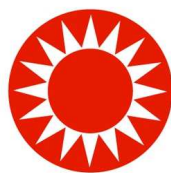


DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE  
SULLA PERFORMANCE 2019



**SARDEGNA  
RICERCHE**

Organismo indipendente di valutazione

**MAGGIO 2020**

## **1. Introduzione**

La presente relazione è stata redatta dall'Organismo Interno di Valutazione, al fine di validare la Relazione sulla performance 2019, trasmessa in bozza in data 12/05/2020 e in versione definitiva in data 18/05/2020 e approvata dal Commissario straordinario con determina n. 587 del 18/05/2020.

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 2019 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).

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. In particolare, per quanto attiene ai metodi di verifica utilizzati ai fini della validazione della Relazione sulla performance, si è proceduto attraverso analisi documentali, che si basano sulla consultazione della documentazione al fine di evidenziare eventuali errori

o incongruenze, e analisi comparative, che si attuano attraverso comparazioni spazio-temporali sui dati di uno stesso documento o di documenti diversi ma collegati.

Il processo di validazione concerne la:

- 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. L'OIV ha verificato la bozza di relazione sulla performance e ha effettuato ulteriori analisi, coadiuvato dal responsabile dell'Ufficio CGE che lo ha supportato nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probativi).

Nel dettaglio, il processo di validazione si è realizzato attraverso le fasi e le attività di seguito descritte:

- la Relazione sulla performance 2019 è stata approvata dal Commissario straordinario con determina n. 587 del 18/05/2020;
- il documento e i relativi allegati sono stati trasmessi all'OIV in bozza in data 12/05/2020 e in versione definitiva in data 18/05/2020;
- 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 fa 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.

I risultati dell'analisi dei contenuti e dei processi di formazione della Relazione sulla performance 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 tra cui in particolare la conclusione dell'incarico di Direttore Generale del Dott. Giorgio Pisanu per scadenza del mandato e la mancata tempestiva nomina del successore. Tale situazione ha determinato il blocco, per alcuni mesi, dell'intera attività dell'agenzia che è ripresa regolarmente con la nomina del Commissario straordinario Dott.ssa M. Assunta Serra. Alcuni dei progetti, individuati nel Piano delle performance 2019-2021 per l'anno 2019, sono stati dunque stralciati dal conteggio della percentuale di performance complessiva aziendale e da quella riferita alla specifica unità organizzativa, per cause non direttamente collegabili alle stesse unità organizzative coinvolte. 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), le schede di valutazione individuali sono state inviate all'OIV via mail e non riportate nel dettaglio nella relazione in cui viene esposta 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, ed esprime una valutazione positiva con particolare riferimento al rispetto dei criteri di cui al paragrafo 2 e di seguito richiamati :

a. L'analisi comparativa dei due documenti (Piano e Relazione) ha fatto emergere una piena coerenza di contenuti. In particolare, la Relazione offre una rendicontazione puntuale di tutti gli obiettivi strategici e dei relativi obiettivi operativi programmati nel Piano;

b,c,d,e,f,g,h, Si constata 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. Come già evidenziato l'anno precedente il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con la Determinazione DG n. 1629 del 28/12/2017, consente una più adeguata misurazione, valutazione e rappresentazione della performance organizzativa, riferita all'Agenzia nel suo complesso e alle unità organizzative di cui si compone, e di quella individuale. 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.

i,j,k La relazione consta di 77 pagine ed è corredata di numerosi grafici e tabelle che ne sintetizzano adeguatamente i contenuti e che ne facilitano la immediata comprensione da parte degli stakeholder. Si attesta, infine, la sua conformità alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP.

..



**SARDEGNA  
RICERCHE**

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Allegato B

## Documento di validazione della Relazione sulla performance

Al Commissario straordinario 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 Commissario straordinario con determina n. 587 del 18/05/2020 e inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione, in bozza in data 12/05/2020 e in versione definitiva in data 18/05/2020.
- 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 2019-2021 e Programma annuale di attività per il 2019;
  - DET DG 180 CGE DEL 31/01/2019 Definizione e Assegnazione obiettivi individuali per il 2019
  - Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2019;
  - Relazione sullo stato di attuazione e sulla Performance 2019
  - 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, preso atto degli esiti di tutte le verifiche e dal momento che non sono state riscontrate criticità in merito, valida la Relazione sulla performance.

Cagliari 19/05/2020

Firma OIV monocratico

Elisabetta Reginato

Handwritten signature of Elisabetta Reginato in black ink.