

NUCLEO DI VALUTAZIONE

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITÀ

(ART. 14, COMMA 4, LETTERA A E LETTERA G DEL D. LGS. N. 150/2009)

Venezia, 23 aprile 2012

Il Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo
Avv. Daniela Salmini



Sommario

1 Premessa	3
2 Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione	4
2.1 Performance organizzativa	4
2.2 Performance individuale	5
2.2.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi, indicatori e target	5
2.2.2 Metodologia, misurazione e valutazione della performance individuale	6
2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti).....	6
2.4 Infrastruttura di supporto	7
2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	7
3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni	8
3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio	8
3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo	8
4 Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione	8
5 Definizione e gestione di <i>standard</i> di qualità.....	8
6 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	9
7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	9
8 Proposte di miglioramento del sistema di valutazione.....	10
9 Allegati	11

1 Premessa

I Nuclei di valutazione svolgono le funzioni dell'OIV (Organismo Interno di Valutazione) all'interno delle università secondo quanto disposto dalla delibera CIVIT 9/2010.

Il Nucleo di valutazione dell'università Iuav di Venezia è stato nominato a dicembre 2010 ed è formato da:

- Daniela Salmini (presidente), Avvocato Distrettuale dello Stato
- Bruno Bernardi, docente di economia aziendale dell'Università Ca' Foscari
- Cristina Masella, docente di Economia e organizzazione aziendale presso il Politecnico di Milano
- Fabio Peron, mandatario del rettore per le attività di valutazione interna Iuav
- Emma Varasio, dirigente dell'area servizi finanziari, economici e fiscali, Università di Pavia.

Il Nucleo ha individuato il prof. Bernardi come referente per il disposto del decreto legislativo 150/09.

In previsione della applicazione dello stesso decreto l'ateneo ha partecipato attivamente (a partire da metà del 2010) al gruppo di lavoro di circa 20 atenei italiani coordinato dal prof. Bruno Dente, presso il politecnico di Milano, per la definizione di strumenti e procedure condivise.

Frutto di questo lavoro è stata la realizzazione del piano performance 2011-13 approvato dal Nucleo a cui ha fatto seguito la Relazione sulla Performance 2011, esaminata dal Nucleo.

La seguente relazione, ispirandosi alle indicazioni delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni recentemente fornite dalla CIVIT, riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce criticità e aspetti positivi, dando dei suggerimenti per il miglioramento.

La presente relazione è stata approvata dalla Nucleo di valutazione IUAV nella riunione del 23 aprile 2012 in adempimento alla delibera CIVIT 4/2012.

2 Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1 Performance organizzativa

Iuav ha elaborato una gerarchia di obiettivi. A partire dalle indicazioni formulate dal rettore in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione 2011 sono stati formulati sette obiettivi strategici di ateneo¹. A partire da questi la direzione amministrativa ha individuato:

- le azioni di intervento prioritarie da realizzare da parte del sistema di gestione (personale dirigente, amministrativo e tecnico)
- indicatori globali di ateneo, concordati con gli organi di governo per il monitoraggio delle dimensioni ritenute più rilevanti per il miglioramento dell'ateneo.

A cascata sono state individuati gli obiettivi delle diverse aree e strutture organizzative e definiti ex ante i parametri di misurazione del livello di raggiungimento dell'obiettivo.

Visti gli obiettivi riportati nel piano della performance (paragrafo___) il Nucleo ritiene che:

- siano stati espressi in modo chiaro,
- siano ben definiti i parametri per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi,
- rispondano alla missione istituzionale dell'ateneo e ai bisogni della collettività,
- siano volti al miglioramento della qualità dei servizi erogati,
- sia ben delineato l'arco temporale per loro realizzazione.

Posto che l'individuazione degli obiettivi strategici dovrebbe emergere da un processo di pianificazione strategica, il monitoraggio dei risultati viene articolato su alcuni indicatori di performance e su alcune delle azioni prioritarie. Le azioni di intervento prioritario sono quindi state assegnate alla direzione amministrativa e ai responsabili di area, individuando i principali indicatori di performance collegati. Ciò che appare evidente è il tentativo di articolare le azioni prioritarie su un ampio numero di responsabili, laddove questo potrebbe anche non avvenire.

Appare nella sostanza condivisibile, in questo contesto, l'utilizzo del modello della "catena del valore" come strumento che consente, così come esplicitato nel Piano, di catturare tutti gli ambiti di attività, ciò non introduce alcun automatismo nella declinazione degli obiettivi più alti su tutti i responsabili di primo livello.

¹ Gli obiettivi strategici formulati dal rettore per il 2011 sono:

1. stesura del nuovo statuto ai sensi L. 240/10;
2. razionalizzazione e qualificazione offerta formativa di ateneo;
3. rafforzamento dell'identità della scuola nel panorama nazionale e internazionale;
4. razionalizzazione del patrimonio immobiliare e piano di utilizzo degli spazi;
5. nuovo mandato istituzionale e funzionale della Fondazione universitaria IUAV e della ISP Srl Iuav Studi e progetti;
6. definizione linee di indirizzo e operative del sistema dei laboratori;
7. piano strategico dei sistemi informativi.

In questa fase di avvio del sistema, l'ateneo ha dato priorità ai processi di condivisione degli obiettivi e dei parametri di misurazione riuscendo a realizzare un pre-consuntivo con riferimento ai primi dieci mesi del 2011 e a chiudere a marzo 2012 il primo ciclo annuale.

La chiusura del processo e la stesura della relazione sulla performance in anticipo rispetto alla scadenza del 30 giugno dettata da L. 150/2009, dimostrano la tempestività e affidabilità del sistema adottato dall'ateneo nei riguardi del quale il Nucleo esprime parere positivo.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Ad ogni unità di personale vengono assegnati obiettivi che possono essere distinti in obiettivi di gestione, obiettivi di ateneo e obiettivi di innovazione. A ciascuno di questi obiettivi viene assegnato un peso e un parametro di misurazione.

Nella scelta degli indicatori di performance individuali legati a obiettivi di gestione sono state privilegiate le dimensioni informative dell'efficacia e dell'efficienza. Per la determinazione degli obiettivi annuali è stata utilizzata una percentuale fissa rispetto al valore iniziale di riferimento dell'indicatore, pari al 1% annuo per gli indicatori relativi alla dimensione efficienza, e una del 3% annuo per gli indicatori relativi all'efficacia. Se questo è stato motivato, in sede di prima attuazione del Piano come modalità più semplice per stabilire un obiettivo da raggiungere, considerato anche che sarebbe risultato difficile per ogni responsabile fissare una soglia specifica per ogni indicatore, appare importante prevedere il superamento della attribuzione di una soglia percentuale di miglioramento indifferenziata nell'assegnazione dei risultati attesi (1% e 3%) per arrivare a un modello in cui, con l'ausilio dei dati storici rilevati nel 2011 e 2012, si possano individuare obiettivi più precisi e specifici, tarati su ogni specifico indicatore.

Per ogni responsabile di struttura è stata definita una specifica scheda obiettivi prevedendo una ponderazione specifica per ruolo, rispetto a ogni classe di obiettivi, la cui somma dà 100%; è stato inoltre previsto un peso degli obiettivi di Ateneo legato al grado di responsabilità (più elevato per i dirigenti) e un peso maggiore degli obiettivi di gestione per i responsabili di staff, servizio o processo, in quanto direttamente coinvolti nella gestione operativa. Poiché se "una classe non è valorizzata in quanto non presenta obiettivi, il suo peso verrà attribuito alla classe degli obiettivi di gestione che sono sempre presenti" si potrebbero verificare situazioni in cui ai livelli inferiori, e in particolare ai collaboratori, il peso degli indicatori di performance legati all'efficacia e efficienza assuma valori eccessivamente elevati rispetto allo specifico contributo offerto, rendendo non attendibile l'interpretazione della performance.

Il Nucleo valuta positivamente il collegamento tra obiettivi individuali e organizzativi e l'utilizzo delle schede di programmazione e valutazione per tutto il personale. In particolare sottolinea l'importanza di indicatori di performance presenti a diversi livelli gerarchici che consentono di raccordare i risultati di strutture gerarchicamente dipendenti.

Si ritiene tuttavia opportuna una revisione della ponderazione specifica per ruolo, per ogni classe di obiettivi riguardando il limite massimo della % degli obiettivi di gestione per il personale delle categorie più basse.

2.2.2 Metodologia, misurazione e valutazione della performance individuale

Le metodologie adottate dall'ateneo per la misurazione della performance individuale riguardano tutto il personale dell'ateneo.

Per la valutazione della performance individuale l'ateneo ha definito una specifica scheda obiettivi alla quale si affianca una colonna per la misurazione in decimi del relativo livello di raggiungimento (paragrafo 5 piano della performance). La determinazione della valutazione finale avviene durante uno specifico colloquio tra valutato e valutatore; la comunicazione della valutazione finale avviene mediante invio della scheda finale al valutato per la sua sottoscrizione.

Il procedimento utilizzato è il medesimo per i dirigenti e per il restante personale.

Il Nucleo ritiene sia adeguato il procedimento adottato da IUAV per le modalità di comunicazione della valutazione (tanto che il 96% del personale accetta la valutazione espressa dal proprio responsabile).

La relazione sulla performance (pag 19) presenta inoltre i dati riepilogativi della valutazione delle prestazioni per l'anno 2011, suddividendole sia per area che per categoria del personale.

Si rileva che la valutazione media di ateneo è 8.9 con lievi differenze tra aree e tra categorie del personale. In particolare si nota che per le categorie di personale di qualifica più elevata tende ad esserci una maggiore differenziazione nei giudizi.

Sarebbe opportuna, nel prossimo futuro, una completa apertura dell'informazione in merito, rimuovendo gli attuali ostacoli alla pubblicazione del range per la valutazione dei dirigenti.

Il Nucleo ritiene che, in questa prima fase di avvio del sistema, le differenziazioni dei punteggi siano da considerarsi adeguate.

Se per gli indicatori di performance individuale e per quelli globali si è attivato un applicativo informatico in grado di raccogliere periodicamente i dati e di storicizzarle e elaborarli ai fini di controllo di gestione, questo non è ancora avvenuto in merito agli obiettivi di ateneo e innovativi e per le azioni prioritarie.

In particolare manca un sistema che consenta la raccolta e elaborazione dei risultati periodici (infrannuali). Il loro monitoraggio consentirebbe da un lato un intervento correttivo tempestivo in sede di verifica degli scostamenti e dall'altro di velocizzare e migliorare il processo di raccolta e di storicizzazione dei dati ai fini della valutazione finale.

Considerando positivamente la formazione realizzata in merito alla implementazione del Piano, del Manuale diffuso sul portale di Ateneo e del prolungato periodo di condivisione degli indicatori, appare consigliabile una maggiore informazione **sul** processo di attribuzione degli obiettivi. Sarebbe opportuno fornire maggiori indicazioni ai responsabili dei servizi individuando le modalità più opportune per migliorare il processo di attribuzione di indicatori di performance individuale ai propri collaboratori (in una logica di empowerment) da un lato evitando situazioni in cui o non sono assegnati indicatori di performance individuale tra quelli già disponibili o sono assegnati tutti gli indicatori che fanno capo al responsabile.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il piano della performance e la relazione sulla performance sono stati redatti dalla Direzione Amministrativa dell'ateneo supportata dall'ufficio Controllo di gestione. Il sistema di pianificazione

degli obiettivi e valutazione ha coinvolto tutto il personale dell'ateneo con ottime percentuali di condivisione.

La chiusura del primo anno di avvio del processo e la stesura della relazione sulla performance in anticipo rispetto alla scadenza dettata da CIVIT dimostrano la tempestività e affidabilità del sistema adottato dall'ateneo nei riguardi del quale il Nucleo esprime parere positivo.

I documenti prodotti dall'ateneo infatti non rappresentano solo l'adeguamento alla normativa ma contengono elementi di ricerca che contribuiscono al dibattito su queste tematiche e che scaturiscono sia dalla partecipazione attiva a gruppi di lavoro quali quello del Politecnico di Milano sia dalla professionalità del personale dedicato.

2.4 Infrastruttura di supporto

Il supporto amministrativo è costituito da:

- **ufficio controllo di gestione** che si è occupato di: a) partecipazione al gruppo di lavoro "polimi" per la formulazione di un progetto condiviso tra gli atenei per rispondere agli adempimenti previsti dalla L.150/2009, b) supporto alla direzione per la stesura del piano performance, c) monitoraggio degli indicatori di performance, anche attraverso un apposito applicativo EdaCop
- **area risorse umane e organizzazione** che si è occupata della formazione del personale responsabile di strutture per la redazione delle schede obiettivo e valutazione, della sistematizzazione delle schede obiettivo del personale, del collegamento tra punteggi di valutazione finale e riparto del salario accessorio.

Il Nucleo ritiene che il modello organizzativo di fatto realizzato sia da consolidare e rendere sistematico per il futuro.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

I risultati del sistema di misurazione e valutazione sono utilizzati per il riparto del salario accessorio di tutto il personale tecnico amministrativo.

Il processo di chiusura delle schede obiettivi comporta per tutto il personale l'assegnazione di un punteggio su scala 0-10. Il salario accessorio viene ripartito proporzionalmente.

Le maggiori differenziazioni nei punteggi si ritrovano nel personale inquadrato nelle categorie più alte (EP e categoria D con incarichi di responsabilità). Per queste categorie di personale circa il 20% del premio non è stato ripartito a causa del mancato raggiungimento dei risultati.

Il Nucleo ritiene molto opportuno l'avvio del sistema, anche nella sua dimensione economica, nella convinzione che questo contribuisca ad attivare l'attenzione sul progressivo affinamento del processo.

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

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Per il bilancio preventivo 2012 i tempi di elaborazione del pre-consuntivo 2011 e la mancata verifica semestrale, relativi al Piano della performance 2011, non hanno consentito un coordinamento.

Questo sarà possibile per il bilancio preventivo 2013 in quanto saranno disponibili i risultati monitorati attraverso gli indicatori di performance sia nella verifica semestrale di luglio 2012 che per il pre-consuntivo a novembre 2012.

Nel 2011 l'ateneo non dispone di una contabilità economico patrimoniale ed analitica, come la maggior parte degli atenei italiani. E' in fase di avvio il processo che dovrebbe portare IUAV a disporre di questi strumenti a partire dal 2013.

Conseguentemente non è stato possibile per IUAV contabilizzare i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Il Nucleo valuta positivamente le soluzioni organizzative adottate dall'amministrazione in quanto i processi attivati e i documenti prodotti dall'ateneo non rappresentano solo l'adeguamento alla normativa ma contengono elementi di ricerca che contribuiscono al dibattito su queste tematiche e che scaturiscono sia dalla partecipazione attiva a gruppi di lavoro quali quello del Politecnico di Milano sia dalla professionalità del personale dedicato.

Ancora non esiste un sistema di pianificazione formale ma il sistema di programmazione e controllo attivato si interfaccia strettamente con il sistema di valutazione e il sistema premiale.

Il Nucleo ritiene che la prassi seguita, e le relative priorità osservate, sia corretta e tale da perseguire – nelle specifiche condizioni del contesto- una efficace tempificazione dell'intervento di *change management*.

4 Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'ateneo ha individuato, per ciascuna tipologia dei dati da pubblicare, l'unità organizzativa responsabile e la scadenza per la pubblicazione. Dei 25 gruppi di informazioni da pubblicare 13 sono già state realizzate, 5 sono in fase di aggiornamento e 5 sono legate alla realizzazione della carta dei servizi prevista tra il 2012 e il 2013.

Si fa rinvio alla scheda in allegato 1 per il dettaglio.

Il Nucleo ritiene opportuno che l'ateneo formalizzi quanto prima la nomina di un responsabile della trasparenza e l'approvazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità.

5 Definizione e gestione di *standard* di qualità

E' in corso di realizzazione un monitoraggio dei processi organizzativi di tutto l'ateneo a valle del quale ci saranno gli elementi necessari per la definizione degli standard di qualità.

6 Coinvolgimento degli *stakeholder*

Il coinvolgimento degli stakeholder finora è avvenuto prevalentemente attraverso analisi di *customer satisfaction*.

Sono infatti realizzate diverse indagini mediante questionari allo scopo di valutare i livelli di soddisfazione degli utenti nei riguardi di:

- attività degli uffici, mediante l'adesione al sistema good practice e mediante la previsione di circa 1/3 degli indicatori globali e di performance utilizzati nel piano della performance come customer satisfaction nei riguardi degli utilizzatori dei servizi (personale t.a. e docente, studenti, studenti dei laboratori, dottorandi, tirocinanti, studenti stranieri);
- attività didattica: mediante i questionari del Nucleo di valutazione per valutare la soddisfazione degli studenti nei riguardi della didattica e mediante i questionari Almalaurea per misurare il livello di occupazione dei laureati e la loro soddisfazione per l'attività lavorativa svolta
- motivazioni e fonti informative che incidono nella scelta degli studenti di accedere ai corsi di studio IUAV,
- Customer satisfaction delle ditte che hanno ospitato studenti o laureati per attività di tirocinio

Sono inoltre formalizzati, nella fase di progettazione dei corsi di studio, specifici incontri con organizzazioni rappresentative a livello locale della produzione servizi e delle professioni.

Il Nucleo esprime apprezzamento per le iniziative finora messe in atto dall'ateneo e valuta positivamente le nuove aperture previste per il 2012 su temi quali bilancio sociale e ambientale e III conferenza internazionale sulla decrescita previsti dal piano della performance 2012.

7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Il prof. Bernardi ha contribuito alla presentazione del piano della performance 2011-13, approvato dal Consiglio di amministrazione IUAV a gennaio 2011. Ha inoltre illustrato il piano 2011 e il successivo piano 2012 al Nucleo di valutazione, seguendo periodicamente le principali fasi di implementazione.

I tempi e i dati risultano:

- dal Piano della Performance e dalla Relazione sulla Performance 2011, elaborata dalla direzione amministrativa con il supporto del controllo di gestione e in fase di approvazione da parte del Consiglio di amministrazione
- dalle schede di programmazione e valutazione elaborate dalla Divisione Organizzazione e Risorse Umane dell'ateneo.

8 Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Il Nucleo rileva che la qualità del lavoro svolto dall'amministrazione IUAV deriva dalla partecipazione del proprio personale ad un gruppo interuniversitario di lavoro sulla valutazione della performance spesso al confine con l'attività di ricerca.

Il Nucleo ritiene che, nonostante il prezioso lavoro svolto, ci siano alcuni aspetti che possono presentare margini di miglioramento:

- a) nella scelta degli indicatori di performance individuali legati a obiettivi di gestione sono state privilegiate le dimensioni informative dell'efficacia e dell'efficienza. Per la determinazione degli obiettivi annuali è stata utilizzata una percentuale fissa rispetto al valore iniziale di riferimento dell'indicatore, pari al 1% annuo per gli indicatori relativi alla dimensione efficienza, e una del 3% annuo per gli indicatori relativi all'efficacia. Se questo è stato motivato, insede di prima attuazione del Piano come modalità più semplice per stabilire un obiettivo da raggiungere, considerato anche che sarebbe risultato difficile per ogni responsabile fissare una soglia specifica per ogni indicatore, appare importante prevedere il superamento della attribuzione di una soglia percentuale di miglioramento indifferenziata nell'assegnazione dei risultati attesi (1% e 3%) per arrivare a un modello in cui, con l'ausilio dei dati storici rilevati nel 2011 e 2012, si possano individuare obiettivi più precisi e specifici, tarati su ogni specifico indicatore;
- b) Se per gli indicatori di performance individuale e per quelli globali si è attivato un applicativo informatico in grado di raccogliere periodicamente i dati e di storicizzarli e elaborarli ai fini di controllo di gestione, questo non è ancora avvenuto in merito agli obiettivi di ateneo e innovativi che per le azioni prioritarie. In particolare manca un sistema che consenta la raccolta e elaborazione dei risultati periodici (infrannuali). Il loro monitoraggio consentirebbe da un lato un intervento correttivo tempestivo in sede di verifica degli scostamenti e dall'altro di velocizzare e migliorare il processo di raccolta e di storicizzazione dei dati ai fini della valutazione finale.
- c) considerando positivamente la formazione realizzata in merito alla implementazione del Piano, del Manuale diffuso sul portale di Ateneo e del prolungato periodo di condivisione degli indicatori, appare consigliabile una maggiore informazione in merito alla fase finale del processo di attribuzione degli obiettivi. Sarebbe opportuno fornire maggiori indicazioni ai responsabili dei servizi individuando le modalità più opportune per migliorare il processo di attribuzione di indicatori di performance individuale ai propri collaboratori (in una logica di empowerment) da un lato evitando situazioni in cui o non sono assegnati indicatori di performance individuale tra quelli già disponibili o sono assegnati tutti gli indicatori che fanno capo al responsabile.
- d) per ogni responsabile di struttura è stata definita una specifica scheda obiettivi prevedendo una ponderazione specifica per ruolo, rispetto a ogni classe di obiettivi, la cui somma dà 100%; è stato inoltre previsto un peso degli obiettivi di Ateneo legato al grado di responsabilità (più elevato per i dirigenti) e un peso maggiore degli obiettivi di gestione per i responsabili di staff, servizio o processo, in quanto direttamente coinvolti nella gestione

operativa. Poiché se “una classe non è valorizzata in quanto non presenta obiettivi, il suo peso verrà attribuito alla classe degli obiettivi di gestione che sono sempre presenti” si potrebbero verificare situazioni in cui ai livelli inferiori, e in particolare ai collaboratori, il peso degli indicatori di performance legati all’efficacia e efficienza diviene elevato. Appare quindi opportuna una revisione della ponderazione specifica per ruolo, per ogni classe di obiettivi riguardando il limite massimo della % degli obiettivi di gestione per il personale delle categorie più basse;

- e) Posto che l’individuazione degli obiettivi strategici dovrebbe emergere da un processo di pianificazione strategica, il monitoraggio dei risultati viene articolato su alcuni indicatori di performance e su alcune delle azioni prioritarie. Le azioni di intervento prioritario sono quindi state assegnate alla direzione amministrativa e ai responsabili di area, individuando i principali indicatori di performance collegati. Si raccomanda di approfondire l’articolazione delle azioni prioritarie su un ampio numero di responsabili, per fornire una base ampia di condivisione di obiettivi e azioni;

9 Allegati

A2. Griglia di rilevazione sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura dell’OIV;

B. Documento di Attestazione.

Allegato B – Documento di attestazione

Nucleo di Valutazione di Ateneo
Santa Croce 191
30135 Venezia
c. f. 80009280274

Venezia, 23 aprile 2012

Spett.le
CIVIT - Commissione Indipendente per la Valutazione, la
Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche
Piazza Augusto Imperatore, 32 - 00186 Roma (Rm)

**OGGETTO: documento di attestazione (ai sensi della delibera
CIVIT 4/2012)**

A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università IUAV di Venezia, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g), del D. Lgs. n. 150/2009 e della successiva delibera n 2/2012, ha preso in esame la rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza in data 23 aprile 2012 mediante la Griglia di rilevazione (allegato A.1) e ha effettuato la propria verifica di conformità sulla pubblicazione di ciascun dato ed informazione elencati nel suddetto allegato A.1.

B. L'OIV ha svolto i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

1. il monitoraggio della CiVIT sui Programmi triennali della trasparenza;
2. la propria Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;

Sulla base di quanto sopra, l'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del D. Lgs. n. 150/2009,

ATTESTA:

1. l'adozione / la mancata adozione del Programma triennale 2012-2014 per la trasparenza e l'integrità e la sua coerenza / non coerenza con le linee guida CiVIT (delibere nn. 105/2010 e 2/2012):
2. la veridicità e attendibilità / non veridicità e attendibilità di quanto riportato nell'allegato A.1 a cura del Responsabile della trasparenza riguardo all'assolvimento di ciascun obbligo di pubblicazione sul sito web dell'amministrazione (in apposita sezione "Trasparenza, valutazione e merito") dei dati previsti dalle leggi vigenti nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati al momento dell'attestazione *
3. la veridicità e attendibilità / non veridicità e attendibilità di quanto riportato nell'allegato A.1 a cura del Responsabile della trasparenza riguardo all'effettiva pubblicazione nella sezione "Trasparenza valutazione e merito" del sito istituzionale, di eventuali ulteriori dati che l'amministrazione, discrezionalmente, ha deciso di effettuare, impegnandosi in tal senso nel Programma triennale *

L' OIV riporta una sintetica motivazione di quanto attestato: si rinvia al paragrafo 4 della relazione

Il Presidente del Nucleo di Valutazione IUAV
Avv. Daniela Salmini



(*) Il concetto di veridicità è intesa qui come conformità tra quanto dichiarato dai singoli dirigenti e rilevato dal Responsabile della trasparenza e quanto pubblicato sul sito istituzionale. In caso di mancata veridicità e attendibilità di uno o più dati, l'OIV deve chiaramente evidenziare, nella Griglia A 2, le difformità rilevate rispetto a quanto riportato dal Responsabile della trasparenza nella Griglia A.1.