



Alla Magnifica Rettrice
Prof.ssa Antonella Polimeni

Alla Direttrice Generale
Dott.ssa Simonetta Ranalli

e p.c.

All'Agencia Nazionale di
Valutazione del Sistema
Universitario e della Ricerca

Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2020 di Sapienza Università di Roma

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo, in qualità di OIV, ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n.150/2009, come modificato dal D. Lgs. 74/2017, ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2020 di Sapienza Università di Roma, di cui il Senato Accademico ha preso atto nella seduta del 15 giugno 2021 e che il Consiglio di Amministrazione ha approvato nella seduta del 24 giugno 2021.

Un giudizio di sintesi riepilogativo dei risultati dell'analisi condotta per la procedura di validazione è allegato parte integrante del presente documento.

Tutto ciò premesso il Nucleo, in qualità di OIV, valida la Relazione sulla Performance 2020 di Sapienza Università di Roma.

Roma, 25 giugno 2021

Il Coordinatore
Prof. Cristiano Violani

NUCLEO
DI VALUTAZIONE
D'ATENE0



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Giudizio di sintesi

Allegato parte integrante del “Documento di validazione della Relazione sulla performance 2020 di Sapienza Università di Roma”



Sommario

La procedura di validazione.....	2
Conformità, attendibilità e comprensibilità	3
La performance organizzativa e individuale.....	5
La prevenzione della corruzione, la trasparenza, la comunicazione e il benessere organizzativo	6
Conclusioni.....	6



La procedura di validazione

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione (NVA), 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 2020 (di seguito Relazione), ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs 74/2017.

La Relazione è stata presentata in Senato Accademico, che ne ha preso atto nella seduta del 15 giugno 2021; è stata successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 giugno 2021.

Il documento è stato anticipato preliminarmente al NVA prima di essere sottoposto agli Organi collegiali di Sapienza per la formale approvazione, al fine di permettere l'avvio tempestivo dell'analisi circa la conformità alle disposizioni normative, l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate e la comprensibilità della Relazione per gli stakeholder. Il presente documento è stato tuttavia formalmente concluso successivamente al passaggio definitivo in CdA.

Per procedere alla validazione il Nucleo ha utilizzato gli elementi emersi dal colloquio con la Direttrice Generale svoltosi il 15 giugno 2021 e la documentazione esaminata per la valutazione relativa all'attività svolta nel 2020 dalla Direttrice Generale.

Prendendo atto che ANVUR non ha fornito ai Nuclei linee guida *ad hoc* per la validazione della Relazione sulla performance, il Nucleo ha fatto riferimento a quanto riportato nelle “*Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance*” (Presidenza del Consiglio dei Ministri e Dipartimento di Funzione Pubblica) del novembre 2018¹ e, quindi, fermo restando quanto sopra rappresentato, ai seguenti criteri:

1. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno 2020;
2. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
3. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano:

¹ https://performance.gov.it/system/files/LineeGuidaeRifNorm/LG-Relazione_28_novembre_2018.pdf



4. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
5. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
6. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
7. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione;
8. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
9. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
10. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Le suddette verifiche sono state effettuate tenendo conto della documentazione conservata presso la Segreteria del NVA. A valle dell'esame svolto si rappresenta quanto segue.

Conformità, attendibilità e comprensibilità

Il Nucleo 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.

I risultati esposti nella relazione esaminati dal NVA, anche in momenti precedenti alla rendicontazione finale (nel monitoraggio intermedio e nella relazione del DG sull'attività svolta), sono ritenuti dal Nucleo attendibili e verificabili attraverso documenti facilmente reperibili. La Relazione risulta adeguatamente completa ed esaustiva, ma certamente suscettibile di miglioramenti, soprattutto sotto l'aspetto della sintesi e dell'immediatezza comunicativa.

Dal punto di vista della correttezza formale e metodologica, la Relazione presenta una struttura coerente al Piano Integrato cui si riferisce (Piano della performance 2020-2022 – aggiornamento luglio 2020), il che favorisce la comparazione tra quanto pianificato e quanto effettivamente realizzato.



Più in particolare, la Relazione dà conto di come il 2020, pur essendo un anno di rinnovamento della programmazione operativa di Ateneo, essendo iniziato un nuovo triennio di riferimento, è stato l'anno che – a causa della pandemia di Covid-19 – ha visto stravolgere profondamente il sistema a livello globale, condizionando *“il regolare svolgimento di alcune attività amministrative. Per questo, nel mese di luglio 2020, si è deciso di aggiornare il sistema degli obiettivi approvato al principio dell'anno con il Piano della Performance Integrato 2020-2022 mediante un nuovo documento che ha ufficializzato la sospensione e/o la revisione di alcuni obiettivi/indicatori/target e l'inserimento di nuovi obiettivi/indicatori/target”*.

Nel documento viene chiarito che per la redazione della Relazione sulla Performance di Sapienza si è tenuto conto: del Piano Strategico 2016-2021 *“Costruire il futuro che passa qui”*, del Piano della performance integrato 2020-2022 approvato a gennaio 2020, successivamente rielaborato ed aggiornato nel mese di luglio 2020 e di quanto disposto nel *“Sistema di misurazione e valutazione della Performance”*.

La Relazione è articolata in 4 capitoli cui si fa riferimento – nell'ambito delle varie sezioni di questo documento – per commentarne e validarne i contenuti. Riporta inoltre in appendice una breve descrizione del processo di redazione per fasi, soggetti coinvolti, responsabilità, con l'elenco dei principali documenti utilizzati e il relativo *link*.

Il primo capitolo riporta le principali informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder: dopo una sintetica descrizione dell'Ateneo, che ne illustra la complessità, appositi paragrafi sono destinati alla Pianificazione strategica integrata di Ateneo, alla posizione nelle principali classifiche internazionali, alla Terza Missione e alle politiche per l'Assicurazione qualità.

Il focus di questo primo capitolo, di particolare interesse per il NVA, è dedicato alla descrizione degli *outcome* degli obiettivi operativi di Sapienza, nel quale i risultati delle diverse azioni portate avanti sono descritti in relazione all'obiettivo strategico cui si riferiscono, evidenziando come ogni attività sia parte di una strategia complessiva e al contempo quanto siano numerose e varie le azioni necessarie per realizzare le *mission* istituzionali dell'Ateneo. Nella relazione 2020, a completamento, è stato aggiunto uno specifico paragrafo dedicato alla gestione dell'emergenza Covid-19, che seppur sinteticamente, descrive quanto organizzato in tempi brevissimi da Sapienza a fronte della situazione pandemica: l'agire rapidamente ed efficacemente per garantire la



continuità dei servizi, tutelando al contempo la sicurezza del personale e degli studenti, ha costituito un nuovo “obiettivo strategico” improvviso e trasversale e le cui azioni correlate meritavano di essere menzionate.

Il quadro complessivo che emerge, dunque, conferma l’elevato livello delle performance di Sapienza, nonostante l’improvviso mutamento delle circostanze che hanno condizionato lo svolgimento di quanto inizialmente programmato, costringendo l’Ateneo, in taluni casi, a sospendere determinate attività e ad avviarne di nuove.

Si prende, altresì, atto, favorevolmente, che il Rapporto finale della CEV, ha valutato molto positivamente il processo di pianificazione strategica dell’ateneo e come la Sapienza si collochi nei principali ranking accademici tra le prime università italiane e tra gli atenei di eccellenza nel mondo.

Anche il quarto capitolo, dedicato al Bilancio Unico d’esercizio 2020, illustra efficacemente i principali risultati di gestione di Sapienza, restituendo una visione d’insieme sulla solida situazione economica, finanziaria e patrimoniale dell’Ateneo.

La performance organizzativa e individuale

Il secondo capitolo della Relazione, “Obiettivi operativi: risultati raggiunti e scostamenti”, **rendiconta puntualmente l’utilizzo delle risorse allocate, i risultati degli obiettivi operativi dell’Amministrazione Centrale e delle Strutture.**

Per quanto riguarda la rendicontazione delle risorse allocate, specifiche tabelle illustrano l’utilizzo delle risorse, in relazione a quanto stanziato e a quanto effettivamente impegnato sia in termini finanziari che percentuali; il NVA segnala la presenza di note esplicative laddove la singola percentuale di impegno rispetto allo specifico stanziamento definitivo sia inferiore al 50%.

Con riferimento alla performance dell’Amministrazione centrale, la tabella n. 3 (alle pagine 42-66) ne dettaglia i risultati, riportando per ciascun obiettivo le Aree coinvolte, gli indicatori di misurazione, i valori di partenza, i valori target, i valori a consuntivo al 31 dicembre 2020 e una valorizzazione grafica del grado di raggiungimento. Particolarmente innovativo e apprezzabile per l’impatto comunicativo l’inserimento di icone che associano gli obiettivi dell’Agenda 2030 dell’Onu ai singoli obiettivi operativi.

Un paragrafo dedicato rendiconta inoltre l’obiettivo comune assegnato alle Strutture (Dipartimenti e Facoltà) riguardante la redazione di una Relazione circa il raggiungimento



degli obiettivi contenuti nei loro Documenti di pianificazione strategica. Il Nucleo apprezza l'avvio di un positivo percorso di sviluppo della pianificazione integrata a livello delle strutture operative, che rappresenta un significativo valore aggiunto al ciclo della performance per un Ateneo di grandi dimensioni come Sapienza.

Chiude il capitolo il paragrafo dedicato ai risultati della valutazione degli obiettivi individuali e collettivi del personale non dirigenziale.

Il NVA ritiene che questo capitolo consenta agli *stakeholder* di apprezzare con un maggiore livello di dettaglio i risultati organizzativi e individuali raggiunti. Pur non riportando il Piano Integrato gli obiettivi assegnati a cascata al personale non dirigenziale, il Nucleo valuta positivamente che la Relazione riporti le informazioni sugli strumenti utilizzati per la loro valutazione (opportunamente diversificati a seconda della categoria di riferimento del personale) e sul loro grado di raggiungimento. Con riferimento a questa sezione, il NVA ha svolto approfondimenti significativi nel contesto della Relazione relativa alla proposta di valutazione del DG.

La prevenzione della corruzione, la trasparenza, la comunicazione e il benessere organizzativo

Nel terzo capitolo sono riportati i risultati in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione, le iniziative di comunicazione, le attività svolte nell'ambito del benessere organizzativo.

Il Nucleo ritiene che questo capitolo contenga le informazioni più rilevanti circa gli interventi svolti, e che siano presenti tutti i collegamenti necessari per permettere a chi lo desidera di approfondire ulteriormente esaminando i documenti e i siti web citati.

Con particolare riferimento all'indagine sul benessere organizzativo, progettata nel corso del 2019 e attuata nei primi mesi del 2020, il NVA raccomanda che la Relazione sulla performance dell'anno prossimo ne descriva adeguatamente i risultati e le iniziative generate dalla loro analisi.

Conclusioni

Il quadro complessivo che emerge evidenzia che la performance di Sapienza è stata elevata sia in termini di efficacia che di efficienza. Il documento di rendicontazione qui esaminato, che conclude il ciclo della performance, evidenzia la gestione più che



soddisfacente, tenuto anche conto della situazione emergenziale legata alla pandemia Covid-19.

Nell'ottica del "miglioramento continuo" il Nucleo ritiene di concludere il presente documento di validazione con alcune osservazioni e suggerimenti per l'anno successivo, qui di seguito riportati:

- Pur esulando dai criteri relativi alla validazione, dall'esame della tabella 2 a pagina 39 e seguenti, emerge un numero piuttosto elevato di casi di limitato impegno delle risorse finanziarie stanziata per gli obiettivi operativi. Dalle motivazioni addotte, sembra che in taluni casi le cause non siano riconducibili né alla pandemia né ad eventi oggettivamente non prevedibili, quanto piuttosto da stime non approfondite delle risorse finanziarie necessarie che è opportuno correggere.
- Ferme restando le osservazioni svolte in sede di relazione per la Direttrice Generale, si auspica per il futuro che, a fronte degli obiettivi illustrati come raggiunti, si evidenzia la qualità dei risultati realizzati e del grado di apporto effettivo al miglioramento della performance organizzativa e dei servizi resi, così da rispondere in maniera sempre più completa alle funzioni della relazione richiamate nella parte iniziale del presente documento.
- Per le relazioni future è utile che sia meglio evidenziata l'effettiva funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali.
- Nella prospettiva della prossima relazione pare opportuno acquisire informazioni su cosa si intenda realizzare, con riferimento alla partecipazione degli *stakeholder* ai processi di valutazione, tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili.
- È opportuno, inoltre, sempre per il futuro, rendere più evidenti i criteri guida seguiti con riferimento alla predisposizione del Piano triennale del fabbisogno di personale, del Piano per la transizione digitale, nonché rispetto al livello e al grado di differenziazione delle valutazioni ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio.