



**Relazione su funzionamento complessivo
del sistema di valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli esterni**

Nucleo di Valutazione

Roma 24 aprile 2012

Premessa e indice

Considerato che il documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale” è stato approvato dal Cda nella seduta del 23 gennaio 2012, il Nucleo di valutazione (OIV) esprimerà pareri sulla conformità alla legge 150/2009 e alle relative direttive CIVIT sul “Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale” ed effettuerà le proprie valutazioni sulla sua effettiva e completa applicazione limitatamente al 2012.

Indice

1. Premessa e indice

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1 - Performance organizzativa

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.2 -Performance individuale

2.2.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

2.3 - Processo (fasi,tempi e soggetti coinvolti

2.4 - Infrastruttura di supporto

2.5 - Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

3. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

3.1 - Integrazione con il ciclo di bilancio

3.2 - Integrazione con altri sistemi di controllo

4. Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

5. Definizione e gestione di standard di qualità

6. Coinvolgimento degli stakeholder

7. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

8. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

9. Allegati (A.1, A.2, B)

(Il documento è stato redatto secondo le indicazioni della delibera n.4 - 2012 della CIVIT)

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Il Nucleo di Valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata" per quanto attiene ai propri pareri utilizzerà la seguente scala:

- **non valutabile** (l'amministrazione non disponeva degli strumenti metodologici per l'applicazione del "modello");
- **non applicato/indicato** (l'amministrazione disponeva degli strumenti metodologici per l'applicazione del "modello", ma non ha provveduto alla sua implementazione);
- **non conforme** (l'amministrazione disponeva degli strumenti metodologici per l'applicazione del "modello" e ha provveduto a una errata implementazione);
- **parzialmente conforme** (l'amministrazione disponeva degli strumenti metodologici per l'applicazione del "modello" e ha provveduto a una limitata implementazione);
- **conforme** (l'amministrazione disponeva degli strumenti metodologici per l'applicazione del "modello" e ha provveduto alla sua implementazione);
- **conforme e adattato al contesto** (l'amministrazione disponeva degli strumenti metodologici per l'applicazione del "modello" e ha provveduto alla sua implementazione tenendo conto del contesto).

2.1 - Performance organizzativa

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Il Nucleo di Valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata" ha esaminato i documenti: a) Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale; b) Piano della performance; c) Piano della trasparenza.

Per quanto attiene circa l'applicazione dei criteri minimi di definizione del "Sistema di misurazione" come enunciati nella delibera n.89/2010, il Nucleo esprime i seguenti pareri rispetto a:

- Chiarezza nella definizione degli obiettivi: **conforme e adattato al contesto**
- Presenza consistente di indicatori di outcome: **conforme e adattato al contesto**
- Specificazione dei legami tra obiettivi, indicatori e target: **conforme**
- Caratterizzazione degli indicatori e target secondo le schede analitiche e relativi test di qualità e fattibilità proposti dalla CIVIT: **non applicato/indicato**
- Rilevazione effettiva della performance secondo la frequenza e le modalità degli schemi di caratterizzazione degli indicatori: **non applicato/indicato**

Per quanto attiene alla valutazione sul livello di coerenza degli obiettivi dell'amministrazione formulati nel "Piano della Performance" con i requisiti metodologici previsti dall'art.5 del decreto, il Nucleo esprime i seguenti pareri, rispetto a:

- Rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione: **conforme**
- Specificità e misurabilità in termini concreti e chiari: **conforme e adattato al contesto**

- Idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi: **conforme**
- Riferibilità ad un arco di tempo determinato; **conforme e adattato al contesto**
- Commisurazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe: **parzialmente conforme**
- Confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione: **conforme**
- Correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili: **non applicato/indicato**

Il Nucleo esprime sulla coerenza tra obiettivi di trasparenza indicati nel Piano con quelli indicati nel Programma triennale per la trasparenza ed integrità, il seguente parere: **conforme**.

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Nucleo di valutazione dell'ateneo di "Tor Vergata" (OIV) esprime il seguenti pareri, rispetto a:

- alle **modalità di misurazione della performance** indicate nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale": **conforme e adattato al contesto**.
- alla **frequenza prevista dei monitoraggi**: **conforme e adattato al contesto**. Mentre per quanto riguarda l'effettiva frequenza dei monitoraggi effettuati: **non valutabile**.
- alla qualità dei dati utilizzati per la misurazione anche tenendo conto del loro grado di tempestività e di affidabilità: **non applicato/indicato**.

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Nucleo di valutazione dell'ateneo di "Tor Vergata" (OIV) esprime il seguente parere, rispetto alla **adeguatezza della metodologia** per la misurazione e valutazione della performance organizzativa: **conforme e adattato al contesto**.

In particolare:

- il grado di **chiarezza** della definizione degli obiettivi e del cascading degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi dirigenziali: **esauriente**.
- Il grado di **condivisione** della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa: **non applicato/indicato**
- Il grado di **efficacia** degli strumenti di rappresentazione della performance, incluse le rappresentazioni visuali della strategia ed i sistemi di reportistica anche tenendo conto del loro livello di utilizzazione all'interno dell'amministrazione: **parzialmente conforme**.

2.2 - Performance individuale

2.2.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Il Nucleo di Valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata" sulla base dei documenti :
a) Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale; b)

Piano della performance; c) Piano della trasparenza e sulla loro applicazione esprime i seguenti pareri:

- Per quanto riguarda il **collegamento** tra gli **obiettivi individuali** e quelli **organizzativi: esauriente.**
- Per quanto attiene alle modalità con cui è avvenuta l'assegnazione degli **obiettivi individuali ai dirigenti: non applicato/indicato.**
- Per quanto riguarda il grado di utilizzo delle **schede di valutazione** relative al solo personale dirigenziale: **non applicato/indicato.**

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

Il Nucleo di valutazione dell'ateneo di "Tor Vergata" (OIV) esprime i seguenti pareri rispetto :

- alla **modalità di svolgimento del monitoraggio** nel corso dell'anno della raccolta dei dati ai fini della misurazione: **conforme ed adattato al contesto.**
- alla **modalità della comunicazione della valutazione** finale al dirigente valutato: **conforme ed adattato al contesto.**
- alla effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi, anche mediante opportune indicazioni quantitative circa tale differenziazione: **non valutabile.**
- alla **modalità di compilazione della graduatoria** (ai sensi dell'art.19, comma1, del decreto) con riferimento anche ai casi ex-equo e di eventuali deroghe alle fasce ex art. 19 a seguito di contrattazione integrativa: **conforme ed adattato al contesto**

Relativamente alle valutazioni per il periodo considerato dalla presente relazione, il Nucleo di valutazione (OIV) non può esprimere valutazioni.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Il Nucleo di valutazione dell'ateneo di "Tor Vergata" esprime il seguente parere, rispetto alla **adeguatezza della metodologia** per la misurazione e valutazione della performance individuale: **conforme e adattato al contesto.**

In particolare:

- Il grado di **condivisione** della metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale a livello dirigenziale: **non applicato/indicato**
- Il grado di **condivisione** della metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale a livello dirigenziale tra gli stakeholder interni: **non applicato/indicato**
- Il grado di **condivisione** del legame tra valutazione e sistemi premiali (procedure di conciliazione) : **non applicato/indicato**
- L'adeguatezza delle modalità di **comunicazione** della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno dell'amministrazione: **non applicato/indicato.**

2.3 Processo (fasi,tempi e soggetti coinvolti)

Il Nucleo di valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata" per quanto attiene al processo di funzionamento del Sistema di valutazione sulla base delle evidenze raccolte, considerata la premessa al presente documento, esprime il seguente parere: **Parzialmente conforme**

2.4 Infrastruttura di supporto

Il Nucleo di valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata" esprime la seguente valutazione sul sistema informativo e/o informatico utilizzato per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance: **Parzialmente conforme**

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Il Nucleo di valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata" per quanto attiene all'efficacia del Sistema di misurazione nell'orientare i componenti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza esprime un seguente giudizio: **non valutabile**.

Il Nucleo di valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata" per quanto attiene alle decisioni di carattere strategico e/o operativo nell'ambito dell'aggiornamento del Piano dell'anno successivo al fine di migliorare la performance organizzativa ed individuale basate sulle indicazioni del modello, esprime il seguente parere: esauriente conforme e adattato al contesto. Mentre in riferimento ai risultati effettivi da utilizzare tramite modello il giudizio è: **non valutabile**

Il Nucleo di valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata" non intravede nei documenti esaminati elementi che siano utili alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo all'interno dell'amministrazione, per cui esprime la seguente valutazione: **non valutabile**

3. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

3.1 - Integrazione con il ciclo di bilancio: **non valutabile**

3.2 - Integrazione con altri sistemi di controllo: **non valutabile**

4. Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

A- Il Nucleo di valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata" per quanto attiene al funzionamento del processo di attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità ha verificato che l'amministrazione ha effettivamente adottato il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità". Il programma è stato adottato dal Senato accademico e pubblicato nel sito trasparenza.uniroma2.it il 14 giugno 2011.

Il Nucleo di valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata" per quanto attiene al "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" esprime i seguenti pareri:

- 1) il funzionamento del procedimento d'individuazione, elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati: **parzialmente conforme** (*attualmente l'ateneo si sta dotando di una struttura dedicata alla acquisizione sistematica delle informazioni, sia dalla amministrazione centrale che periferica*);
- 2) il funzionamento del processo posto in essere per la realizzazione delle iniziative per la trasparenza e l'integrità: **parzialmente conforme** (*attualmente l'ateneo si sta dotando di una struttura dedicata alla acquisizione delle informazioni sia dalla amministrazione centrale che periferica, sia da stakeholder esterni attraverso un sistema informatico*);
- 3) sulle modalità di:
 - organizzazione delle giornate della trasparenza : **conforme ed adattato al contesto**;
 - il loro svolgimento: **conforme ed adattato al contesto**;
 - grado di partecipazione alle giornate della trasparenza: **parzialmente conforme** (*limitata partecipazione*);
- 4) sul ruolo degli stakeholder interni ed esterni: **parzialmente conforme**;
- 6) sulla attuazione delle misure per la rilevazione del livello di interesse dei cittadini e degli stakeholder e sul sistema di monitoraggio del "Programma triennale per la trasparenza ed integrità": **parzialmente conforme**.

Complessivamente sono emersi i seguenti punti di criticità:

- a) assenza di un sistema di rilevazione della "customer satisfaction" per il monitoraggio del livello dei servizi sia rivolti agli studenti che agli stakeholder esterni;
- b) assenza di una procedura di aggiornamento annuale per trattamenti economici del personale dirigenziale, con incarichi di indirizzo politico amministrativo e degli uffici di staff.;
- c) assenza di una strategia per il miglioramento delle forme di comunicazione verso gli stakeholder esterni al fine di una maggiore partecipazione alle attività dell'amministrazione.

B- Il Nucleo di valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata" per quanto attiene i risultati del monitoraggio sulla pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" dei siti istituzionali a cura del responsabile della trasparenza, esprime il seguente parere: **conforme** (*ad esclusione del trattamento economico dell'OIV, dei curriculum di coloro che hanno un diverso incarico politico amministrativo ed il relativo ufficio di supporto, carta della qualità dei servizi (assenza), e dei servizi erogati agli stakeholder connessi ai loro costi, contratti del personale interno per servizi esterni*)

– per quanto attiene all'effettiva pubblicazione di dati ed informazioni anche se non obbligatori per legge, il Nucleo esprime il seguente parere: **conforme**

5. Definizione e gestione di standard di qualità

Il Nucleo di valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata" - ha espresso i seguenti pareri in relazione :

- al processo di **definizione** degli standard di qualità con particolare riferimento al coinvolgimento degli stakeholder esprime il seguente parere : **non valutabile**;

- al processo di **gestione** degli standard di qualità con particolare riferimento alle modalità con cui sono state le indagini sulla soddisfazione dell'utenza esprime il seguente parere: **non valutabile**;
- alle soluzioni organizzative riguardanti adottate per la gestione di reclami e delle class action, esprime il seguente parere: **non valutabile**.

L'assenza di un soggetto responsabile per la gestione di standard di qualità non ha consentito la definizione degli stessi. L'ateneo sta provvedendo alla nomina di una commissione ad hoc.

6. Coinvolgimento degli stakeholder

Il Nucleo di valutazione (OIV), in assenza di evidenze di tipo quantitativo rispetto: a) alle modalità di coinvolgimento degli *stakeholder*, interni ed esterni, b) alla **adeguatezza** dell'effettivo coinvolgimento degli *stessi*, è impossibilitato ad esprimere una valutazione.

Fanno eccezione rispetto a quanto sopra detto, l'attività di elaborazione del "Programma triennale per la trasparenza ed integrità" e l'attuazione della "giornata della trasparenza" 2011 dove il Nucleo di Valutazione esprime il seguente giudizio: **conforme ed adatto al contesto**.

7. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Il Nucleo di valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata", relativamente alle attività di verifica, attraverso il monitoraggio, si è potuto avvalere della sola documentazione interna relativa a: a) Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale; b) Piano della performance; c) Piano della trasparenza.

Il Nucleo di valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata" per quanto attiene alla verifica di cui sopra conserva traccia documentale.

Il Nucleo di valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata" per quanto attiene agli obblighi di pubblicazione dei dati da parte del Responsabile della trasparenza, ha seguito il seguente procedimento basato sulla compilazione del modello A.2 e verificando: la corrispondenza di quanto pubblicato sul sito, di quanto previsto dalla normativa vigente e quanto dichiarato dal responsabile della trasparenza.

8. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Il Nucleo di valutazione (OIV) dell'ateneo di "Tor Vergata", dalla lettura dei documenti: a) Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale; b) Piano della performance; c) Piano della trasparenza, esprime condivisione piena sugli obiettivi, sul sistema di misurazione e sulla realizzazione del piano della trasparenza. Tuttavia, in base alle risultanze del modello CAF-CRUI, invita gli organi di indirizzo politico-amministrativo, considerando il contesto attuale, a mettere in atto azioni rivolte:

- ad allineare, quanto prima, la struttura amministrativa al processo PDCA. In particolare si fa riferimento a quanto emerso dalla somministrazione del questionario (CAF-CRUI) ai dirigenti. A tal proposito, si invita a riformulare una nuova versione del questionario più semplice e più sintetico da ipotizzando di sottoporre la stessa a tutto il personale dell'amministrazione centrale. Va da se che i risultati delle indagini connesse al processo CAF-CRUI dovranno essere pubblicati e discussi al fine della programmazione delle azioni di miglioramento.
- al miglioramento dei servizi di supporto alla ricerca e alla didattica
- al miglioramento sia dei processi per l'utilizzo razionale delle risorse sia alla semplificazione e attuazione dei processi amministrativi

Per quanto emerso dalla presente relazione si ritiene utile riportare i seguenti suggerimenti:

- attuare la condivisione del sistema di misurazione e valutazione organizzativa;
- realizzare le schede per la valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- definire le modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno dell'amministrazione;
- implementare il sistema di integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni;

9. Allegati

A.1

A.2

B

Allegato A.1 - Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

Ente:	Università degli Studi di Roma Tor Vergata
Compilato da (nome Responsabile della trasparenza):	Dott.ssa Quattrocioche Silvia
Data di compilazione:	

		1	2	3	4	5	6	
	Obblighi di pubblicazione (Allegato 1 delibera 2/2012)	La pubblicazione è prevista nel Programma? (SI/NO)	La pubblicazione è inserita nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito"? (SI/NO)	Se la pubblicazione non è ancora avvenuta, nel Programma è indicato il termine previsto per la stessa? (SI/NO)	L'informazione pubblicata è completa? (SI/NO)	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell'attestazione? (SI/NO)	Il dato è pubblicato in formato aperto? (specifiche del formato)	Note
	Documenti:							
1a	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	N.A.	SI		SI	NO	pdf	
2	Sistema di misurazione e valutazione della performance	SI	SI		SI	SI	pdf	Non ancora attuato
3a	Piano sulla performance	SI	SI		SI	NO	pdf	
3b	Relazione sulla performance	SI	SI					Da realizzare entro il 30/06/2012
4	Dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti:							
4a	organizzazione (organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio anche di livello dirigenziale non generale, nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici, nonché settore dell'ordinamento giuridico riferibile all'attività da essi svolta)	SI	SI		SI	NO	html	In fase di aggiornamento con l'applicazione del nuovo statuto
4b	elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata	SI	SI		SI	SI	html	
4c	elenco delle tipologie di procedimento svolte da ciascun ufficio di livello dirigenziale non generale, il termine per la conclusione di ciascun procedimento ed ogni altro termine procedimentale, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale	SI	SI		NO	SI	pdf	In fase di aggiornamento con l'applicazione del nuovo statuto
4d	tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente	NO	NO	NO	NO	NO	pdf	Realizzazione del sistema di rilevazione con la messa in funzione del protocollo informatico 2013/14
4e	scadenze e modalità di adempimento dei procedimenti individuati ai sensi degli art. 2 e 4 della legge n. 241/1990	SI	SI		SI	SI	pdf	
4f	elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza, per ciascun procedimento amministrativo ad istanza di parte di tutte le amministrazioni ex art.1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001	NO	NO					In corso di predisposizione

4g	elenco di tutti gli oneri informativi, anche se pubblicati nella Gazzetta Ufficiale, gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i regolamenti ministeriali o interministeriali, nonché con i provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato al fine di regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, e l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici. Per onere informativo si intende qualunque adempimento che comporti la raccolta, l'elaborazione, la trasmissione, la conservazione e la produzione di informazioni e documenti alla pubblica amministrazione	NO	NO	NO				
5	Dati informativi relativi al personale:							
5a	trattamento economico annuo onnicomprensivo dei dirigenti, costituito da tutti gli emolumenti o retribuzioni a carico delle finanze pubbliche nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo con pubbliche amministrazioni statali di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni (compreso quello del personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni), ivi inclusi i compensi per gli incarichi e le consulenze conferiti dall'amministrazione di appartenenza o autorizzati dalla medesima. (Cfr. art.3 comma 44 L. 244/2007 – Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011).	SI	SI		SI	SI	pdf	
5a1	trattamento economico annuo annicomprensivo a carico delle finanze pubbliche dei componenti degli OIV, del Responsabile della trasparenza e del Responsabile della struttura tecnica permanente (Cfr. art.3 comma 44 L.244/2007 – Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011).	NO	NO	NO				In fase di pubblicazione
5b	curricula dei dirigenti, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale, ruolo - data di inquadramento nella fascia di appartenenza o in quella inferiore, data di primo inquadramento nell'amministrazione, decorrenza e termine degli incarichi conferiti ex art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001	SI	SI		SI	SI	pdf	
5c	trattamento economico annuo onnicomprensivo a carico delle finanze pubbliche di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo nonché trattamento economico annuo onnicomprensivo a carico delle finanze pubbliche di coloro che compongono gli uffici di staff e di diretta collaborazione, percepito nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo con pubbliche amministrazioni statali, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni (compreso quello del personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni), ivi inclusi i compensi per gli incarichi e le consulenze conferiti dall'amministrazione di appartenenza o autorizzati dalla medesima. (Cfr. art.3 comma 44 L. 244/2007 – Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011).	SI	NO	NO	NO	NO		In attesa della elezione/nomina degli organi collegiali (S.A. C.d.A. previsti dal nuovo Statuto). In corso di acquisizione per gli uffici di staff. La pubblicazione sarà completa entro 31/12/2012

5d	curricula di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo e dei relativi uffici di supporto, ivi compresi, a titolo esemplificativo, i vertici politici delle amministrazioni, i capi di gabinetto e gli appartenenti agli uffici di staff e di diretta collaborazione nei ministeri; i titolari di altre cariche di rilievo politico nelle regioni e negli enti locali	SI	SI		NO			In attesa della elezione/nomina degli organi collegiali (S.A. C.d.A. previsti dal nuovo Statuto). In corso di acquisizione per gli uffici di staff. La pubblicazione sarà completa entro 31/12/2012
5e	nominativi e curricula dei componenti degli OIV, del Responsabile della trasparenza e del Responsabile della struttura tecnica permanente.	SI	SI		NO	SI	pdf	Sta per essere nominato "Responsabile della struttura tecnica permanente".
5f	curricula dei titolari di posizioni organizzative	SI	SI	NO	NO	NO		In corso di acquisizione. La pubblicazione sarà completata per settembre 2012
5g	tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale, nonché il ruolo dei dipendenti pubblici	SI	SI		SI	SI	pdf	
5h	ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti	NO	NO					Verranno indicati a consuntivo con riferimento all'anno 2012
5i	dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per i dirigenti sia per i dipendenti	NO	NO					Verranno indicati a consuntivo con riferimento all'anno 2012
5l	codici di comportamento	SI	SI		SI	NO	pdf	Publicato il codice disciplinare e sta per essere approvato il nuovo codice etico
5m	atti di sospensione a carico degli iscritti (relativamente agli ordini professionali)							
6	Dati relativi a incarichi e consulenze:							
6a	incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti a dipendenti pubblici e ad altri soggetti. Gli incarichi considerati sono: i) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati dalla amministrazione ai propri dipendenti in seno alla stessa amministrazione o presso altre amministrazioni o società pubbliche o private; ii) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati da una amministrazione ai dipendenti di altra amministrazione; iii) incarichi retribuiti e non retribuiti affidati, a qualsiasi titolo, da una amministrazione a soggetti esterni. In ordine a questa tipologia di informazioni è necessario indicare: soggetto incaricato, curriculum di tale soggetto, oggetto dell'incarico, durata dell'incarico, compenso lordo, soggetto conferente, modalità di selezione e di affidamento dell'incarico e tipo di rapporto, dichiarazione negativa (nel caso in cui l'amministrazione non abbia conferito o autorizzato incarichi)	SI	SI		NO	SI	html	Sono in corso di inserimento gli incarichi autorizzati ai dipendenti tor vergata. Sarà completo da settembre

6a1	incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti ai componenti degli OIV, al Responsabile della trasparenza e al Responsabile della struttura tecnica permanente. Gli incarichi considerati sono: i) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati dalla amministrazione ai propri dipendenti in seno alla stessa amministrazione o presso altre amministrazioni ; ii) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati da una amministrazione ai dipendenti di altra amministrazione; iii) incarichi retribuiti e non retribuiti affidati, a qualsiasi titolo, da una amministrazione a soggetti esterni	NO	NO					Sono in corso di inserimento gli incarichi autorizzati ai dipendenti tor vergata. Sarà completato da settembre
7	Dati sui servizi erogati:							
7a	carta della qualità dei servizi alla cui emanazione sia tenuto il soggetto erogatore del servizio.	NO	NO					In corso di predisposizione
7b	dimensione della qualità dei servizi erogati (ai sensi dei principi di cui all'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni di cui alla delibera n. 88/2010);	NO	NO					In corso di predisposizione
8	Dati sulla gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici:							
8a	servizi erogati agli utenti finali e intermedi (ai sensi dell'art. 10, comma 5, del D. Lgs. 279/1997), contabilizzazione dei loro costi ed evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché il monitoraggio del loro andamento, da estrapolare in maniera coerente ai contenuti del Piano e della Relazione sulla performance;	SI	NO	NO				Realizzazione del sistema di rilevazione con la messa in funzione del protocollo informatico 2013/14
8b	contratti integrativi stipulati, relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificata dagli organi di controllo, informazioni trasmesse ai fini dell'inoltro alla Corte dei Conti, modello adottato ed esiti della valutazione effettuata dai cittadini sugli effetti attesi dal funzionamento dei servizi pubblici in conseguenza della contrattazione integrativa	SI	SI		NO	SI	pdf	
8c	dati concernenti consorzi, enti e società di cui le pubbliche amministrazioni facciano parte, con indicazione, in caso di società, della relativa quota di partecipazione nonché dati concernenti l'esternalizzazione di servizi e attività anche per il tramite di convenzioni.	SI	SI		NO	SI	pdf	
8d	"piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" al fine di illustrare gli obiettivi della spesa, misurarne i risultati e monitorarne l'effettivo andamento in termini di servizi forniti e di interventi realizzati	NO	NO					categoria nuova inserita nella delibera n.2/2012 a pag 21 (in corso di acquisizione)
9	Dati sulla gestione dei pagamenti:							
9a	indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture (indicatore di tempestività dei pagamenti)	SI	SI	NO				In corso di acquisizione
10	Dati relativi alle buone prassi:							
10a	buone prassi in ordine ai tempi per l'adozione dei provvedimenti e per l'erogazione dei servizi al pubblico	SI	SI	NO	NO	SI	pdf	In corso di realizzazione di una revisione di tutti i processi amministrativi
11	Dati su sovvenzioni, contributi, crediti, sussidi e benefici di natura economica:							
11a	istituzione e accessibilità in via telematica di albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica	SI	SI		SI	SI	html/pdf	
12	Dati sul "public procurement":							

Allegato A.2 - Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

Ente:	Università degli Studi di Roma Tor Vergata
Compilato da (nome OIV):	Prof. De Antoni Francesco
Data di compilazione:	

		1	2	3	4	5	6	7
	Obblighi di pubblicazione (Allegato 1 delibera 2/2012)	La pubblicazione è prevista nel Programma? (SI/NO)	La pubblicazione è inserita nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito"? (SI/NO)	Se la pubblicazione non è ancora avvenuta, nel Programma è indicato il termine previsto per la stessa? (SI/NO)	L'informazione pubblicata è completa? (SI/NO)	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell'attestazione? (SI/NO)	Il dato è pubblicato in formato aperto? (specifiche del formato)	Note
	Documenti:							
1a	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	N.A.	SI		SI	NO	pdf	
2	Sistema di misurazione e valutazione della performance	SI	SI		SI	SI	pdf	E' stato approvato dal CdA a gennaio 2012 ed attualmente in fase di applicazione
3a	Piano sulla performance	SI	SI		SI	NO	pdf	Essendo stato approvato nel mese di ottobre 2011 non è stato aggiornato a dicembre
3b	Relazione sulla performance	SI	SI					La sezione è presente ma non è consultabile in quanto ancora non redatta
4	Dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti:							
4a	organizzazione (organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio anche di livello dirigenziale non generale, nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici, nonché settore dell'ordinamento giuridico riferibile all'attività da essi svolta)	SI	SI		SI	NO	html	In fase di attuazione del nuovo statuto
4b	elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata	SI	SI		SI	SI	html	
4c	elenco delle tipologie di procedimento svolte da ciascun ufficio di livello dirigenziale non generale, il termine per la conclusione di ciascun procedimento ed ogni altro termine procedimentale, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale	SI	SI		NO	NO	pdf	non è completa la mappatura dei processi e del protocollo informatico
4d	tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente	NO	NO	NO	NO	NO	pdf	non è in atto alcun processo di rilevazione manca ancora il protocollo
4e	scadenze e modalità di adempimento dei procedimenti individuati ai sensi degli art. 2 e 4 della legge n. 241/1990	SI	SI		SI	SI	pdf	
4f	elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza, per ciascun procedimento amministrativo ad istanza di parte di tutte le amministrazioni ex art.1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001	NO	NO	NO				Delibera non ancora attuata
4g	elenco di tutti gli oneri informativi, anche se pubblicati nella Gazzetta Ufficiale, gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i regolamenti ministeriali o interministeriali, nonché con i provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato al fine di regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, e l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici. Per onere informativo si intende qualunque adempimento che comporti la raccolta, l'elaborazione, la trasmissione, la conservazione e la produzione di informazioni e documenti alla pubblica amministrazione	NO	NO	NO				Non di competenza
5	Dati informativi relativi al personale:							
5a	trattamento economico annuo onnicomprensivo dei dirigenti, costituito da tutti gli emolumenti o retribuzioni a carico delle finanze pubbliche nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo con pubbliche amministrazioni statali di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni (compreso quello del personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni), ivi inclusi i compensi per gli incarichi e le consulenze conferiti dall'amministrazione di appartenenza o autorizzati dalla medesima. (Cfr. art.3 comma 44 L. 244/2007 – Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011).	SI	SI		SI	SI	pdf	
5a1	trattamento economico annuo annicomprensivo a carico delle finanze pubbliche dei componenti degli OIV, del Responsabile della trasparenza e del Responsabile della struttura tecnica permanente (Cfr. art.3 comma 44 L.244/2007 – Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011).	NO	NO	NO				
5b	curricula dei dirigenti, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale, ruolo - data di inquadramento nella fascia di appartenenza o in quella inferiore, data di primo inquadramento nell'amministrazione, decorrenza e termine degli incarichi conferiti ex art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001	SI	SI		SI	SI	pdf	

5c	trattamento economico annuo onnicomprensivo a carico delle finanze pubbliche di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo nonché trattamento economico annuo onnicomprensivo a carico delle finanze pubbliche di coloro che compongono gli uffici di staff e di diretta collaborazione, percepito nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo con pubbliche amministrazioni statali, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni (compreso quello del personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni), ivi inclusi i compensi per gli incarichi e le consulenze conferiti dall'amministrazione di appartenenza o autorizzati dalla medesima. (Cfr. art.3 comma 44 L. 244/2007 – Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011).	SI	NO	NO	NO	NO		non ancora deliberato
5d	curricula di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo e dei relativi uffici di supporto, ivi compresi, a titolo esemplificativo, i vertici politici delle amministrazioni, i capi di gabinetto e gli appartenenti agli uffici di staff e di diretta collaborazione nei ministeri; i titolari di altre cariche di rilievo politico nelle regioni e negli enti locali	SI	SI		NO			non ancora deliberato
5e	nominativi e curricula dei componenti degli OIV, del Responsabile della trasparenza e del Responsabile della struttura tecnica permanente.	SI	SI		NO	SI	pdf	informazione completa per i componenti dell'OIV (Nucleo di Valutazione ad esclusione dello studente) e del curriculum del responsabile della trasparenza. il CTP non è stato ancora nominato
5f	curricula dei titolari di posizioni organizzative	SI	SI	NO	NO	NO		
5g	tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale, nonché il ruolo dei dipendenti pubblici	SI	SI		SI	NO	pdf	
5h	ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti	NO	NO					Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adottato dal CdA nel gennaio 2012. Nella prossima revisione del piano trasparenza a seguito dell'assegnazione degli obiettivi sarà possibile verificare sia il grado di raggiungimento sia la relativa premialità
5i	dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per i dirigenti sia per i dipendenti	NO	NO					dovranno essere disponibili a seguito della applicazione del Regolamento Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal CdA nel gennaio 2012
5l	codici di comportamento	SI	SI		SI	NO	pdf	a seguito dell'adozione del nuovo statuto sarà adottato un codice etico non ancora approvato dagli organi dell'ateneo.
5m	atti di sospensione a carico degli iscritti (relativamente agli ordini professionali)							
6	Dati relativi a incarichi e consulenze:							
6a	incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti a dipendenti pubblici e ad altri soggetti. Gli incarichi considerati sono: i) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati dalla amministrazione ai propri dipendenti in seno alla stessa amministrazione o presso altre amministrazioni o società pubbliche o private; ii) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati da una amministrazione ai dipendenti di altra amministrazione; iii) incarichi retribuiti e non retribuiti affidati, a qualsiasi titolo, da una amministrazione a soggetti esterni. In ordine a questa tipologia di informazioni è necessario indicare: soggetto incaricato, curriculum di tale soggetto, oggetto dell'incarico, durata dell'incarico, compenso lordo, soggetto conferente, modalità di selezione e di affidamento dell'incarico e tipo di rapporto, dichiarazione negativa (nel caso in cui l'amministrazione non abbia conferito o autorizzato incarichi)	SI	SI		NO	SI	html	In parte completo, manca: il curriculum del soggetto, il soggetto conferente, le modalità di selezione e di affidamento

