

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE 2018



**SARDEGNA
RICERCHE**

Organismo indipendente di valutazione

APRILE 2019

1. Introduzione

La presente relazione è stata redatta dall'Organismo Interno di Valutazione, al fine di validare la Relazione sulla performance 2018, trasmessa in bozza in data 12/04/2019 e in versione definitiva in data 16/04/2019 e approvata dal Direttore Generale con determina n. 686 del 16/04/2019.

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 2018 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 seguenti criteri:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;

- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione;
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

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) e delle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP).

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”, “non validato” o “validato con osservazioni”, 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 2018 è stata approvata dal Direttore Generale con determina n. 686 del 16/04/2019
- il documento e i relativi allegati sono stati trasmessi all’OIV in bozza in data 12/04/2019 e in versione definitiva in data 16/04/2019;
- 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 dalle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n.3/2018 del DFP.

I risultati sono di seguito esposti.

Nel complesso i contenuti sono definiti e trattati in maniera chiara e approfondita e sono coerenti con quelli del Piano della performance relativo all’anno di riferimento; in particolare:

- L’indice del documento riporta l’elenco delle sezioni incluse nella Relazione e l’indicazione dettagliata delle pagine di inizio delle stesse.

- Nella sezione "Principali risultati raggiunti" che sostituisce, ai sensi delle LG 3/2018 del DFP, la sezione "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni" l'amministrazione descrive sinteticamente i risultati più rilevanti, con particolare riferimento agli aspetti di maggior interesse per gli *stakeholder* esterni. Si segnala inoltre l'esposizione sintetica dei risultati raggiunti a valle della realizzazione di progetti particolarmente rilevanti descritti nel Piano, così come richiesto dalla normativa di riferimento.
- E' stato dato rilievo, nella sezione Analisi di contesto e risorse, alle criticità intervenute nel corso dell'anno che, per motivazioni non imputabili agli uffici di Sardegna Ricerche, hanno fatto slittare i tempi previsti di attuazione di alcune attività o che hanno impedito, per alcuni progetti inclusi nel Piano, il raggiungimento dei risultati attesi. Sono state, inoltre indicate in maniera adeguata le opportunità in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti. Infine viene indicato il quadro delle risorse umane, strumentali e finanziarie impiegate per il raggiungimento degli obiettivi.
- Il documento evidenzia a consuntivo, rispettivamente nelle sezioni 5.1 e 5.2, un'adeguata rappresentazione della performance organizzativa, riferita all'Agenzia nel suo complesso e alle unità organizzative di cui si compone, e di quella individuale. Con riferimento a quest'ultima, ai sensi della normativa sulla privacy (Regolamento UE 679/2016), viene riportata una valutazione di sintesi per ciascuna tipologia di incarico/attività e relativamente all'area dei comportamenti.
- Si evidenzia come anche 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.
- Nella sezione 7 sono definite 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 attraverso l'uso di tabelle.

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. L'OIV rileva inoltre la correttezza e la coerenza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall' Agenzia attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione e il soddisfacimento di tutti i criteri su cui è improntato il processo di validazione.

Rispetto all'anno precedente si registrano degli interventi migliorativi, soprattutto grazie al fatto che il 2018 ha rappresentato il primo anno di applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con la Determinazione DG n. 1629 del 28/12/2017.

Relativamente alla performance organizzativa, il sistema prevede che la misurazione di quella relativa all'intera agenzia avvenga mediante l'aggregazione per area strategica degli indicatori previsti per ogni singolo progetto/macro-attività previsto, mentre quella riferita alle singole unità organizzative avvenga attraverso l'aggregazione dei progetti assegnati all'unità organizzativa.

Relativamente alla performance individuale si può osservare come tale nuovo sistema consenta di assegnare in modo puntuale gli obiettivi a ciascun dipendente e ciò, unitamente alla diversificazione degli incarichi assegnati e ai differenti aspetti comportamentali valutabili per ognuno di esso, garantisca una migliore graduazione dei giudizi formulati.



**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. 686 del 16/04/2019 e inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione, in bozza in data 12/04/2019 e in versione definitiva in data 16/04/2019.
- 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 2018-2020 e Programma annuale di attività per il 2018;
 - DET DG 166 CGE DEL 31/01/2018 Definizione e Assegnazione obiettivi individuali per il 2018
 - Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2018;
 - Relazione sullo stato di attuazione e sulla Performance 2018
 - Schede di valutazione individuali inviate all'OIV via mail e non riportate nel dettaglio nella relazione per il rispetto della normativa sulla privacy

- 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 19/04/2019

Firma OIV monocratico

Elisabetta Reginato

Handwritten signature of Elisabetta Reginato in black ink.

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, ai sensi delle LG 3/2018 del DFP, sono ora riportate in una sezione "Risultati raggiunti" e 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 in cui opera l'amministrazione	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	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 e sono riportate nella sezione 1 "Premessa"	SI
3.2	Obiettivi strategici	Le informazioni sono state fornite in modo dettagliato e sono riportate nella sezione 1 "Premessa".	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Le informazioni sono state fornite in modo dettagliato nella sezione 5.1	SI
3.4	Obiettivi individuali	Le informazioni, nel rispetto della normativa sulla privacy, sono state fornite attraverso una valutazione di sintesi per ciascuna tipologia di incarico/attività e relativamente all'area dei comportamenti nella sezione 5.2.	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 e sono indicate nella sezione 6 della Relazione	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 contenute direttamente nella relazione e non ci sono Allegati	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Le informazioni fornite sono contenute direttamente nella relazione e non ci sono Allegati	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Le informazioni fornite sono contenute direttamente nella relazione e non ci sono Allegati	SI