



**SARDEGNA
RICERCHE**

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Allegato B

Documento di validazione della Relazione sulla performance

Al Direttore Generale SEDE
e p.c. Dipartimento della Funzione Pubblica
Palazzo Vidoni, Corso Vittorio Emanuele II, 116
00186 Roma

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione di Sardegna Ricerche, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata dal Direttore Generale con determina n.664 del 16/05/2017 e inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione, in bozza in data 09/05/2017 e in versione definitiva in data 16/05/2017.
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dai seguenti documenti:
- Piano della Performance 2016
 - Note premio incentivante 2016
 - Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;
 - Relazione finale sullo stato di attuazione e sulla Performance 2016
 - Nota finale sul premio incentivante 2016 e allegate schede di valutazione
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.

D. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance. Le motivazioni di tale giudizio positivo emergono dalle evidenze riportate nella "Sezione di sintesi delle carte di lavoro", allegata al presente documento di validazione.

Cagliari 17/05/2017

Firma OIV monocratico

Elisabetta Reginato

A handwritten signature in black ink that reads "Elisabetta Reginato". The script is cursive and fluid, with the first letter 'E' being particularly large and stylized.

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Altra amministrazione
Sardegna Ricerche

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La presentazione è completa e tratta gli elementi previsti. L'indice riporta l'elenco delle sezioni incluse e l'indicazione dettagliata delle pagine di inizio delle stesse	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Le informazioni sono nel complesso soddisfacenti e sono supportate da tabelle di dettaglio, alcune lacune sono evidenziate nel commento ai singoli paragrafi	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Sono descritte le principali caratteristiche del contesto esterno e sono stati segnalati i motivi che hanno determinato dei ritardi nella predisposizione dei documenti	SI
2.2	L'amministrazione	Vengono riportate le informazioni e i dati relativi al personale suddiviso per le diverse tipologie, alle risorse finanziarie assegnate, alle articolazioni territoriali esistenti, mentre non sono indicate quelle relative ai servizi resi e utenti serviti	SI
2.3	I risultati raggiunti	I risultati raggiunti sono esposti sinteticamente come richiesto dalla normativa di riferimento	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Sono state descritte le principali criticità, ossia i risultati programmati nel Piano che non sono stati raggiunti per ragioni non imputabili all'amministrazione e le opportunità che non è ancora stato possibile perseguire	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della <i>performance</i>	Le informazioni sono presentate in modo coerente con la delibera CIVIT 5/2012 e con quelle presentate nel Piano della performance	SI
3.2	Obiettivi strategici	Le informazioni sono state fornite in modo dettagliato.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Le informazioni sono state fornite in modo dettagliato	SI
3.4	Obiettivi individuali	Manca in quanto il "Sistema di pianificazione e controllo e sistema di valutazione" dell'amministrazione non li prevede	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Le informazioni indicate nella sezione non sono complete a causa della concomitante chiusura del bilancio 2016 con la stesura della relazione sulle performance. Sono comunque inseriti nella relazione alcuni prospetti riepilogativi di sintesi relativamente agli impegni assunti nel corso dell'anno 2016 suddivisi per area strategica e per	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Le informazioni contenute si riferiscono unicamente alla suddivisione del personale dipendente	NO
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Le informazioni fornite sono adeguate	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Le informazioni fornite sono adeguate	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Le informazioni fornite sono adeguate	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Le informazioni fornite sono adeguate	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Le tabelle sono riportate nella Relazione sulle performance (allegato 4 alla Relazione)	SI

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE 2016



**SARDEGNA
RICERCHE**

Organismo indipendente di valutazione

MAGGIO 2017

1. Introduzione

La presente relazione è stata redatta dall'Organismo Interno di Valutazione, al fine di validare la Relazione sulla performance 2016, trasmessa in bozza in data 09/05/2017 e in versione definitiva in data 12/05/2017 e approvata dal Direttore Generale con determina n. 664 del 16/05/2017.

La validazione della Relazione, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs n. 150/2009, costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

La validazione da parte dell'OIV della Relazione costituisce:

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

Nella presente relazione sono illustrate le motivazioni sintetiche alla base della decisione di validazione “al fine di consentire all'amministrazione di ricercare idonee e future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e favorire, così, un processo di miglioramento.”

2. Il processo di validazione: principi generali e soggetti coinvolti

L'oggetto della validazione è la Relazione sulla Performance 2016 predisposta da Sardegna Ricerche.

Il processo di validazione del documento si è sviluppato attraverso la verifica del processo di misurazione della performance e dell'attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione, nonché della verifica della conformità della stessa alle disposizioni di legge, ed è improntato ai principi di:

- trasparenza;
- attendibilità;
- ragionevolezza;
- evidenza e tracciabilità;
- verificabilità (dei contenuti e dell'approccio utilizzato).

Nel dettaglio quindi gli ambiti in cui la validazione si attua sono molteplici.

Il primo riguarda la conformità sia della Relazione che dei processi formativi della stessa alle disposizioni del decreto e alle indicazioni contenute nelle delibere Civit di riferimento (in particolare la n. 5/2012 -Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione e la n. 89/2010 relativa al Sistema di misurazione, e valutazione della performance).

Il secondo ambito di validazione riguarda l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione, tenendo conto di quanto emerso dal monitoraggio attuato sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Ulteriore ambito di validazione è relativo alla comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).

Il processo di validazione si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- verifica della struttura e dei contenuti della Relazione.
- formulazione del giudizio di sintesi, espresso in termini di “validato o non validato”, basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte, che viene elaborato e formalizzato nel documento di validazione.

Nel processo di validazione, per quanto concerne la programmazione degli obiettivi e la verifica dei risultati, sono stati coinvolti i responsabili delle Unità Organizzative di line e di staff, con il contributo dell'Ufficio CGE, che ha svolto un fondamentale ruolo di supporto tecnico e informativo.

Nel dettaglio, il processo di validazione si è realizzato attraverso le seguenti fasi:

- la Relazione sulla performance 2016 è stata approvata dal Direttore Generale con determina n.664 del 16/05/2017;
- il documento e i relativi allegati sono stati trasmessi all'OIV in bozza in data 09/05/2017 e in versione definitiva in data 12/05/2017;
- l'OIV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, sulla base dell'approccio metodologico individuato;
- l'OIV ha elaborato e formalizzato il documento di validazione, di cui il presente allegato e la Sezione di sintesi delle carte di lavoro fanno parte integrante;
- la Relazione è soggetta a pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità;
- la pubblicazione verrà integrata con il documento di validazione.

3. La Relazione sulla performance

La struttura del Piano delle performance e il processo di redazione della Relazione sulla performance sono stati ispirati a un principio di gradualità e di condivisione.

L'analisi dei contenuti e dei processi di formazione della Relazione sulla performance è stata effettuata secondo le indicazioni fornite dalle Delibere n. 5/2012 e n. 6/2012 della Civit e i risultati sono di seguito esposti.

ANALISI DEI CONTENUTI

- I contenuti sono definiti e trattati in maniera chiara e approfondita, il documento evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali (competenze organizzative) raggiunti rispetto agli obiettivi preventivati, evidenziando gli output realizzati.
- L'indice del documento riporta l'elenco delle sezioni incluse nella Relazione e l'indicazione dettagliata delle pagine di inizio delle stesse; si suggerisce di inserire tali informazioni a partire dalla prossima Relazione.
- Nella sezione Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni sono riportate le principali informazioni richieste dalla Delibera 5/2012, ma mancano anche quest'anno quelle relative ai servizi resi e utenti serviti. Si raccomanda di includere tali informazioni nella prossima Relazione.
- E' stato dato rilievo ai fattori esterni intervenuti nel corso dell'anno e di cui non era stato possibile tenere conto nell'analisi del contesto e nella conseguente attività di programmazione riportati nel Piano;
- Si rileva un'adeguata rappresentazione della performance, riportando a consuntivo il medesimo albero della performance sviluppato a preventivo nel Piano, integrato con l'indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo;
- Sono state indicate in maniera adeguata le criticità, ovvero i risultati programmati nel Piano che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di una ripianificazione a livello strategico, e le opportunità in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti;
- La sezione relativa alle Pari opportunità e Bilancio di genere non appare adeguatamente compilata; presenta solo le informazioni relative alla suddivisione del personale dipendente. Si suggerisce di tenere conto di quanto emerge dalle delibere n. 5/2012 e n. 22/2011 della Civit in merito ai contenuti da indicare in tale sezione e di inserire tali informazioni nella prossima relazione.

- L'allegato n. 4. Tabella sulla valutazione individuale è stato compilato con riferimento ai criteri utilizzati e in esso sono stati riepilogati i dati di sintesi per ruolo.

ANALISI DEI PROCESSI

- Per ciascuna Unità organizzativa sono individuati gli attori coinvolti e loro ruoli.
- Sono predefinite le modalità attraverso cui si sviluppa il ciclo della performance, con l'indicazione di fasi, tempi e modalità per la correzione in corso d'opera: tali informazioni sono contenute in modo riepilogativo nella sezione 6.
- Si raccomanda di ottemperare alle previsioni dell'art. 11, commi 6 e 8, del decreto che sottolineano la funzione di comunicazione verso l'esterno attraverso la Relazione sulla performance, con riferimento alla presentazione della Relazione agli *stakeholder*.

4. Conclusioni

La validazione della Relazione, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del D.lg.150/2009, costituisce il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale Sardegna Ricerche rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del decreto).

Nel complesso l'OIV rileva la conformità della Relazione alle disposizioni normative e regolatorie, un livello adeguato di comprensibilità dei contenuti rispetto alle esigenze degli stakeholders e una buona attendibilità dei contenuti.

Rispetto all'anno precedente si registrano degli interventi migliorativi in quanto sono stati accolti alcuni dei suggerimenti contenuti nel precedente documento di validazione. In particolare è migliorato il contenuto informativo dell'indice, del processo di redazione della Relazione sulla performance e delle modalità di valutazione della performance individuale. Rimangono, tuttavia, delle criticità con riferimento alle informazioni relative ai servizi resi e agli utenti serviti e alla sezione Pari opportunità e Bilancio di genere che non appare adeguatamente compilata. Infine si raccomanda una maggiore flessibilità dei livelli di valutazione del personale, al fine di garantire una migliore graduazione dei giudizi, attualmente non differenziati e orientati verso l'alto.

Le criticità rilevate e i suggerimenti dati hanno l'obiettivo di consentire a Sardegna Ricerche di individuare idonee e future soluzioni volte a colmare le stesse criticità evidenziate e favorire, così, un processo di miglioramento.