



**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. 834 del 17/05/2018 e inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione, in bozza in data 09/05/2018 e in versione definitiva in data 17/05/2018.
- 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 2017-19
  - Note premio incentivante 2017
  - 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 2017
  - Nota finale sul premio incentivante 2017 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 21/05/2018

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

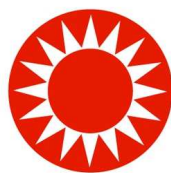
DENOMINAZIONE AMM.NE

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, comprese 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 <i>performance</i>	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 sono complete	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Le informazioni contenute si riferiscono, oltre che alla suddivisione del personale dipendente, anche agli obiettivi dell'agenzia in tema di rispetto dei principi delle pari opportunità e della non discriminazione	SI
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 <i>performance</i> (allegato 4 alla Relazione)	SI

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE  
SULLA PERFORMANCE 2017



**SARDEGNA  
RICERCHE**

Organismo indipendente di valutazione

**MAGGIO 2018**

## **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 09/05/2018 e in versione definitiva in data 17/05/2018 e approvata dal Direttore Generale con determina n. 834 del 17/05/2018.

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 illustrati 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 2017 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 2017 è stata approvata dal Direttore Generale con determina n. 834 del 17/05/2018;
- il documento e i relativi allegati sono stati trasmessi all'OIV in bozza in data 09/05/2018 e in versione definitiva in data 17/05/2018;
- 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;
- 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, comprese quelle sui servizi resi e utenti serviti. Si segnala inoltre l'esposizione sintetica dei risultati raggiunti così come richiesto dalla normativa di riferimento.
- 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; a consuntivo viene riportato 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;
- Si evidenzia come quest'anno nella sezione relativa alle Pari opportunità e Bilancio di genere sono presenti non solo le informazioni relative alla suddivisione del personale dipendente, ma anche quelle relative agli obiettivi dell'agenzia sul suddetto tema. In particolare nella predisposizione delle procedure di evidenza pubblica Sardegna Ricerche ha previsto per le imprese appropriati criteri di

selezione delle operazioni in grado di caratterizzare le azioni per il rispetto dei principi delle pari opportunità e della non discriminazione.

- 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 anche quest'anno 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 sono state inserite delle informazioni relative ai servizi resi e agli utenti serviti ed è migliorato il contenuto informativo della sezione Pari opportunità e Bilancio di genere, dove sono indicati gli obiettivi dell'agenzia in tema di rispetto dei principi delle pari opportunità e della non discriminazione.

Le uniche criticità che si rilevano riguardano la necessità di introdurre 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. A tal proposito si segnala che l'agenzia ha approvato con la DET DG 1629 del 28/12/2017 il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance", che sostituisce il precedente e che rende il sistema di misurazione e valutazione conforme alle modifiche apportate dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74. In particolare, tra le principali novità del nuovo sistema, che



troverà applicazione a partire dall'anno 2018, si fa presente proprio la maggiore attenzione rivolta alla performance individuale attraverso la definizione di obiettivi assegnati a ciascun dipendente;

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.