



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009) per l'anno 2016

Per la predisposizione della relazione annuale sul Piano della Performance, in una prospettiva sistemica sostenuta con le Linee Guida 2017 per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione, il NdV di Ateneo ha acquisito tutta la documentazione prodotta dall'amministrazione a supporto dei processi che hanno condotto alla revisione e messa a regime del sistema integrato della pianificazione e dei controlli interni all'Ateneo. Sono stati quindi presi in esame i seguenti documenti:

- *Piano integrato della Performance 2017-2019 approvato dal CdA nella seduta del 31 gennaio 2017*
<http://www.uniroma4.it/sites/default/files/Piano%20Integrato%20delle%20Performance%202017-2019.pdf> ;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Università degli Studi di Roma Foro Italico (approvato dal CdA l'8 giugno 2017);
- Piano integrato per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza e l'integrità anno 2016-18
<http://www.uniroma4.it/?q=node/1438> - Allegato B al Piano integrato per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza e l'integrità anno 2016-18 <http://www.uniroma4.it/?q=node/1438> ;
- Griglia di Rilevazione Trasparenza al 31.01.2016 <http://www.uniroma4.it/?q=node/456>;
- Piano triennale della performance 2014-16 - Aggiornamento anno 2016 - approvato dal CdA nella seduta del 16 febbraio 2016 <http://www.uniroma4.it/?q=taxonomy/term/190>
- Decreto di adozione dell'Aggiornamento del Piano della Performance dell'Università degli Studi di Roma Foro Italico 2014/2016, approvato dal Consiglio d'Amministrazione in data 16 febbraio 2016;
- Schede Aggiornamento Piano triennale della performance anno 2016
<http://www.uniroma4.it/?q=taxonomy/term/190>
- Verbali del Gruppo di Lavoro per l'aggiornamento del Piano Triennale della Performance dell'Università degli Studi di Roma "Foro Italico", istituito con Decreto del Direttore Generale del 06/10/2015 prot. n. 07216;
- Verbali del Gruppo di Lavoro per l'aggiornamento del Piano integrato per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza e l'integrità istituito con Decreto del Direttore Generale del 30/09/2015 prot. n. 1507042;
- Bilancio Consuntivo 2016.

Riguardo all'impostazione scelta dall'amministrazione, operata tenendo in considerazione le indicazioni delle Autorità Nazionali competenti in materia, il NV rileva che l'ampia documentazione prodotta nel periodo 2015-2016 sia evidenza del livello d'integrazione e di maturazione dell'attività di pianificazione. Un buon grado di coerenza tra la documentazione strategica degli organi di indirizzo politico-amministrativo e le attività di programmazione e controllo delle diverse unità gestionali sembra essere il prodotto di un lavoro avviato e concertato nel 2015 e poi sviluppato nel 2016. L'amministrazione infatti, al fine di assicurare la qualità dell'elaborazione sia concettuale che operativa del piano della performance, ha ritenuto utile proseguire con le attività dei due gruppi di lavoro istituiti negli ultimi mesi del 2015 per l'aggiornamento del Piano triennale della performance e del Piano integrato per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità, e costituiti

dalle figure amministrative cui spetta il compito della realizzazione delle politiche di Ateneo. Come dichiarato nella relazione della Direzione Generale, il Piano della performance 2014-16 è stato redatto a partire dall'assetto organizzativo vigente con la precedente amministrazione. Con il Decreto del D.G. n.16/001665 del 23 febbraio 2016, si è quindi proceduto all'aggiornamento del Piano ridefinendo gli obiettivi di performance organizzativa a partire da quelli raggiunti nel Piano 2015, in accordo con le linee strategiche del Rettore con il quale peraltro sono state condivise priorità e criticità (verbali del GdL Performance 2015-2016). Tra i documenti necessari per la redazione del Piano 2016, la descrizione dinamica dell'attività amministrativo-gestionale realizzata a partire dai prodotti e dai servizi erogati costituita dalla mappatura dei processi, sebbene iniziata per la redazione dei documenti relativi al Piano integrato per la prevenzione della Corruzione e per la trasparenza e l'integrità 2016-18, non sembra sia stata ancora sviluppata appieno. La metodologia adottata dall'amministrazione e illustrata nel documento Sistema di misurazione e valutazione della performance progettato nel 2016 e approvato dal CdA l'8 giugno 2017, ha invece previsto una condivisione con i diversi Responsabili di Aree e Servizi degli obiettivi strategici declinati poi in obiettivi operativi, coprendo un orizzonte temporale di tre anni (art. 10 D.Lgs. 150/2009) e assegnando a questi l'analisi dei sotto processi di loro competenza. E in effetti il confronto tra le parti ha dato origine alla rimodulazione del Piano 2016 mantenendo, tuttavia, una continuità col precedente. Tale confronto, previsto anche dalla normativa vigente, è tanto auspicabile quanto vantaggioso per la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla responsabilizzazione delle parti in causa anche nella gestione operativa dell'organizzazione. Resta intesa la necessità di una rappresentazione sempre più sistematica dei processi e delle attività di gestione dell'Ateneo che consenta una visione più chiara e dettagliata delle influenze che legano reciprocamente gli elementi del sistema e del valore creato dalla catena dei processi di gestione.

Riguardo al sistema di misurazione e valutazione della performance, l'ancoraggio degli obiettivi operativi a quelli strategici si evince dal documento metodologico, anche se sarà necessario, alla luce di quanto indicato nelle Linee Guida 2017 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, una migliore classificazione degli obiettivi presenti nelle schede.

La scelta degli indicatori di tipo quali-quantitativo esposti nelle schede, anch'essa oggetto di discussione e confronto con i responsabili delle unità organizzative, sembra ancorata alla tipologia, alla dimensione, alle caratteristiche dell'Ateneo e alle sue reali esigenze. Rispetto al precedente Piano si è osservato una migliore articolazione, in relazione a quanto richiesto dall'ANVUR, che dovrà essere ulteriormente implementata attraverso una più approfondita definizione degli indicatori di processo e dei target. Riguardo al sistema di misurazione della performance individuale, la contrattazione con il tavolo sindacale influenza ancora in maniera significativa la messa a punto di un sistema di misurazione più evoluto e diversificante dei risultati e dei comportamenti individuali. Come dichiarato nella relazione del D.G. a pag. 20: "solo per l'anno 2016, ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio (IMA esclusa), d'intesa con il tavolo sindacale, la valutazione per le categorie C-D verrà effettuata non tenendo conto del peso percentuale relativo al grado di raggiungimento dell'obiettivo pur considerando una valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi".

Dal punto di vista della condivisione con il Nucleo di Valutazione delle scelte e dei criteri che hanno condotto alla redazione e alla realizzazione del Piano 2016, il Nucleo valuta positivamente la costante attività di confronto con il Gruppo di Lavoro sulla Performance assicurata da un continuo e regolare scambio di informazioni e realizzato attraverso una serie di incontri stabiliti congiuntamente, come peraltro previsto dallo stesso Regolamento di funzionamento del gruppo di lavoro sulla performance Prot. n. 937 del 15/02/2016.

Il Piano Integrato della Performance del nostro Ateneo si riferisce al triennio 2017-19. Pertanto, i sistemi di valutazione degli obiettivi previsti per il 2016 sono stati effettuati attraverso monitoraggi intermedi e discussi durante incontri che hanno coinvolto il direttore Generale, i Gruppi di lavoro e i Responsabili delle Aree Organizzative. Il Nucleo raccomanda che venga esplicitato il processo che porta alla valutazione dei suddetti obiettivi.

Riguardo all'impatto della COEP sulla gestione della performance, come dichiarato nella succitata relazione del D.G., la classificazione dei conti per natura e destinazione ha consentito il confronto tra la programmazione degli obiettivi e dei risultati attesi con i risultati raggiunti, consentendo di

assegnare alle diverse strutture di Ateneo con apposito provvedimento specifici budget strumentali al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della Performance. L'amministrazione è consapevole che il passaggio alla COEP richiede il perfezionamento del sistema di contabilità economico-patrimoniale e del controllo di gestione che consentirà di disporre di un sistema completo di contabilità analitica attraverso il quale si potrà concretizzare compiutamente il raccordo tra il sistema di valutazione della performance e il sistema di programmazione economico-finanziario.