dalla Delibera Civit n. 5 del 2013, come è stato più volte suggerito dal Nucleo. Si riscontra, inoltre, un significativo miglioramento, con particolare riferimento agli obiettivi strategici, in quanto a partire dal luglio 2014 è stato avviato il processo di attuazione del Piano strategico pluriennale di Ateneo approvato dal consiglio di Amministrazione nel maggio 2014 che individua gli obiettivi di miglioramento, le priorità e finalità strategiche dell'Ateneo 2014-2016.

1. Definizione degli obiettivi strategici

1.1 Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione?

- sì, tutti
 sì, almeno il 50%
 sì, meno del 50%
 no

Esempi (max 140 parole):

Gli obiettivi strategici ai quali il Piano della Performance 2015-2017 fa riferimento sono quelli contenuti nel Piano Strategico 2014-2016 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 maggio 2014.

Gli obiettivi strategici presenti nel Piano Strategico 2014-16 sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione.

1.2 Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder esterni nel processo di definizione degli obiettivi, indicatori e target sono tali da assicurarne la rilevanza rispetto ai bisogni della collettività? C'è stato anche un coinvolgimento degli stakeholder interni?

Risposta (max 140 parole)

Gli obiettivi strategici e i relativi indicatori sono stati definiti assicurandone la rilevanza rispetto ai bisogni della collettività che, sul piano locale, è stata coinvolta in fase di progettazione dei corsi di studio.

Gli stakeholder interni (docenti, tecnici/amministrativi e studenti rappresentati nei consigli di Dipartimento e di Centro) sono stati coinvolti in quanto gli Obiettivi Strategici sono state predisposte con il contributo delle strutture accademiche. Le stesse hanno, infatti, sottoposto al Senato Accademico le proprie proposte di Piano Strategico Pluriennale per la definizione degli obiettivi di sviluppo dell'Ateneo, in particolare in ambito didattico e di ricerca e nei rapporti con l'esterno, per i prossimi anni.

Esempi (max 140 parole):

1.3 A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?

Risposta (max 140 parole)

Come indicato nel Piano, a maggio 2014 è stato adottato il nuovo Piano strategico pluriennale di Ateneo, la cui attuazione è iniziata nel secondo



Nucleo di Valutazione

semestre del 2014. Pertanto il Piano delle Performance fa riferimento nella definizione degli obiettivi strategici al nuovo Piano Strategico.

Esempi (max 140 parole):

1.4 Esistono significative differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi strategici tra le diverse strutture di primo livello dell'amministrazione?

si no

Esempi (max 140 parole):

1.5 Se l'amministrazione ha redatto la Nota Integrativa o il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, a cosa sono dovute eventuali differenze rispetto al Piano della performance?

Risposta (max 140 parole)

Ai sensi dell' art. 29, c. 2 del d.lgs. 33/2013, le linee guida per la predisposizione del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio sono state pubblicate dal MIUR a settembre 2012. L'art. 8 del decreto rimanda all'emanazione, con appositi provvedimenti del Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, di istruzioni tecniche e modelli da utilizzare per la predisposizione del piano degli indicatori e dei risultati attesi e per il loro monitoraggio.

La predisposizione del Piano dipende quindi dai tempi di emanazione di tali provvedimenti.

La Nota integrativa è un documento obbligatorio solo per le Amministrazioni centrali dello Stato. L'Amministrazione ha comunque redatto un'appendice contenente gli obiettivi operativi assegnati ai singoli Dirigenti e relativi indicatori e target di risultato per il 2015.

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:



Nucleo di Valutazione

2. Indicatori associati agli obiettivi strategici

2.1 Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?

sì, tutti sì, almeno il 50% sì, meno del 50% no

Esempi (max 140 parole):

2.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?

sì, tutti sì, almeno il 50% sì, meno del 50% no

Esempi (max 140 parole):

2.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?

sì, per tutti gli indicatori
 sì, per almeno il 50% degli indicatori
 sì, per meno del 50% degli indicatori
 no, per nessun indicatore
(se sì) specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:
1. Esse 3
2. U-Gov
3. SAP
4. SIRIUM
5. AVCPASS

Esempi (max 140 parole):

2.4 Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?

sì, per almeno il 10% degli indicatori
 sì, per meno del 10% degli indicatori
 no
(se sì) specificare le 5 più importanti fonti esterne:
1. Alma-laurea
2. Censis
3. Q S Word University Rankings
4. _____
5. _____

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:



Nucleo di Valutazione

3. Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici

3.1 *I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?* sì, tutti sì, almeno il 50% sì, meno del 50% no

Esempi (max 140 parole):

3.2 *I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?* sì, tutti sì, almeno il 50% sì, meno del 50% no

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:



Nucleo di Valutazione

4. Risorse assegnate agli obiettivi strategici

4.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?

Risposta (max 140 parole)

Nel piano Strategico non viene descritto il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi.

Esempi (max 140 parole):

4.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?

Risposta (max 140 parole)

L'Ateneo ha attuato una significativa ristrutturazione organizzativa per Poli, ciascuno di area omogenea, dislocati in zone geograficamente distinte. Nel Piano si dichiara che in questo modo si è diminuito il fabbisogno di personale e si è raggiunta una maggiore efficacia nei servizi perché meglio rapportati ai bisogni delle diverse aree. Tutto ciò è convincente sul piano logico tuttavia non chiarisce come sia avvenuto il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi.

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:



Nucleo di Valutazione

Argomento n. 2- Obiettivi operativi

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente:

peggioramento nessun cambiamento lieve miglioramento significativo miglioramento

5. Definizione degli obiettivi operativi

5.1 Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?

sì, tutti sì, almeno il 50% sì, meno del 50% no

Esempi (max 140 parole):

5.2 Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione con il personale dirigente e non dirigente?

Risposta (max 140 parole) ...

Sì, gli obiettivi, gli indicatori e i target vengono negoziati tra Direttore Generale e i Dirigenti e da questi assegnati al personale EP e a cascata a tutto il personale tecnico amministrativo (pag. 44).

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:



Nucleo di Valutazione

6. Indicatori associati agli obiettivi operativi

6.1 *Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?*

sì, tutti sì, almeno il 50% sì, meno del 50% no

Esempi (max 140 parole):

6.2 *Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?*

sì, tutti sì, almeno il 50% sì, meno del 50% no

Esempi (max 140 parole):

6.3 *La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?*

sì, per tutti gli indicatori
 sì, per almeno il 50% degli indicatori
 sì, per meno del 50% degli indicatori
 no, per nessun indicatore
(se sì) specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:
1. Esse 3
2. U-Gov
3. SAP
4. SIRIUM
5. AVCPASS

Esempi (max 140 parole):

6.4 *Gli indicatori sono alimentati da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?*

sì, per almeno il 10% degli indicatori
 sì, per meno del 10% degli indicatori
 no
(se sì) specificare le 5 più importanti fonti esterne:
1. Alma-laurea
2. Censis
3. Q S Word University Rankings
4. _____
5. _____

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:



Nucleo di Valutazione

7. Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi

7.1 *I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?* sì, tutti sì, almeno il 50% sì, meno del 50% no

Esempi (max 140 parole):

7.2 *I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?* sì, tutti sì, almeno il 50% sì, meno del 50% no

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:



Nucleo di Valutazione

8. Risorse assegnate agli obiettivi operativi

8.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?

Risposta (max 140 parole)

Per finanziare gli obiettivi sono assegnate sempre le risorse umane mentre solo in alcuni casi vengono indicati anche le risorse finanziarie.

Esempi (max 140 parole):

Obiettivo operativo per la realizzazione di servizi per gli Alumni: rafforzare la Comunità universitaria tramite un buon Sistema di comunicazione e con azioni che migliorino l'attrattività e il senso di appartenenza (pag. 34).

8.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?

Risposta (max 140 parole)

Le risorse umane vengono assegnate in base alla tipologia di obiettivo da conseguire nonché tenendo in considerazione il servizio coinvolto e le competenze necessarie per raggiungere l'obiettivo.

Esempi (max 140 parole): obiettivo operativo revisione regolamento di Ateneo per la finanza e a contabilità: efficacia complessiva dell'organizzazione gestionale (pag. 41)

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:



Nucleo di Valutazione

11 Argomento n. 3 - Qualità dei servizi

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente:

- peggioramento nessun cambiamento lieve miglioramento significativo miglioramento

10. Standard di qualità dei servizi a domanda individuale

10.1 In che misura i servizi per i quali sono definiti gli standard sono rappresentativi dell'attività dell'amministrazione?

- alta
 media
 bassa

Esempi (max 140 parole):

10.2 Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder chiave nel processo di definizione e aggiornamento degli standard di qualità sono state tali da assicurare l'adeguatezza degli indicatori e dei valori programmati?

Risposta (max 140 parole)

.....
.....
.....
.....

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

Non viene definita la qualità dei servizi in modo da permettere una sua misurazione. Nel Piano si fa riferimento all'uso di questionari per la valutazione del grado di soddisfazione da parte degli utilizzatori e si dichiara che gli esiti dei sondaggi sono sempre positivi, tuttavia l'OIV non ha ricevuto alcuna informazione specifica circa le modalità di realizzazione ed i risultati raggiunti attraverso tali indagini.



Nucleo di Valutazione

Argomento n. 4 - Pari opportunità

11.Promozione delle pari opportunità

11.1 Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità non già presenti tra gli obiettivi?

Risposta (max 140 parole)

- a) ottenimento Certificato di base Family Audit;
- b) implementazione progetti di flessibilizzazione del servizio di supporto alla genitorialità mediante l'attivazione di forme di ospitalità temporanea per bambini 0-3 anni che non necessitano di un accudimento a tempo pieno e l'ampliamento delle possibilità di partecipazione a laboratori ludo-educativi fino a 12 anni, da svolgersi sia negli spazi del nido, sia all'interno di altre realtà scientifiche di UniTrento;
- c) realizzazione del Ciclo di seminari "Letteratura generi e affetti: per una cittadinanza condivisa - In conversazione con il Gruppo di Trento della Società Italiana delle Letterate (SIL)" a cura del Centro di Studi Interdisciplinari di Genere (CSG)
- d) attuazione delle azioni positive previste dal relativo Piano Progettazione e realizzazione delle iniziative contenute nel piano delle azioni positive per l'anno 2015;
- e) attivazione a regime dell'istituto del telelavoro;
- f) erogazione interventi formativi a favore del PTA relativamente al linguaggio di genere e alla gestione delle diversità;
- g) costituzione del Comitato Unico di Garanzia.

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:



Nucleo di Valutazione

Argomento n. 5 - Valutazione individuale

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente:

peggioramento nessun cambiamento lieve miglioramento significativo miglioramento

12. Obiettivi individuali dei dirigenti

12.1 Sono assegnati obiettivi specifici individuali ai dirigenti oltre a quelli organizzativi presenti nel Piano e a quelli relativi alle competenze professionali e manageriali dimostrate?

- sì, a tutti
- sì, ad almeno il 50%
- sì, a meno del 50%
- no

Esempi (max 140 parole):

12.2 Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?

Risposta (max 140 parole)

Sì, Il Direttore Generale ha discusso con i dirigenti una proposta di obiettivi, che è stata oggetto di condivisione e successive revisioni al fine di ottenere, anche attraverso un coordinamento complessivo, obiettivi definitivi coerenti con i compiti di ciascuna direzione.

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:



Nucleo di Valutazione

Argomento n. 6 - Processo di pianificazione

13. Coinvolgimento dei vari soggetti

13.1 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di indirizzo politico? alto
 medio
 basso

Esempi (max 140 parole):

13.2 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della dirigenza? alto
 medio
 basso

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

14. Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione

14.1 Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione? (possibile selezionare più risposte) parziale sostituzione
 accompagnamento
 controllo
 altro: stimolo al miglioramento

Esempi (max 140 parole):

14.2 Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?

Risposta (max 140 parole)

A seguito delle segnalazioni effettuate dal Nucleo circa la il Piano delle performance dell'anno precedente, in particolare nella relazione sulla valutazione delle performance, nonché attraverso audizioni del Direttore generale e dei dirigenti, l'Amministrazione ha attuato molti dei suggerimenti ricevuti e ne ha tenuto conto per la redazione del piano della performance 2015-2017.

Esempi (max 140 parole):

Redazione del piano secondo lo schema previsto dalla delibera CIVIT n. 5/2012.

Aumento significativo degli indicatori misurabili e individuazione frequente dei dati storici di riferimento

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

15. Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria



Nucleo di Valutazione

15.1 I sistemi informatici sono adeguati a favorire l'integrazione tra i processi?

- i processi utilizzano gli stessi sistemi
- i processi utilizzano sistemi diversi, ma con scambio automatico di informazioni
- i processi utilizzano sistemi diversi, ma senza scambio automatico di informazioni
- almeno uno dei due processi non utilizza sistemi informatici

Esempi (max 140 parole):

15.2 Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?

- sì □ no

Esempi (max 140 parole):

15.3 Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due processi è stato adeguatamente attuato?

Risposta (max 140 parole)
Il maggior collegamento tra piano strategico e piano delle performance dimostra che il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti è stato attuato adeguatamente.

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:



Nucleo di Valutazione

16. Informazioni ulteriori sul processo

16.1 *E' stato effettivamente implementato l'eventuale modello di misurazione previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance?*

sì, specificare quale:

sì parzialmente, specificare quale:

sì, è stato fortemente migliorato il modello di individuazione e misurazione degli obiettivi, indicatori e target indicati nel piano delle performance portando quasi al 50% quelli quantitativi e individuando quasi sempre i dati storici di riferimento. Di conseguenza ne risulterà migliorata la misurazione e la valutazione delle performance per l'anno di riferimento. Il modello risulta ancora carente per quanto riguarda i tempi e le modalità di monitoraggio in itinere.

no

Esempi (max 140 parole):

16.2 *Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la massima diffusione e comprensione del Piano all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione?*

Risposta (max 140 parole)

Per quanto riguarda la diffusione all'interno dell'amministrazione l'evidenza del processo è garantita dalle modalità attraverso le quali si svolge. Esse prevedono la partecipazione del SA, CdA, NdV e Consulta dei direttori e inoltre presuppongono la negoziazione degli obiettivi con i diretti responsabili. In aggiunta ogni dirigente è tenuto a presentare il Piano delle Performance al personale afferente.

Per quanto riguarda la diffusione all'esterno dell'amministrazione l'evidenza del processo è garantita è data dall'adempimento degli obblighi derivanti dalla normativa sulla trasparenza. (d.lgs. 33/2013).

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:



Nucleo di Valutazione

**Allegato 2:
Informazioni di sintesi sugli obiettivi
operativi presenti nel Piano della *performance*
e non desumibili dai dati inseriti dalle
amministrazioni nel Portale della
Trasparenza**

N. obiettivi operativi	54	
N. obiettivi operativi con indicatori		54
N indicatori tot		67
N. indicatori privi di formula di calcolo		47
N. indicatori privi di target annuale		0
N. obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate		3
N. obiettivi operativi con risorse umane assegnate		54
N. obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali		0