

Relazione di validazione della
“Relazione sulla performance 2019”
Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”



Nucleo di Valutazione

Roma, 19 Novembre 2020



Indice

Premessa

| | | |
|------------|---|----|
| 1 | Finalità | 3 |
| 2 | Principi generali | 4 |
| 3 | L'Oggetto della valutazione | 5 |
| 4 | Il processo di validazione e la metodologia di verifica | 6 |
| 4.1 | Il processo di validazione e i soggetti coinvolti | 6 |
| 4.2 | La metodologia di validazione | 6 |
| 4.2.1 | Criterio utilizzato per esprimere la valutazione | 9 |
| 5 | Le analisi effettuate | 12 |
| Sezione 1 | “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni” | 12 |
| Sezione 2 | “Il processo di redazione della Relazione sulla Performance” | 14 |
| Sezione 3 | “Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti” | 15 |
| Sezione 4 | “Attestazione tempi di pagamento” | 18 |
| Sezione 5 | “Pari opportunità e bilancio di genere” | 18 |
| Sezione 6 | “Conclusioni” | 21 |
| Allegato 1 | – Questionario | 24 |
| Allegato 2 | – Sezione di sintesi delle carte di lavoro | 26 |
| Allegato 3 | – Documento di validazione | 27 |

Premessa

Secondo la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica, DFP-0000980-P-09/04/2019, e secondo l'art. 7, comma 1 del d.lgs 150/2009, così come modificato dal d.lgs 74/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche “adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”. Ove l'amministrazione decida, coerentemente a quanto sopra precisato, di procedere all'aggiornamento del SMVP, al momento della pubblicazione del nuovo Sistema nel Portale della Performance e nella sezione Amministrazione trasparenza del sito web istituzionale, deve essere allegato al Sistema stesso anche il parere espresso dall'OIV.

Qualora, invece, l'amministrazione ritenga che non vi sia l'esigenza di aggiornare il SMVP occorre comunque fare comunicazione all'Ufficio della Funzione Pubblica, previa acquisizione dell'assenso dell'OIV, e darne evidenza, allo stesso modo, nel Portale della performance e nella sezione Amministrazione trasparenza del sito web istituzionale. L'Università degli Studi di Roma Tor Vergata per l'anno 2020 ha ritenuto opportuno non apporre modifiche al Sistema di misurazione e valutazione della performance perché l'attuale sistema non ha evidenziato criticità tali da giustificare modifiche. Il NdV/OIV, nella seduta del 30 gennaio 2020, dopo ampia discussione, ha ritenuto che fosse opportuno aspettare un altro anno per la verifica dell'efficacia di tale SMVP.

1. Finalità

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

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

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

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

2. Principi generali

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

- Comprensibilità da parte degli stakeholder;
- Conformità alla delibera CIVIT. n.5/2012;
- Trasparenza: completa accessibilità e rispetto delle regole procedurali;
- Attendibilità/ragionevolezza: veridicità dei dati e delle informazioni, con indicazioni delle fonti di informazione, dei documenti analizzati e delle persone sentite;
- Evidenza e tracciabilità: presenza di un’adeguata documentazione ed evidenza dei controlli svolti e del processo seguito;
- Verificabilità dei contenuti e dell’approccio utilizzato: conservazione della documentazione predisposta e/o richiesta, ottenuta nell’esecuzione del processo di validazione sulla Relazione.

I principi sopra elencati sono declinati nel paragrafo 4.2.

3. L'oggetto della validazione

Seguendo le indicazioni della delibera 6/2012 e degli aggiornamenti 04/07/2013 pubblicati dalla CIVIT, oggetto della validazione (*che si articola in più aspetti*), è la Relazione sulla Performance 2019 redatta dall'Ateneo. Il primo riguarda la **comprensibilità** della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, ossia la capacità di rappresentare in modo chiaro i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assunti. E' la parte più difficile in quanto si deve passare dalla parte di chi redige il documento (autoreferenza) a sistemi strutturati che consentono di comprendere la reale comprensibilità della relazione da parte degli *stakeholder* dell'Università (interni e esterni). Il secondo riguarda la **conformità** (*compliance*) della Relazione rispetto alle disposizioni contenute nel decreto. La conformità è basata sulla verifica, che si attua con un atto di validazione, che la Relazione contenga tutte le richieste ANVUR (ad esempio si verifica che ci siano i risultati raggiunti, che siano stati evidenziati gli scostamenti e le motivazioni degli scostamenti, ecc). Il terzo ambito di validazione riguarda l'**attendibilità/ragionevolezza** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione. In questo caso si verifica che i risultati della *performance* riportati nella Relazione si basino su fonti attendibili e che siano in qualche modo tracciabili e conservati. A tal riguardo si possono utilizzare i vantaggi offerti dai sistemi informatici attraverso i quali molti processi potrebbero essere gestiti facilmente da procedure di gestione interna. Gli altri due aspetti riguardano: evidenza e tracciabilità e verificabilità. A ciascun aspetto sarà assegnato un peso ai fini della validazione.

La validazione si articola in due momenti distinti:

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



4. Il Processo di validazione e la metodologia di verifica

La Relazione in oggetto è stata trasmessa dall'amministrazione in data 11 novembre 2020. Il NdV ha preso visione della Relazione della Performance. Al fine di redigere la Relazione e il Documento di validazione, il NdV ha adottato il modello descritto qui di seguito.

4.1 Il processo di validazione e i soggetti coinvolti

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

- L'Amministrazione, una volta elaborata e adottata la Relazione, la invia al NdV;
- Il NdV approfondisce gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, sulla base dell'approccio preliminarmente individuato. In tale fase, il NdV realizza, inoltre, un'interlocuzione diretta con l'Amministrazione per acquisire le informazioni necessarie (elementi probativi). Tale interlocuzione consente al NdV di arrivare all'esito finale attraverso un confronto costruttivo con i vertici dell'Amministrazione al fine di evitare eventuali contenziosi derivanti dall'errata acquisizione d'informazioni. In questa fase emergenziale il confronto non è potuto avvenire come negli altri anni, a causa delle difficoltà organizzative del Nucleo di Valutazione. Il Nucleo di Valutazione ha potuto sentire esclusivamente l'Ufficio di Supporto al Nucleo che ha fatto da ponte tra i diversi uffici dell'amministrazione;
- Il NdV elabora e formalizza il documento di validazione nei contenuti individuati nel modello contenuto nell'allegato 1;
- Tale documento è inviato dal NdV all'Amministrazione e pubblicato sulla piattaforma dedicata sul "Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica";
- La Relazione è pubblicata, unitamente al documento di validazione, sul sito istituzionale dell'Amministrazione per assicurarne la necessaria visibilità. Il NdV verifica tale adempimento.

4.2 La metodologia di validazione

La pianificazione di verifica e di analisi, sul documento predisposto dall'amministrazione per la firma del CdA, su cui il NdV ha lavorato per esprimere la valutazione, ha previsto un intervallo temporale dal 12/11/2020 al 18/11/2020 (giorno antecedente alla riunione del Nucleo di



Valutazione) con il coinvolgimento di due membri del NdV ed un componente tecnico – amministrativo. Al termine delle analisi e delle verifiche si è proceduto alla redazione del presente documento che è stato presentato al NdV per l’approvazione nella riunione del 19 Novembre 2020.

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

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

Il questionario è suddiviso in sezioni corrispondenti a quelle presenti nella Relazione sulla performance 2019. A ogni specificazione del questionario è stato associato un giudizio su una scala di valori, legato alla presenza della specificazione nella relazione oggetto di valutazione: Assente (NO), Parzialmente Assente (P-NO), Parzialmente Presente (P-SI), Presente (SI). Il questionario contiene tutte le specificazioni legate alla relazione con rispettivo giudizio e si riferisce all’aspetto dei contenuti della relazione. Lo stesso criterio di valutazione è utilizzato per l’allegato 2;

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

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

rimandi (es. link ipertestuali) a quanto dichiarato.

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

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

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

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

Il documento, oltre alle sezioni illustrative 1, 2, 3 e 4 contiene, nella sezione 5, relativa alle analisi effettuate, uno schema di giudizio secondo la traccia di seguito specificata (alcune parti fanno parte dell'allegato 2). Ciascuna sezione della “Relazione sulla performance 2019” presentata dall'Amministrazione al NdV è esaminata, commentata e valutata secondo lo stesso schema che prevede le seguenti fasi:



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

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

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

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

4.2.1 Criterio utilizzato per esprimere la valutazione

Il NdV ha mantenuto anche per il 2019 (come specificato in ‘premessa’), i criteri utilizzati nelle precedenti relazioni di validazione, per ottenere degli indicatori parziali e totali:

- a) Per il raggiungimento di una valutazione positiva è necessario aver superato almeno il 70% del punteggio massimo conseguibile;
- b) Definizione di un doppio sistema di pesi: uno legato agli Indicatori/principi ed uno legato alle sezioni della Relazione sulla performance 2019;
- c) Applicazione del sistema dei pesi menzionati al punto b) per definire il punteggio complessivo alla Relazione;
- d) I pesi assegnati a ciascun indicatore/principio sono:

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



e) I pesi assegnati a ciascuna sezione (non è stata considerata la Sezione 4 Attestazione dei tempi di pagamento in quanto trattasi del calcolo di un indicatore) sono:

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

f) La valutazione complessiva per la “Relazione sulla performance 2019” è ottenuta dalla combinazione dei due sistemi di pesi, risultanti dalla somma dalle valutazioni pesate di ciascuna sezione moltiplicate per il proprio peso. Il punteggio minimo (70% di 4) per una valutazione positiva pari a 2,8 sia per le sezioni sia per la Relazione nel suo complesso.

5. Le analisi effettuate

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

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

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

A) Il lavoro svolto di analisi e valutazione

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

B) Le fonti utilizzate

- Piano strategico, Piano Integrato e Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2019-21;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell’Ateneo;
- Scheda per l’analisi del ciclo integrato di performance dello scorso anno (ANVUR), redatta dal Nucleo di Valutazione secondo lo schema ANVUR che sostituisce la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza integrità dei controlli interni;
- Sito web di Ateneo <http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/>;

C) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

- **Questionario di Valutazione** - “*Sintesi delle informazioni d'interesse per i cittadini e*

gli altri stakeholder esterni” (All. 1)

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

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

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

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

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

- Come anticipato quest'anno non è stata effettuato un colloquio con l'amministrazione, a causa dell'emergenza sanitaria (COVID) e dei tempi ristretti per la validazione.

F) Conclusioni raggiunte

- **Azioni di Miglioramento:** E' necessario inserire link per la consultazioni delle fonti utilizzate, informazione già comunicata nella relazione precedente.
- **Punti di Forza:** L'analisi del contesto di riferimento è comprensibile. E' presente una schematizzazione dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione. Risultano presenti alcuni aggiornamenti del Piano e del contesto. Bene la parte degli obiettivi e la matrice swot.

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

A) Il lavoro svolto di analisi e valutazione

- Lettura della sezione “*Processo di redazione della relazione sulla performance*”;
- Raccolta delle evidenze emerse;
- Compilazione del Questionario di Valutazione (all.1) e del quadro di sintesi delle carte di lavoro(all.2);
- Compilazione del Quadro di Valutazione;
- Confronto del Quadro di Valutazioni con i Componenti della Commissione.

B)Le fonti utilizzate

- Piano strategico, Piano Integrato e Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2019-21;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell’Ateneo;
- Scheda per l’analisi del ciclo integrato di performance dello scorso anno (ANVUR), redatta dal Nucleo di Valutazione secondo lo schema ANVUR che sostituisce la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza integrità dei controlli interni;
- Sito web di Ateneo <http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/>;

C) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

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

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

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

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

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

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

- Come anticipato quest'anno non è stata effettuato un colloquio con l'amministrazione, a causa dell'emergenza sanitaria (COVID) e dei tempi ristretti per la validazione.

F) Conclusioni raggiunte

Azioni di Miglioramento:

- E' necessario inserire link per la visualizzazione dei risultati ottenuti (verificabilità);
- E' necessario evidenziare gli eventuali sistemi di monitoraggio intermedio degli obiettivi (già evidenziato nella precedente relazione);
- Definire con maggiore precisione gli indicatori correlati a taluni obiettivi definendo sempre target, valore di riferimento e valore di raggiungimento.

Punti di Forza:

- I risultati della performance conseguiti nel 2019, sono esposti secondo la logica a cascata;
- E' indicato il grado di conseguimento dell'obiettivo con riferimento al target programmato, evidenziando i risultati che maggiormente si sono discostati in positivo e in negativo dal target programmato. Il NdV suggerisce di aggiungere un'analisi dei fattori che hanno determinato tali scostamenti.

Sezione 3: “Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti”

A) Il lavoro svolto di analisi e valutazione

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

B) Le fonti utilizzate

- Piano strategico, Piano Integrato e Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2019-21;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell’Ateneo;
- Scheda per l’analisi del ciclo integrato di performance dello scorso anno (ANVUR), redatta dal Nucleo di Valutazione secondo lo schema ANVUR che sostituisce la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza integrità dei controlli interni;
- Sito web di Ateneo <http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/>;

C) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

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

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

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

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

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

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

- Nulla da dichiarare sul punto in oggetto.

F) Conclusioni raggiunte

- **Azioni di Miglioramento:** Occorre prevedere l’adozione di un sistema di controllo di gestione (attraverso l’introduzione di strumenti di contabilità analitica e di budgeting) opportunamente collegato al sistema di pianificazione strategica e operativa. Sarebbe utile inserire nelle conclusioni non solo le iniziative del Rettore ma anche le spiegazioni per la comprensione dei dati o una sintesi degli stessi.
- **Punti di Forza:** Vengono riportate le informazioni utili per l’esplicitazione delle risorse dell’Ateneo facendo puntuale riferimento ai documenti di Programmazione economico finanziaria con un buon livello di trasparenza e completezza.

Sezione 4: Attestazione tempi di pagamento

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

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

Sezione 5: “Pari Opportunità e bilancio di genere”

A) Il lavoro svolto di analisi e valutazione

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

B) Le fonti utilizzate

- Piano strategico, Piano Integrato e Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2019-21;
- Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell’Ateneo;
- Scheda per l’analisi del ciclo integrato di performance dello scorso anno (ANVUR),

redatta dal Nucleo di Valutazione secondo lo schema ANVUR che sostituisce la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza integrità dei controlli interni;

- Sito web di Ateneo <http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/>;
- Relazione sulle attività svolte dal CUG 2019;

B) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

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

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

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

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

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

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

- Come anticipato quest'anno non è stata effettuato un colloquio con l'amministrazione, a causa dell'emergenza sanitaria (COVID);

E) Conclusioni raggiunte

- **Azioni di miglioramento:**
Inserire link di riferimento per le attività svolte (verificabilità).
- **Punti di Forza:**
Trasparenza delle informazioni
Completezza dei dati e dei risultati fissati e raggiunti dalle iniziative intraprese.

Sezione 6 : “Conclusioni”

A) Il lavoro svolto di analisi e valutazione

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

C) Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse

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

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

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

D) Documenti di riferimento per gli esiti della verifica

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

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

- Come anticipato quest'anno non è stata effettuato un colloquio con l'amministrazione, a causa dell'emergenza sanitaria (COVID);

F) Conclusioni raggiunte

• Azioni di Miglioramento

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

• Punti di Forza

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

6 – Conclusioni

Dai risultati di ogni singola sezione si conclude che:

- In generale, non sono state recepite completamente le linee di miglioramento suggerite dal NdV/OIV nella Relazione di validazione 2018. Infatti non risultano ci siano riferimenti espliciti agli obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti e tanto meno riferimenti alle considerazioni che la CEV_ANVUR ha redatto nel rapporto finale all'Ateneo;
- Risulta non completamente attuato il Sistema di misurazione della performance, applicato per i soli Dirigenti nonostante l'Ateneo abbia, secondo quanto appreso dagli uffici, in atto il sistema di valutazione per tutto il personale;
- Si necessita di introdurre maggiori criteri di coerenza tra il ciclo della performance e quello di programmazione economico-finanziaria;

- Si suggerisce di definire con maggiore precisione gli indicatori associati agli obiettivi e relativi target, valori di riferimento e valori raggiunti;
- Redigere una relazione più sintetica e comprensibile per tutte le tipologie di stakeholder
- E' infine necessario dichiarare il sistema di monitoraggio intermedio adottato.

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

| Sezione | valore pesato sezione | peso sezione | valore finale sezione |
|--|-----------------------|--------------|-----------------------|
| sez.1- Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni | 3,6 | 0,20 | 0,72 |
| Sez.2 Il processo di redazione della Relazione sulla Performance | 3,3 | 0,05 | 0,17 |
| sez.3 – Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti | 3,5 | 0,40 | 1,4 |
| sez.4 – attestazione tempi di pagamento | 4 | 0,2 | 0,8 |
| sez.5 – Pari opportunità e bilancio di genere | 3,8 | 0,1 | 0,38 |
| sez.6 – conclusioni | 3,6 | 0,05 | 0,18 |
| Somma valori pesati sezioni | | | 3,65 |

Essendo il punteggio della “Relazione sulla performance 2019” superiore al valore soglia di 2,8, il NdV esprime una **valutazione positiva**.

In aggiunta il NdV/OIV, in prospettiva futura e in un’ottica di miglioramento continuo, raccomanda all’Amministrazione di procedere nello sforzo di continuo adeguamento del sistema di gestione della performance.

In particolare, il Nucleo suggerisce di:

- condividere maggiormente con gli attori coinvolti nel processo di pianificazione i risultati raggiunti e le eventuali criticità evinte;
- perseguire il collegamento tra ciclo di bilancio e ciclo della performance (come indicato nelle Linee guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance del gennaio 2019), al fine di poter, a fine periodo, individuare per ciascun obiettivo operativo le risorse utilizzate a fronte di quelle programmate;

- Avendo impostato il valore storico del risultato degli indicatori così da permettere una valutazione globale, si suggerisce di dare evidenza esplicita nel Piano Integrato degli obiettivi conseguiti o mancanti nei cicli precedenti intensificando l'analisi degli scostamenti da effettuare in itinere e a fine ciclo. Importante, inoltre, mettere in atto monitoraggi intermedi per consentire ai Dirigenti di identificare le cause alla radice degli scostamenti, di verificare se tali cause siano *riconducibili a* eventi oggettivamente non prevedibili all'inizio del periodo di gestione, a un uso non del tutto efficiente ed efficace delle risorse, oppure a carenza di risorse, oppure, più semplicemente, a carenza di tempo e di cura in fase di definizione degli obiettivi;
- pubblicare sul sito della trasparenza il verbale del NdV/OIV del 30 gennaio 2020 in cui comunica di non ritenere opportuno apporre modifiche al SMVP;
- sul sito trasparenza dare evidenza della validità del ciclo per anno (2019, 2020, ecc)

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

Data di inizio del processo di valutazione: 11 Novembre 2020.

Data di fine del processo di valutazione: 19 Novembre 2020.

Persone coinvolte: 2.

Numero complessivo medio di ore spese per ciascun'area esaminata: 20



Allegato1

Questionario di Valutazione

| Sezione 1 - Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni | | |
|--|--|------|
| | Vengono esposti i contenuti della Relazione di interesse immediato per i cittadini e per gli altri stakeholder esterni? | SI |
| | Il linguaggio adottato nella sezione divulgativa è comprensibile anche da un lettore non esperto? | SI |
| | La lunghezza complessiva della sezione è sufficientemente limitato in modo da assicurare la sua finzione divulgativa di sintesi? | SI |
| | Sono definite Mission e Vision | SI |
| Sezione 2- "Il processo di redazione della Relazione sulla Performance" | | |
| | Viene descritto il processo seguito dall'Amministrazione per la redazione della Relazione, indicando le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità ? | SI |
| | Vi è un'analisi del contesto di riferimento | P/SI |
| Rappresentazione della organizzazione strategica esistente | | |
| | E' presente un quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione? | SI |
| | E' descritto con efficacia l'albero della performance e la descrizione dell'amministrazione | P/SI |
| | Sono definiti chiaramente gli indicatori | SI |
| | Vi è una analisi dell'andamento economico di esercizio | SI |
| Il contesto esterno di riferimento | | |
| | Vengono descritte le principali caratteristiche del contesto esterno di riferimento | P/SI |
| | Nella relazione le modalità di aggiornamento del piano si è tenuto conto delle variazioni del contesto esterno | P/SI |
| Sezione3 – Obiettivi raggiunti e scostamenti | | |
| | Sono presenti i risultati della performance conseguiti dall'Amministrazione nel corso dell'anno precedente secondo una logica a cascata? | SI |
| | Sono chiaramente definiti gli obiettivi strategici ed operativi | SI |
| | Sono definite le modalità per la misurazione della performance | SI |
| | Analisi swot minacce e opportunità | SI |
| | Sono elencate le principali criticità, ovvero i risultati programmati nel Piano della Performance che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di ripianificatine a livello strategico? | SI |
| | Sono elencate le opportunità in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e | SI |



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



Allegato 2

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

| RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE | OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE | CONCLUSIONI RAGGIUNTE (**) | VALIDAZIONE (SI/NO) |
|--|---|---|----------------------------|
| Sezione 1 | SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI | L'analisi del contesto di riferimento è globalmente comprensibile. E' presente un'efficace schematizzazione dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione | SI |
| Sezione 2 | PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE | | SI |
| Sezione 3 | OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI | Occorre specificare i monitoraggi intermedi e i trend dei risultati raggiunti con maggiore dettaglio gli indicatori Permangono le criticità del 2018. E' necessario: a) indicare le risorse finanziarie e umane previste dal D.lgs. 150/09 destinate al funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance. Anche se sembra sia stato attivato un sistema di controllo di gestione, un cruscotto costruito per lo scopo. Il Nucleo di Valutazione non ha potuto analizzarlo. Attualmente si registra esclusivamente un monitoraggio trimestrale del budget | SI |
| Sezione 4 | ATTESTAZIONE TEMPI DI PAGAMENTO | Riportati gli indicatori, rispetto allo scorso anno c'è un raffronto con gli anni precedenti. | SI |
| Sezione 5 | PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE | Completo ed elenco esaustivo. Viene riportata per intero la Relazione del CUG | SI |
| Sezione 6 | CONCLUSIONI | | SI |
| Allegato A* | Senza indicazione nell'elenco | Sviluppato ed esteso | SI |



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

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



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

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2019

1. Il Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", nella funzione Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4. lett. c), del D.Lgs. N. 150/2009 e successive delibere n.4/2012, 5/2012, n. 6/2012 (e successivi aggiornamenti del 4 luglio 2013), e n. 23/2013, d.lgs 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni per quanto applicabili all'Università, nonché nel documento ANVUR "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane" di novembre 2018, ha preso in esame la "Relazione sulla Performance 2019" trasmessa al Nucleo di Valutazione il giorno 11 novembre 2020, approvata nella seduta del CdA del 10 novembre 2020.
2. Il Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", nelle funzioni Organismo Indipendente di Valutazione, ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base di accertamenti che ha ritenuto opportuno.
3. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte, su ciascuno dei punti esaminati nel processo, sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione.
4. Tutto ciò premesso il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, valida la Relazione sulla Performance 2019.

Roma lì 19/11/2020

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