



Al Magnifico Rettore
Prof. Eugenio Gaudio

Al Direttore Generale
Dott. Carlo Musto D'Amore

e p.c.

All'ANVUR - Agenzia Nazionale di Valutazione del
Sistema Universitario e della Ricerca

Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2016

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo, in qualità di OIV di Sapienza Università di Roma "La Sapienza", ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n.150/2009 e successive modifiche, ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2016, approvata in Consiglio di Amministrazione il 20 giugno 2017 e presentata al Senato Accademico per la presa d'atto l'11 luglio 2017.

Per procedere alla validazione, il Nucleo ha analizzato gli elementi emersi in particolare dai seguenti documenti:

- la Relazione sulla Performance 2016;
- la Relazione Annuale 2017 del Nucleo di Valutazione - Seconda sezione: Valutazione della performance;
- la Valutazione del Direttore Generale per l'attività svolta nel 2016.

La documentazione utilizzata per il processo di validazione è conservata presso la Segreteria del NdV.

Tutto ciò premesso il Nucleo, in qualità di OIV, valida la Relazione sulla Performance 2016. Un giudizio di sintesi riepilogativo dei risultati dell'analisi condotta per la procedura di validazione è allegato parte integrante del presente documento.

Roma, 20 luglio 2017

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione di Ateneo

Prof. Cristiano Violani



Giudizio di sintesi del NdV in qualità di OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2016

Allegato parte integrante del

“Documento di validazione della Relazione sulla performance”



Sommario

La procedura di validazione	2
Conformità, attendibilità e comprensibilità.....	2
La performance organizzativa	3
La performance individuale e la produttività collettiva	4
Gli standard di qualità dei servizi.....	5
Il benessere organizzativo	5
La trasparenza e la prevenzione della corruzione	5
Il processo di redazione	6
Conclusioni	6
Carte di Lavoro per la Validazione della Relazione sulla performance 2016	7



La procedura di validazione

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione (NdV), in qualità di OIV, presenta i risultati dell'analisi condotta per la validazione della Relazione sulla performance di Sapienza Università di Roma relativa all'anno 2016 (di seguito Relazione), ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009.

L'analisi ha riguardato la conformità alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009, l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate e la comprensibilità della Relazione per gli stakeholder.

Anche quest'anno, in un'ottica di continuità nell'ambito del Piano della performance 2014-2016, Sapienza ha deciso di utilizzare lo schema a suo tempo indicato dalla Civit nella delibera n.6/2012; per il 2018 (Validazione Relazione 2017) il NdV si riserva di utilizzare uno schema più aderente alla specifica realtà dell'Ateneo, se non diversamente indicato dall'Anvur anche a seguito dell'emanazione del D. Lgs 74 del 25 maggio 2017 (Modifiche al D Lgs 150/2009).

La Relazione è stata approvata in Consiglio di Amministrazione il 20 giugno 2017 e presentata al Senato Accademico per la presa d'atto nella seduta dell'11 luglio 2017.

Conformità, attendibilità e comprensibilità

Il NdV prende atto che la Relazione è stata redatta in **conformità** alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009, art. 10 comma 1 lett. b), come modificato dal D. Lgs 74/2017, con i seguenti contenuti:

- le informazioni di interesse per i cittadini e gli altri *stakeholder*;
- i risultati raggiunti dall'amministrazione e i relativi scostamenti;
- le informazioni relative alle risorse, efficienza ed economicità;
- le attività in tema di benessere organizzativo;
- le informazioni sul processo di redazione della Relazione sulla performance.

La Relazione è stata redatta secondo il principio dell'**attendibilità** e il livello di accuratezza, approfondimento e completezza delle informazioni contenute è da ritenersi più che soddisfacente.

In particolare, la Relazione descrive gli obiettivi, gli indicatori, i target coerentemente con il Piano Integrato 2016, e riporta i valori rilevati a consuntivo sia per il Direttore Generale che per le Aree dirigenziali e le strutture decentrate (Facoltà e Dipartimenti).



Il Nucleo non ravvisa la presenza di elementi dubbi e ritiene attendibili e complete le informazioni e i dati presentati alla luce di quanto previsto dalla normativa.

Il NdV rileva che la Relazione si è attenuta al principio della **comprensibilità**, dimostrando un buon grado di leggibilità e comprensibilità delle informazioni; la stessa presenta un linguaggio chiaro e semplice, privilegiando la sintesi. La forte attenzione alla valorizzazione grafica, inoltre, data da tabelle compilate con l'utilizzo di segni e simboli a colori, permette un'immediata comprensibilità.

Il NdV ritiene particolarmente interessante il paragrafo 1.1. (*Gli outcome degli obiettivi strategici di Sapienza*): poiché il 2016 non solo ha chiuso il ciclo della performance 2014-2016, ma è stato anche l'ultimo anno nel quale gli obiettivi operativi derivavano dagli obiettivi strategici del Piano 2012-2015 *Dieci obiettivi per Sapienza*, l'Ateneo ha colto l'occasione per rendicontare in questa sede anche l'impatto delle politiche adottate da Sapienza in tale periodo, delineando esaurientemente e sinteticamente le evoluzioni e i principali cambiamenti intervenuti dal 2012 ad oggi.

La performance organizzativa

La Relazione descrive i risultati del processo di valutazione della performance organizzativa, illustrandone i risultati positivi e segnalando le criticità riscontrate.

Si rileva un buon esito nel livello di conseguimento degli obiettivi operativi; tutti gli obiettivi risultano chiari, perseguibili e verificabili, con indicatori generalmente adeguati.

Nel 2016 al Direttore Generale sono stati assegnati 22 obiettivi e il livello di conseguimento degli stessi è risultato significativamente alto, come già emerso in fase di valutazione dell'attività svolta dal Direttore generale; si rileva infatti un solo obiettivo parzialmente raggiunto (Ob. "8.1 Promuovere lo sviluppo edilizio d'Ateneo"), che era stato già preventivamente segnalato al NdV nel corso del 2016.

Alle Aree dirigenziali sono stati assegnati 87 obiettivi e, anche in questo caso, il livello di conseguimento è risultato elevato: si rilevano solo un obiettivo non raggiunto e quattro parzialmente raggiunti. In merito all'obiettivo non raggiunto (Ob. "6.4.3 Aggiornamento Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo"), il NdV ha preso atto che l'aggiornamento del documento è stato necessariamente rinviato ai primi mesi del 2017, al fine



di recepire gli aggiornamenti dei sistemi di valutazione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario conseguenti alla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo avvenuta in data 21.11.2016.

Il NdV esprime apprezzamento per la presenza nella Relazione della rendicontazione degli obiettivi operativi di Presidi e Direttori di Dipartimento; nel Piano Integrato 2016, infatti, erano presenti anche 20 obiettivi operativi specifici per Presidi di Facoltà e 18 per Direttori di Dipartimento, con relativi indicatori e target, della cui valutazione si terrà conto ai fini dell'erogazione delle indennità di risultato. Il livello di conseguimento degli obiettivi è risultato soddisfacente come si evince dalle tabelle 5 e 6 della Relazione.

Il NdV conferma quanto già espresso lo scorso anno, circa l'elevato numero di obiettivi assegnati, anche se è consapevole del fatto che il sistema di obiettivi definito per l'anno 2016 deriva da obiettivi pluriennali definiti all'avvio del triennio di programmazione 2014-2016; la riduzione del numero di obiettivi ha riguardato il nuovo piano integrato 2017-2019 e potrà essere apprezzata in occasione della rendicontazione del prossimo anno, come già osservato in fase di avvio del ciclo all'inizio del 2017.

La performance individuale e la produttività collettiva

La Relazione riporta le informazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale, la cui valutazione si è svolta secondo le procedure previste dal vigente "*Sistema di misurazione e valutazione della performance di Sapienza Università di Roma*".

In particolare l'Ateneo ha valutato la performance individuale della dirigenza e dei titolari di posizione organizzativa, prendendo in considerazione anche i comportamenti organizzativi, nonché la performance del personale senza incarico di responsabilità in termini di produttività collettiva.

Per quanto riguarda la produttività individuale del personale non dirigenziale con posizione organizzativa, i risultati della valutazione degli obiettivi individuali hanno registrato 399 unità di personale con obiettivi raggiunti; 20 unità di personale con obiettivi parzialmente raggiunti e/o non raggiunti. I risultati della valutazione dei comportamenti organizzativi mostrano che per la quasi totalità dei valutati è stato raggiunto il valore soglia necessario per la conferma dell'incarico.

Per quanto riguarda la produttività collettiva, i risultati della valutazione finale hanno registrato il pieno raggiungimento degli obiettivi di gruppo e di struttura ad eccezione di 2 unità che hanno raggiunto parzialmente gli obiettivi assegnati.



Alla luce delle considerazioni espresse, il NdV ritiene che il processo di valutazione delle performance individuale e collettiva sia stato descritto in modo chiaro e ben collegato alla normativa di riferimento.

Gli standard di qualità dei servizi

Il NdV prende atto che la Relazione descrive i risultati in tema di standard di qualità dei servizi. Il Nucleo apprezza l'insieme di variazioni migliorative avvenute nel corso del 2016, nonché la presenza dell'elenco dei link ipertestuali che riportano alle schede relative ai servizi al pubblico (Tabella 7 - Servizi individuati, per Area).

Il benessere organizzativo

La Relazione pone un'adeguata attenzione alla questione del benessere organizzativo, fornendo un'analisi sulle azioni pianificate e realizzate.

Nella Relazione vengono rendicontate le azioni definite "di medio periodo"; la Relazione riferisce in dettaglio sulla messa in opera del primo Piano Welfare, sulla predisposizione di un modello metodologico per l'analisi dei carichi di lavoro in un'ottica di riequilibrio e di efficientamento dell'Amministrazione.

La Relazione riferisce inoltre circa i risultati della seconda indagine sul Benessere Organizzativo conclusasi a fine gennaio 2016 e che ha registrato il coinvolgimento di tutto il personale tecnico-amministrativo non strutturato, con un tasso di risposta del 17,15%.

La trasparenza e la prevenzione della corruzione

Nella Relazione ampio spazio è dedicato alle informazioni in materia di Trasparenza e Prevenzione della corruzione, descrivendo sinteticamente i principali interventi svolti nel 2016, anche in termini di formazione per il personale tecnico - amministrativo.

Questa attenzione è in sintonia con il Piano della performance 2016 che rappresenta un primo modello di "Piano Integrato" e sviluppa una significativa integrazione delle linee strategiche individuate dalla *governance* con le azioni di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e con le politiche per l'assicurazione della qualità.



In merito alla “Prevenzione della corruzione, in particolare, si descrive dettagliatamente il processo con il quale sono stati identificati i rischi sia per i procedimenti amministrativi che per i processi organizzativi nel 2016.

Il processo di redazione

La Relazione descrive le fasi in cui si è articolato il processo di redazione, indicando le attività e le responsabilità.

Apprezza la presenza della tabella n. 13 in cui è riportato l'elenco dei documenti redatti nell'ambito del ciclo di gestione della performance 2016 con i rispettivi link ipertestuali.

Conclusioni

A seguito delle considerazioni sopraesposte, il Nucleo di Valutazione, in qualità di OIV, valida la Relazione sulla performance di Sapienza per l'anno 2016, esprimendo ampio apprezzamento per il lavoro svolto e per il costante miglioramento dei processi di pianificazione e rendicontazione della performance.

Il NdV osserva che le attività di Sapienza in ordine al ciclo di gestione della performance svolte nel 2016 risultano dettagliatamente rendicontate nella Relazione sulla performance ed evidenziano lo sforzo organizzativo compiuto dall'Ateneo nello svolgimento dei compiti che ne realizzano la missione istituzionale.

Il NdV prende atto delle criticità evidenziate nella Relazione relativamente al processo di rendicontazione delle risorse utilizzate per la realizzazione degli obiettivi, in particolare un non completo allineamento della fase di *budgeting* con la fase di rendicontazione. Sebbene vi siano stati dei miglioramenti, nel 2016 sussistono ancora scostamenti e problemi di allineamento tra quanto allocato, quanto effettivamente speso e quanto rendicontato in relazione agli obiettivi operativi.

Il Nucleo auspica che tale problema sia risolto definitivamente grazie agli sforzi dedicati dall'Ateneo nel corso del 2016 tesi a anticipare il processo di definizione degli obiettivi nella fase di stesura del Bilancio di previsione.

Il NdV sottolinea l'importanza di assicurare il costante coinvolgimento dei principali stakeholder (studenti, cittadini, imprese, enti pubblici e privati presenti sul territorio); di introdurre sistemi di rilevazione della soddisfazione degli stakeholder in esito ai quali modulare le offerte



dell'Ateneo; di mettere a punto sistemi di misurazione delle performance sempre più raffinati e, soprattutto, utilizzare i risultati di queste attività ai fini di un miglioramento continuo.

In conclusione, il NdV, nel prendere atto dei progressi conseguiti da Sapienza nell'impostazione e nella gestione dei processi previsti dal ciclo della performance, conferma un giudizio nettamente positivo sui processi di rendicontazione e di misurazione dei risultati raggiunti.

Carte di Lavoro per la Validazione della Relazione sulla performance 2016

1. Relazione sulla performance di Sapienza 2016 (approvata in Consiglio di Amministrazione il 20 giugno 2017 e presentata al Senato Accademico per la presa d'atto nella seduta dell'11 luglio 2017)
2. Documento del NdV sulla "Valutazione del Direttore Generale per l'attività svolta nell'anno 2016"
3. Relazione Annuale 2017 del Nucleo di Valutazione – Seconda sezione 2: *Valutazione della performance*