



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI TERAMO

**NUCLEO DI VALUTAZIONE-O.I.V.**

**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE  
(O.I.V.) SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI  
(ART. 14, COMMA 4, LETTERA A) DEL D.LGS. N. 150/2009)  
ANNO 2012**

**Allegata al verbale del 28 maggio 2013**





UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI TERAMO

### **NUCLEO DI VALUTAZIONE-O.I.V.**

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Teramo nominato con D. R. n. 137 del 9 aprile 2013 e D. R. n. 162 del 16 aprile 2013 è composto da:

- Prof. Aurelio Muttini (Coordinatore)
- Prof.ssa Francesca Fausta Gallo (Componente interno)
- Dott.ssa Emanuela Stefani (Componente esterno)
- Prof.ssa Antonella Paolini (Componente esterno)
- Prof. Mauro Maccarrone (Componente esterno)
- Prof. Giovanni Di Bartolomeo (Componente esterno)
- Dott.ssa Annachiara Baiocco (Rappresentanti degli studenti)





## NUCLEO DI VALUTAZIONE-O.I.V.

### INDICE

1. Premessa	pag. 4
2. <i>Performance</i> Organizzativa (Allegato 1 delibera C.I.V.I.T. 23/2013 Sezione A)	pag. 4
3. <i>Performance</i> Individuale (Allegato 1 delibera C.I.V.I.T. 23/2013 Sezione B)	pag. 5
4. Processo di attuazione del Ciclo della <i>Performance</i> (Allegato 1 delibera C.I.V.I.T. 23/2013 Sezione C)	pag. 6
5. Infrastruttura di Supporto (Allegato 1 delibera C.I.V.I.T. 23/2013 Sezione D)	pag. 6
6. Sistemi Informativi e Informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione (Allegato 1 delibera C.I.V.I.T. 23/2013 Sezione E)	pag. 7
7. Definizione e gestione degli standard di qualità (Allegato 1 delibera C.I.V.I.T. 23/2013 Sezione F)	pag. 7
8. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	pag. 8
9. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.	pag. 8
10. Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali (Allegato 2 delibera C.I.V.I.T. 23/2013)	pag. 9
11. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance	pag. 10



## NUCLEO DI VALUTAZIONE-O.I.V.

### 1. Premessa

La presente Relazione viene redatta dal Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Teramo (NU.VA.TE.) che svolge anche le funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), essa rendiconta delle attività poste in essere e delle iniziative intraprese nel corso del 2012 in merito al sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendo in luce gli aspetti positivi e negativi, al fine di evidenziare i rischi e le opportunità del sistema in atto presso l'Università degli Studi di Teramo.

In particolare, si evidenzia il grado di applicazione delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni fornite dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza (C.I.V.I.T.) delle amministrazioni pubbliche.

Va specificato che alla presente Relazione non risulta allegata l'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, a cura dell'O.I.V. in considerazione della recente entrata in vigore del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni". L'Attestazione sarà trasmessa non appena verranno definite le nuove linee guida e stabilito il nuovo termine.

La Relazione, trasmessa all'organo di indirizzo politico-amministrativo e alla C.I.V.I.T., sarà pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

In riferimento allo sviluppo del tema "trasparenza", nel 2012 risulta effettuato l'aggiornamento annuale del "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2011-2013" nonché la nomina del Responsabile della Trasparenza. Inoltre, si ricorda che nel corso del 2012 il monitoraggio da parte dell'O.I.V. è stato effettuato parzialmente in quanto il "Piano delle Performance 2012-2014" non è mai pervenuto e che il Direttore Amministrativo è stato assente per gran parte dell'anno ed è cessato dal servizio l'1/11/2012.

Di conseguenza, gli elementi a disposizione dell'O.I.V. sono limitati e su di essi ha lavorato per la stesura della presente relazione; si precisa inoltre che la documentazione è incompleta ed è stata considerata quando formalmente trasmessa dall'Amministrazione.

La verifica finale sarà portata a termine al momento della presentazione della Relazione sulla performance da parte dell'Amministrazione, cui seguirà l'atto di eventuale validazione.

Da ultimo, va tenuto presente come l'insieme delle riforme, entrate in vigore negli anni scorsi, ancora tarda a completarsi anche per l'eccessivo peso degli adempimenti (taluni meramente burocratici) che ha innescato.

In particolare, si rileva:

- una normativa di secondo livello ancora "pendente", che sconta ritardi anche da parte delle principali autorità nazionali di riferimento (C.I.V.I.T./A.N.V.U.R.) rendendo l'esercizio della valutazione individuale ad alto rischio di contenzioso;
- dubbi interpretativi che impediscono un "vero" dialogo tra amministrazioni e organizzazioni sindacali, stante il blocco della contrattazione collettiva.

### 2. Performance Organizzativa

In merito al grado di chiarezza nella definizione delle linee strategiche e degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi, l'O.I.V. ritiene le descrizioni fornite sufficientemente comprensibili, pur ribadendo la necessità di un maggior coinvolgimento nel processo di formulazione degli obiettivi che consenta una loro più diffusa conoscibilità tra il personale dell'Università.

Si registra, invece, una forte difficoltà di traduzione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi. A tal proposito, l'O.I.V. auspica che il miglioramento del processo di formulazione e definizione degli obiettivi, che precede la redazione del Piano della Performance, possa migliorare questa criticità grazie all'apporto e al dialogo con il personale degli uffici e dei servizi coinvolti.

Il suggerimento che l'O.I.V. avanza è quello di prevedere, in occasione della stesura del Piano, un momento di condivisione comune tra tutto il personale, attraverso una sorta di "conferenza".





## NUCLEO DI VALUTAZIONE-O.I.V.

Allegato 1 delibera C.I.V.I.T. 23/2013 Sezione A

A. Performance organizzativa	
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	<input type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> Mensile <input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input checked="" type="checkbox"/> Altro_BIMESTRALE
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> Dirigenti di I fascia e assimilabili <input type="checkbox"/> Dirigenti di II fascia e assimilabili <input type="checkbox"/> Stakeholder esterni <input type="checkbox"/> Altro _____
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	<input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi <input checked="" type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno

### 3. Performance Individuale

Nelle more di specifici accordi tra la C.I.V.I.T. e l'A.N.V.U.R., che illustrino le modalità di valutazione per il personale T.A.B., l'Università ha impostato un suo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE-O.I.V.

### Allegato 1 delibera C.I.V.I.T. 23/2013 Sezione B

#### B. Performance individuale

B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?

	personale in servizi (valore assoluto)	personale a cui sono stati as- segnati obiet- tivi (valore as- soluto)	Quota di perso- nale con asse- gnazione trami- te colloquio con valutatore	Quota di personale con asse- gnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assi- milabili	_ _ _ 1	_ _ _ 1	<b>x 50% - 100%</b> <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<b>x 50% - 100%</b> <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e as- similabili	_ _ _ 0	_ _ _ _	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	_ _ 6 8	_ _ 6 8	<b>x 50% - 100%</b> <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<b>x 50% - 100%</b> <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%

B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?

	Si	No	Motivazioni
Dirigenti di I fascia e assi- milabili	<input type="checkbox"/>	X	<b>Il Sistema non risulta applicato nella forma prevista con delibera del 19/01/2011.</b>  <b>Si segnala che gli obiettivi risultano formalizzati dalla direzione solo a copertura dell'ultimo quadrimestre dell'anno.</b>
Dirigenti di II fascia e as- similabili	<input type="checkbox"/>	X	
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	X	

#### 4. Processo di attuazione del Ciclo della Performance (

L'O.I.V. prende formalmente atto che, data la non compilazione della Sezione C, al momento, la Struttura Tecnica Permanente non è stata ancora istituita.

### Allegato 1 delibera C.I.V.I.T. 23/2013 Sezione C

#### C. Processo di attuazione del ciclo della performance Struttura Tecnica Permanente (STP)

C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP?	(valore assoluto)  _ _ 0_
--	------------------------------

#### 5. Infrastruttura di Supporto

L'O.I.V. prende formalmente atto che, data la non compilazione della Sezione D, al momento, non esiste un'Infrastruttura di supporto per i sistemi informativi ed informatici.







**NUCLEO DI VALUTAZIONE-O.I.V.**

Allegato 1 delibera C.I.V.I.T. 23/2013 Sezione D			
D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici			
D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?	_10		
D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:	<input type="checkbox"/> Tutte le strutture dell'amministrazione <input type="checkbox"/> Tutte le strutture centrali <input type="checkbox"/> Tutte le strutture periferiche <input type="checkbox"/> Una parte delle strutture centrali (specificare quali) <input type="checkbox"/> una parte delle strutture periferiche: (specificare quali)		
D.3. Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
Sistema di contabilità generale	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema di contabilità analitica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocollo informatico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service personale del Tesoro (SPT)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema informatico di gestione del personale	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
Sistema informatico di Controllo strategico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**6. Sistemi Informativi e Informatici a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione** (Allegato 1 delibera C.I.V.I.T. 23/2013 Sezione E)

Non è pervenuta documentazione da parte della Direzione Amministrativa come previsto dal comma 9 del Decreto del Direttore Amministrativo n. 451 del 19/11/2011 che prevede: "Il Direttore Amministrativo, quale dirigente referente del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, comunica periodicamente, e ogni volta che ne sia richiesto, gli esiti delle iniziative previste nel programma all'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) dell'Università".

**7. Definizione e gestione degli standard di qualità**

L'Università di Teramo si è dotata di uno specifico documento di definizione degli standard di qualità approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione (22 dicembre 2011, 27 marzo 2012, 17 maggio 2012, 11/12 ottobre 2012).

In ossequio a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009 e dal D. Lgs. 198/2009, in linea con il percorso metodologico indicato dalla C.I.V.I.T. nella Delibera 88/2010, l'Ateneo ha provveduto a definire gli standard di qualità per una prima *tranche* di servizi erogati al pubblico dalle strutture amministrative dell'Ateneo.

Alla data del 31.12.2012 i servizi amministrativi erogati all'utenza per i quali sono stati fissati standard di qualità sono 71. Essi sono descritti in 120 tabelle approvate dagli organi. Il grado di copertura è pari al 70,30% (71 servizi al pubblico su un numero complessivo individuato pari a 101). Inoltre, le tabelle contenenti gli standard di qualità sono pubblicate sul sito



### NUCLEO DI VALUTAZIONE-O.I.V.

web di Ateneo, nella categoria "Dati sui servizi erogati" della sezione "Trasparenza, valutazione e merito", all'indirizzo:

<http://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServePG.php/P/140681UTE0600/M/143011UTE0300>

Come richiesto dalla Delibera C.I.V.I.T. 3/2012, sul sito web di Ateneo (sempre nelle medesime sezioni sopra citate) sono stati pubblicati: l'elenco dei servizi erogati al pubblico e le altre informazioni richieste dalla stessa Delibera.

Alla luce di quanto progettato e realizzato dall'Amministrazione in materia di standard di qualità l'O.I.V. valuta positivamente il processo di definizione degli standard di qualità implementato; peraltro, in linea con un'ottica di gradualità utile a rendere realistico il percorso intrapreso ed in linea con la tensione al costante miglioramento, auspica che il processo di definizione degli standard di qualità venga esteso ai servizi che si erogano all'interno dell'Università, vale a dire nel necessario scambio di attività tra gli organi e tra le unità organizzative dell'Ateneo.

Allegato 1 delibera C.I.V.I.T. 23/2013 Sezione F	
<b>F. Definizione e gestione degli standard di qualità</b>	
F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Si</b> <input type="checkbox"/> No
F.2. (se si a F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Si, per tutti i servizi con standard</b> <input type="checkbox"/> Si, per almeno il 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> Si, per meno del 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> No
F.3. (se si a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle class action? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Si, per gestire reclami</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Si, per gestire class action</b> <input type="checkbox"/> Si, per gestire indennizzi <input type="checkbox"/> No
F.4. (se si a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Si, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione</b> <input type="checkbox"/> Si, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione

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

Come segnalato, il sistema di misurazione e valutazione previsto dalla normativa vigente non è stato ancora adottato nell'Università di Teramo. A tal proposito, si ricorda che l'O.I.V. *pro-tempore* ha approvato il sistema il 20 dicembre 2010. Tale sistema è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico in data 19 gennaio 2011 ed è pubblicato nel sito istituzionale di Ateneo. Tuttavia non è stato dato seguito all'aggiornamento dei contenuti come previsto dalla delibera CIVIT n. 1 del 2012.

### 9. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.

Come anticipato nella *Premessa*, gli elementi, dei quali l'O.I.V. ha tenuto conto nella stesura della presente relazione, risultano unicamente dalla documentazione trasmessa dall'Amministrazione (esame di documentazione e di rapporti, analisi di dati, ecc.).

Con riferimento alla verifica inerente la performance individuale, in particolare, quella relativa al personale dirigente, l'O.I.V. richiederà l'acquisizione di tutte le schede valutative al fine di poterle esaminare, con il supporto della Struttura tecnica permanente non appena costituita. Procederà poi con l'esame delle statistiche relative, con evidenza degli scostamenti dalla media delle valutazioni per servizio.

La verifica finale sarà portata a termine nel momento della presentazione della Relazione sulla *performance* da parte dell'Amministrazione, cui seguirà l'atto di validazione.



**NUCLEO DI VALUTAZIONE-O.I.V.**

**10. Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali**  
(Allegato 2 delibera C.I.V.I.T. 23/2013)

Dalla lettura della scheda che riporta l'Allegato 2, emerge una mancata assegnazione di obiettivi organizzativi ed individuali per il 2013.

In realtà, dalla documentazione ricevuta dal Servizio Programmazione e controllo di gestione, si evince che nel 2012 vi sia stata un'assegnazione di obiettivi ed il conseguente controllo dei risultati per realizzare la corresponsione della quota d'indennità di risultato al personale T.A.B.

È stato creato un sistema ("Criteri per l'attribuzione dei punteggi agli elementi di valutazione" combinati con singole "Schede di valutazione: Risultato") per la valutazione delle performance individuali.

Si osserva che per la categoria EP si è fatto riferimento ad un duplice assetto valutativo: il grado di raggiungimento degli obiettivi (individuali e della struttura di appartenenza) con peso 35% ed il livello della valutazione sui comportamenti organizzativi ad opera dei superiori, con peso 65%.

Per le altre categorie (i livelli D e C), la valutazione del risultato si basa unicamente sul secondo parametro, vale dire sulle capacità personali e gli aspetti relazionali senza alcun riferimento all'assegnazione di obiettivi e controllo dei risultati.

Il sistema attuale, che ha comunque un valore positivo, ha bisogno di essere integrato con quanto attualmente richiede la normativa. Di conseguenza, l'O.I.V. ribadisce un maggiore coordinamento nel sistema degli obiettivi (strategici, direzionali ed operativi) in quanto l'individuazione/assegnazione degli stessi riveste un ruolo fondamentale nella performance complessiva.

**Allegato 2 delibera C.I.V.I.T. 23/2013**

**Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso.**

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?

	personale in servizio (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _  <b>1</b>	_ _ _ _	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _ _	_ _ _ _	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	_ _  <b>6 7</b>	_ _ _ _	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%

2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?

	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	






**NUCLEO DI VALUTAZIONE-O.I.V.**

**11. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance**

Alla luce della valutazione dei dati in possesso e tenuto conto di quanto riportato nella Presentazione, nonché in relazione al prolungato periodo di assenza del Direttore Amministrativo, l'O.I.V. segnala come imprescindibili l'implementazione, l'incremento e soprattutto l'accelerazione del flusso dei dati da inviare all'O.I.V.

Solo a tale condizione l'organo di valutazione potrà essere messo nella condizione di adempiere tempestivamente e nel migliore dei modi a quanto previsto dalla normativa.

A tal fine, l'O.I.V. predisporrà, entro il mese di settembre 2013, un apposito calendario con termini vincolanti.

