



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, 29 aprile 2013

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)	7
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, il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2013-15 e il rispetto degli obblighi di pubblicazione	9
5 Definizione e gestione di <i>standard</i> di qualità	9
6 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	9
7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	10
8 Proposte di miglioramento del sistema di valutazione	10
9 Allegati	12

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 il 13 febbraio 2013, a seguito della modifica statutaria dell'ateneo in osservanza alla L. 240/2010, che prevede la presenza della rappresentanza studentesca.

La composizione attuale del Nucleo di Valutazione di ateneo è la seguente:

- Avv. Daniela Salmini (presidente), Avvocato Distrettuale dello Stato presso Avvocatura dello Stato di Trieste,
- Prof. Bruno Bernardi, docente di Economia Aziendale dell'Università Ca' Foscari di Venezia,
- Prof.ssa Cristina Masella, docente di Economia e organizzazione aziendale presso il Politecnico di Milano,
- Prof. Fabio Peron, mandatario del Rettore per le attività di valutazione interna Iuav, docente di Fisica Tecnica presso università IUAV di Venezia,
- Sig. Andrea Bertanzon, delegato del Senato degli Studenti IUAV.

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

La presente 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 29 aprile 2013, 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 2012 sono stati formulati otto 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 stati:

- individuati gli obiettivi delle diverse aree e strutture organizzative;
- definiti ex ante i parametri di misurazione del livello di raggiungimento dell'obiettivo.

Visti gli obiettivi riportati nel piano della performance, 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

¹ Gli obiettivi strategici formulati per il 2012 sono in parte prosecuzioni o aggiornamenti di quelli previsti nel Piano della Performance 2011-13:

1. Applicazione del nuovo statuto (redatto ai sensi L. 240/10), ridisegno governance e strutture dipartimentali;
2. Proseguire il percorso di razionalizzazione e qualificazione offerta formativa di ateneo alla luce del nuovo assetto dipartimentale;
3. razionalizzazione del patrimonio immobiliare e piano di utilizzo degli spazi, con particolare riguardo alla sede di Ca' Tron;
4. nuovo mandato istituzionale e funzionale della Fondazione universitaria IUAV e della ISP Srl Iuav Studi e progetti;
5. rafforzamento dell'identità della Scuola di dottorato nel panorama nazionale e internazionale;
6. definizione linee di indirizzo e operative del Sistema dei Laboratori;
7. piano strategico dei sistemi informativi;
8. sviluppo di un approccio multistakeholder per strutturare canali efficaci di comunicazione con i diversi portatori di interesse legati a IUAV.

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.

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 e 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.

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 è 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.

Appare opportuna una analisi finalizzata alla valutazione dell'utilizzo di target % mirati per ciascun indicatore valutativo, definiti su valori storici.

Per la valutazione individuale 2012 non rilevano più gli indicatori di performance della struttura di riferimento del responsabile ma rileva il valore medio degli indicatori di performance relativi all'area dirigenziale di appartenenza del valutato così come risulta dall'art. 6 del CCI 2012; ciò indipendentemente dal fatto che ogni responsabile è chiamato a indicare, attraverso un apposito sistema informatizzato, le misure che compongono gli indicatori a lui afferenti.

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 specifiche schede per la pianificazione degli obiettivi e la valutazione, su scala da 1 a 10 (arrotondamento al centesimo) dei risultati conseguiti. Tutte le fasi del processo di valutazione, ovvero la pianificazione degli obiettivi, la revisione intermedia e la valutazione dei risultati, prevedono uno specifico colloquio tra valutato e valutatore, mediante un apposito sistema informatico basato su web che prevede la presa visione della scheda da parte del valutato e la certificazione da parte dei superiori gerarchici (fino al dirigente); la comunicazione della valutazione finale avviene anche mediante la stampa e la sottoscrizione della scheda finale da parte del valutatore e, per presa visione, del valutato.

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

Si rileva che la valutazione media di ateneo è 8.9, con lievi differenze in termini di media e di varianza tra i diversi ruoli coperti dal personale. La seguente tabella evidenzia per ogni ruolo, la numerosità del personale valutato, la media della valutazione delle prestazioni per il 2012 e la deviazione standard (come indice di dispersione) della valutazione stessa.

Ruolo	Personale per ruolo	Media	Deviazione standard
Responsabile di Area (dirigenti)	3	9,29	0,09
Responsabile di Divisione	9	8,58	0,44
Responsabile di Servizio	38	8,71	0,46
Responsabile Processo / Funzione Specialistica	25	8,78	0,34
Collaboratore EP	4	7,89	0,33
Collaboratore C/D	201	8,97	1,53
Totale complessivo	280	8,90	1,32

Il Nucleo ritiene sia adeguato il procedimento adottato da Iuav per le modalità di comunicazione della valutazione e auspica nel prossimo futuro, una completa apertura dell'informazione in merito, rimuovendo gli attuali ostacoli alla pubblicazione del range per la valutazione dei dirigenti.

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).

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il piano della performance 2012 e la relazione sulla performance 2011 sono stati redatti dalla Direzione Amministrativa dell'ateneo, supportata dall'ufficio Controllo di gestione, secondo la tempistica prevista dal D. Lgs 150/2009. Il Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ateneo, previo parere del Nucleo di Valutazione.

Il sistema di pianificazione degli obiettivi e valutazione dei risultati ha coinvolto tutto il personale dell'ateneo.

a CIVIT sono state trasmesse, nel 2012:

- 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 (a cura dell'OIV),
- la relazione sulla performance 2011 (a cura della Direzione Amministrativa),
- la relazione di validazione della relazione sulla performance 2011 (a cura dell'OIV).

2.4 Infrastruttura di supporto

Il supporto amministrativo è costituito da:

- **servizio bilancio e controllo di gestione** che supporta la direzione per la stesura del piano performance e la relazione sulla performance e coordina il sistema degli indicatori di performance individuale,
- **servizio organizzazione e sviluppo**, che si occupa dei sistemi di valutazione del personale, incluso il sistema di valutazione delle prestazioni, e della formazione del personale. Il servizio organizzazione e sviluppo, nello specifico, ha curato la formazione del personale in merito al sistema di valutazione delle prestazioni e la fase di collegamento tra tale sistema e l'incentivazione derivante dalla distribuzione delle risorse del fondo 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

Tra i vari utilizzi dei risultati del sistema di misurazione e valutazione si sottolinea la correlazione con la distribuzione del fondo per il salario accessorio. Ben oltre il 50% di tale fondo viene infatti ripartito sulla base della valutazione delle prestazioni del personale tecnico amministrativo.

La valutazione delle prestazioni fornisce inoltre informazioni utili per la predisposizione dei piani del fabbisogno formativo, oltre a impattare sullo sviluppo del personale in termini di progressioni economiche, così come previsto dall'art. 82 del CCNL vigente.

Si richiama, infine, l'attenzione sul rilevante potenziale informativo che deriva dall'insieme di indicatori monitorati nel corso dell'ultimo triennio. Tali informazioni costituiscono una base fondamentale dei processi decisionali dell'ateneo e, in generale, della programmazione strategica di Iuav.

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

L'ateneo ha intrapreso nel corso del 2012 il passaggio operativo dal sistema di contabilità finanziaria pubblica a quello della contabilità economico patrimoniale previsto dall'art.5 L 240/2010, che ha comportato nello stesso periodo l'implementazione del nuovo Data Warehouse di ateneo U-Gov del consorzio CINECA. Ciò ha comportato un forte sforzo da parte della struttura di supporto alla misurazione, che da maggio 2012 è stata collocata all'interno della divisione amministrazione e ha dovuto occuparsi anche del bilancio di ateneo, con la elaborazione del primo budget di ateneo 2013.

Nella fase finale del 2012 si è inoltre verificato il passaggio del Direttore Amministrativo a altra amministrazione, con la nomina di un facente funzione per la fase di transizione, che ha avuto inevitabili ricadute sul Piano 2013, modificato in senso incrementale rispetto a quello dell'anno precedente sulla base delle indicazioni strategiche del Rettore, in assenza di una procedura formalizzata di pianificazione strategica.

La mancata elaborazione del pre-consuntivo 2012, oltre alle difficoltà sopracitate, non hanno consentito quindi una adeguata analisi e definizione di strumenti per favorire l'integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e quello di bilancio.

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, il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2013-15 e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Per quanto riguarda il Piano Triennale per la Trasparenza e l'integrità, l'ateneo non risulta aver formalmente approvato un programma e nominato un responsabile; ha però individuato, per ciascuna tipologia dei dati da pubblicare, l'unità organizzativa responsabile e la tempistica per la pubblicazione.

Il sito istituzionale dell'ateneo presenta infatti in *home page* la sezione "Trasparenza, valutazione e merito" e tutte le informazioni da pubblicare secondo le disposizioni normative sono state visualizzate sul sito istituzionale dell'ateneo (si veda nel dettaglio la griglia in allegato, relativa agli obblighi di pubblicazione).

Per quanto concerne il Piano Triennale di prevenzione della corruzione, previsto dalla legge 190/2012, l'ateneo ha nominato il responsabile, nella persona del Direttore Generale f.f., e approvato il relativo Piano².

Il Nucleo ritiene opportuno che, analogamente a quanto avvenuto per il Piano di prevenzione della corruzione, si proceda anche per il Piano triennale per la Trasparenza e l'integrità, formalizzando la nomina del responsabile e l'approvazione del piano.

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, componenti degli organi di governo);
- **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 **stage tirocinio**

² Piano triennale di prevenzione della corruzione 2013-2015, approvato con Decreto Rettorale n. 206 del 29/3/2013, ratificato dal Consiglio di amministrazione il 24/4/2013

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 2013 su temi quali bilancio sociale e ambientale.

7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Il prof. Bernardi, delegato del Nucleo di Valutazione, ha continuato, nel 2012 e 2013, l'attività di accompagnamento dell'ateneo nelle diverse fasi di implementazione e attivazione del sistema, attraverso:

- partecipazione al Consiglio di amministrazione del 8 giugno 2012 per la presentazione della Relazione sulla Performance 2011;
- illustrazione del Piano 2012 al Nucleo di valutazione (riunione del 20 gennaio 2012);
- partecipazione al Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2013 per la presentazione del Piano della Performance 2013;
- coordinamento, a partire da aprile 2013, di un gruppo di lavoro di ateneo volto al perfezionamento del sistema (rinvio al paragrafo 8) .

I tempi e i dati risultano:

- dal Piano della Performance 2012 elaborata dalla Direzione Amministrativa con il supporto del Controllo di Gestione, approvato dal Consiglio di amministrazione;
- dai verbali delle sedute del Consiglio di Amministrazione e del Nucleo di Valutazione;
- dai dati raccolti e relativi al processo di valutazione delle prestazioni, sia in termini di pianificazione degli obiettivi, che in termini di risultati raggiunti. Tali dati sono gestiti dal servizio organizzazione e sviluppo.

8 Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Decorsi due anni dall'avvio e implementazione del sistema, il Nucleo sottolinea la preziosità del lavoro svolto da IUAV in quanto non si limita ad assolvere le prescrizioni di legge ma, recepisce le *best practice* nazionali³ e contiene spunti originali di elaborazione.

Il processo ha comportato la messa a regime di un sistema di indicatori e descrittori delle diverse aree di attività di IUAV che ha consentito: un migliore autocontrollo da parte degli operatori, misure esplicite per la valutazione della prestazioni, assunzione di responsabilità verso la diversificata tipologia di stakeholder interni ed esterni.

³ In particolare le sperimentazioni realizzate dal gruppo di lavoro coordinato dal prof. Dente presso il MIP Politecnico di Milano che coinvolgeva una ventina di atenei che corrisponde a circa un terzo del sistema universitario italiano.

Il Nucleo, insieme al Consiglio di amministrazione di ateneo, ha accompagnato l'ateneo in questo processo, che sta entrando a tutti gli effetti nella fase operativa.

La chiusura della valutazione della performance 2012 ha evidenziato alcune criticità rilevate in particolare dai dirigenti: a) gli indicatori di efficienza legati ai costi unitari sono ritenuti poco significativi per i responsabili di livello più basso; b) l'applicazione di percentuali indifferenziate per la determinazione dei target viene percepita come poco opportuna; c) presenza di alcune difficoltà di comprensione sulla costruzione di alcuni indicatori di cui viene richiesta al dirigente la certificazione; d) la genericità o la specificità di alcune domande inerenti i questionari su cui si basano gli indicatori di customer satisfaction.

Si è pertanto avvertita la necessità di rivedere e perfezionare il sistema per portarlo al suo funzionamento a regime.

A tale scopo la Direzione Generale dell'ateneo ha istituito un gruppo di lavoro che vede il coinvolgimento di alcuni uffici amministrativi, delle strutture tecniche di supporto alla misurazione (Servizio Bilancio e controllo di gestione) e alla valutazione (Servizio organizzazione), e la partecipazione del delegato del Nucleo di valutazione, prof. Bernardi.

Il gruppo di lavoro ha deciso di:

1. *mantenere il quadro completo degli indicatori informativi utilizzati per la valutazione 2012 selezionando un gruppo ristretto di essi (circa 10 per ogni area) per la valutazione 2013:* a tale riguardo è stato proposto un primo set di 39 indicatori (scelti tra i 121 preesistenti) da utilizzare come base di riflessione per la valutazione di performance delle aree prevedendo, per ciascuno di essi, la pubblicazione di una scheda esplicativa;
2. *potenziare il coinvolgimento dei dirigenti:* a tale scopo sono state programmate una serie di incontri, alla presenza dell'esperto delegato dal Nucleo di valutazione, al fine di farli partecipare direttamente alla scelta degli indicatori;
3. *concordare una procedura per la gestione degli indicatori,* al fine di evitare il protrarsi delle fasi di definizione degli stessi, di prevenire comportamenti opportunistici e di definire l'iter per le eventuali contestazioni (iter che dovrà prevedere un passaggio attraverso il Nucleo di Valutazione).

Restano tra gli obiettivi da realizzare:

a) una analisi finalizzata al superamento delle percentuali fisse dei target assegnati (fissati in 3% per gli indicatori di efficacia e 1% per quelli di efficienza) - che hanno rappresentato una semplificazione consapevolmente adottata in fase iniziate allo scopo di consentire uno sviluppo della cultura del controllo di gestione (necessaria per passare a soluzioni più avanzate ma meno semplici) - con la elaborazione di un dataset storico in grado di supportare una definizione mirata delle percentuali. Le soglie fisse dovrebbero essere sostituite da target mirati per ciascun indicatore valutativo, definito sulla base di valori storici: ciò sarà possibile non appena la serie di dati storici sarà più articolata temporalmente (al momento sono infatti disponibili al massimo tre valori)

b) il potenziamento delle attività di raccolta ed elaborazione dei risultati periodici infrannuali, al fine di velocizzare il processo di raccolta e storicizzazione dei dati, in particolare riguardo agli obiettivi di ateneo e innovativi;

c) la revisione del sistema di ponderazione specifica per ruolo degli obiettivi assegnati, che tenga conto di un livello massimo di peso per gli obiettivi di gestione del personale delle categorie più basse adeguato;

Il Nucleo invita infine l'ateneo a sviluppare un processo formalizzato di pianificazione strategica dal quale discendano obiettivi strategici ben definiti, su cui costruire un sistema di obiettivi di performance strutturato, e a sviluppare un legame più stringente tra pianificazione, programmazione e sistema degli indicatori di performance.

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, 29 aprile 2013

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 in data 29 aprile 2013 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

Handwritten signature of Daniela Salmini in black ink.

(*) 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.

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

Ente	Università Iuav di Venezia
Compilato da (nome OIV):	Nucleo di Valutazione
Data di compilazione:	29-apr-13

	Obblighi di pubblicazione (Allegato 1 delibera 2/2012)	La pubblicazione è prevista nel Programma? (SI/NO)	La pubblicazione è inserita nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito"? (SI/NO)	Se la pubblicazione non è ancora avvenuta, nel Programma è indicato il termine previsto per la stessa? (SI/NO)	L'informazione pubblicata è completa? (SI/NO)	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell'attestazione? (SI/NO)	Il dato è pubblicato in formato aperto? (specifiche del formato)	Note
	Documenti:							
1a	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	N.A.						
2	Sistema di misurazione e valutazione della performance							
3a	Piano sulla performance	SI	SI		SI	SI	PDF	
3b	Relazione sulla performance	SI	SI		SI	SI	PDF	
4	Dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti:							
4a	organizzazione (organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio anche di livello dirigenziale non generale, nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici, nonché settore dell'ordinamento giuridico riferibile all'attività da essi svolta)	SI	NO		SI	SI		http://www.iuav.it/Ateneo1/Orqanizza/
4b	elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata	SI	NO		SI	SI		per ogni ufficio è presente il link all'indirizzo mail, è presente inoltre una rubrica con tutti i numeri telefonici
4c	elenco delle tipologie di procedimento svolte da ciascun ufficio di livello dirigenziale non generale, il termine per la conclusione di ciascun procedimento ed ogni altro termine procedimentale, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale	SI	NO	SI				http://www.iuav.it/Ateneo1/Governo-e-Regolament/ateneo/regolamento-procedimento-amministrativo-per-web---2012.pdf
4d	tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente	SI	NO	SI				
4e	scadenze e modalità di adempimento dei procedimenti individuati ai sensi degli art. 2 e 4 della legge n. 241/1990	SI	NO	SI				
4f	elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza, per ciascun procedimento amministrativo ad istanza di parte di tutte le amministrazioni ex art.1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001	SI			SI			Per ogni procedura sono indicati documenti da allegare all'istanza (rivolti: al personale docente e tecnico amministrativo, agli studenti, agli interessati a bandi e selezioni)
4g	elenco di tutti gli oneri informativi, anche se pubblicati nella Gazzetta Ufficiale, gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i regolamenti ministeriali o interministeriali, nonché con i provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato al fine di regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, e l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici. Per onere informativo si intende qualunque adempimento che comporti la raccolta, l'elaborazione, la trasmissione, la conservazione e la produzione di informazioni e documenti alla pubblica amministrazione	NO						
5	Dati informativi relativi al personale:							
5a	trattamento economico annuo onnicomprensivo dei dirigenti, costituito da tutti gli emolumenti o retribuzioni a carico delle finanze pubbliche nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo con pubbliche amministrazioni statali di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni (compreso quello del personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni), ivi inclusi i compensi per gli incarichi e le consulenze conferiti dall'amministrazione di appartenenza o autorizzati dalla medesima. (Cfr. art.3 comma 44 L.244/2007 – Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011).	SI	SI		SI	SI		http://www.iuav.it/Ateneo1/operazione/index.htm
5a1	trattamento economico annuo annicomprensivo a carico delle finanze pubbliche dei componenti degli OIV, del Responsabile della trasparenza e del Responsabile della struttura tecnica permanente (Cfr. art.3 comma 44 L.244/2007 – Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011)	SI			SI	SI		
5b	curricula dei dirigenti, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale, ruolo - data di inquadramento nella fascia di appartenenza o in quella inferiore, data di primo inquadramento nell'amministrazione, decorrenza e termine degli incarichi conferiti ex art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001	SI	SI		SI	SI		http://www.iuav.it/Ateneo1/operazione/index.htm
5c	trattamento economico annuo onnicomprensivo a carico delle finanze pubbliche di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo nonché trattamento economico annuo onnicomprensivo a carico delle finanze pubbliche di coloro che compongono gli uffici di staff e di diretta collaborazione, percepito nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo con pubbliche amministrazioni statali, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni (compreso quello del personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni), ivi inclusi i compensi per gli incarichi e le consulenze conferiti dall'amministrazione di appartenenza o autorizzati dalla medesima. (Cfr. art.3 comma 44 L. 244/2007 – Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011)	SI	SI		SI	SI		
5d	curricula di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo e dei relativi uffici di supporto, ivi compresi, a titolo esemplificativo, i vertici politici delle amministrazioni, i capi di gabinetto e gli appartenenti agli uffici di staff e di diretta collaborazione nei ministeri; i titolari di altre cariche di rilievo politico nelle regioni e negli enti locali	SI	SI		SI	SI		verificare link su web di ateneo
5e	nominativi e curricula dei componenti degli OIV, del Responsabile della trasparenza e del Responsabile della struttura tecnica permanente	SI	SI		SI	SI		verificare link su web di ateneo
5f	curricula dei titolari di posizioni organizzative	SI	SI		SI	SI		http://www.iuav.it/Ateneo1/operazione/index.htm
5g	tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale, nonché il ruolo dei dipendenti pubblici	SI	SI		SI	SI		http://www.iuav.it/Ateneo1/operazione/assenze-pe/index.htm

