



Roma, 9 settembre 2013

All'Organo politico amministrativo

E p.c. CIVIT – Commissione Indipendente per la
Valutazione, la trasparenza e l'integrità delle
amministrazioni pubbliche
Piazza Augusto Imperatore, 32 Roma

Documento di validazione della Relazione sulla Performance

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza", 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 presentata in Senato Accademico e in Consiglio di Amministrazione in data 30 luglio 2013.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di valutazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- il monitoraggio della CIVIT sul Piano della Performance e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- la Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

La documentazione del processo di validazione e le motivazioni conclusive raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenuti in un apposito documento inserito nelle carte di lavoro conservate presso l'OIV.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla Performance.

Data,

Firma di tutti i componenti.

Luigi Rossi
Anna Molteni
Pierluigi Morandi
Grazia Inglese Uboldo Catalano



Giudizio di Sintesi del CSSV per la validazione della Relazione sulla performance anno 2012

Allegato parte integrante al “Documento di validazione della Relazione sulla performance”

Premessa

L’Organismo Indipendente di Valutazione dell’Università degli Studi La Sapienza ha preso in esame la Relazione sulla Performance presentata in Senato Accademico e in Consiglio di Amministrazione in data 30 luglio 2013, ai fini della sua validazione ai sensi dell’art.14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009.

Nel presente documento il Comitato di supporto strategico e valutazione (CSSV) di Sapienza, con funzioni di OIV, ai sensi dello Statuto vigente fino al 7 novembre 2012, riporta una descrizione dell’esito dell’analisi condotta per la validazione della suddetta Relazione. Tale analisi ha riguardato la comprensibilità, la conformità e l’attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione sulla Performance, come previsto dalle linee guida della CIVIT nella delibera 6/2012 aggiornata in data 4 luglio 2013. Pertanto gli ambiti oggetto di validazione sono: la conformità della Relazione alle disposizioni del decreto e alle indicazioni contenute nella delibera Civit n.5/2012; la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni; l’attendibilità dei dati contenuti nella Relazione.

Di seguito vengono dettagliatamente indicate le motivazioni della validazione al fine di consentire all’amministrazione l’individuazione di idonee e future soluzioni volte a superare le criticità evidenziate e favorire un processo di miglioramento.

Descrizione del processo di validazione seguito

Il processo di validazione della Relazione sulla Performance 2011 di Sapienza è stato condotto secondo quanto indicato dalla delibera CIVIT n. 6/2012 e relativi aggiornamenti del 4 luglio 2013 e ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità. Il CSSV ha stabilito di adottare il medesimo piano di lavoro utilizzato nel precedente anno prevedendo azioni specifiche per la verifica della conformità, dell’attendibilità e



della comprensibilità della Relazione, per una condivisa e oggettiva formulazione di un giudizio di sintesi basato sulle conclusioni raggiunte al termine del processo.

Considerando la sostanziale coincidenza degli obiettivi del DG con quelli dei dirigenti, il CSSV, per la verifica dell'attendibilità dei dati, ha ritenuto, come nello scorso anno, di tenere conto del lavoro realizzato in occasione della valutazione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale.

Il CSSV ha effettuato inoltre una lettura critica del testo della relazione per verificarne la comprensibilità e ha raccolto tutte le carte di lavoro come previsto per garantire la tracciabilità del proprio operato.

Considerazioni del CSSV sulla comprensibilità, conformità e attendibilità della Relazione sulla Performance

Come emerso dalla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità, il CSSV ha riscontrato, anche nell'analisi della Relazione sulla Performance, il forte impegno dell'Ateneo nella implementazione del ciclo di gestione della performance nonché dei significativi risultati conseguiti.

Comprensibilità

La Relazione presenta un adeguato grado di leggibilità e comprensibilità delle informazioni in esso contenute. Si rinnova l'invito ad un possibile miglioramento mediante l'utilizzo di una grafica maggiormente *user friendly* e in grado di favorire immediatezza di comprensione da parte dei non addetti ai lavori. Si raccomanda inoltre di inserire rappresentazioni di sintesi del grado di raggiungimento degli obiettivi e di dare maggiore enfasi, nel capitolo sintetico dedicato agli stakeholder, dei risultati conseguiti nell'ambito delle funzioni primarie dell'università come didattica e ricerca.

Conformità

La Relazione è stata redatta in conformità con quanto indicato dalla delibera CIVIT n. 5/2012 contenente le linee guida per la struttura e le modalità di redazione della Relazione sulla performance.



In particolare il CSSV ha analizzato i diversi argomenti trattati nella Relazione elaborando le seguenti considerazioni.

Con riferimento alla **performance organizzativa**, il CSSV ha proceduto ad un'analisi degli obiettivi strategici e operativi rendicontati nella Relazione, verificando la coerenza tra i risultati raggiunti e i target previsti giungendo alle seguenti considerazioni:

- il livello di declinazione operativa degli obiettivi strategici è adeguato e migliorato rispetto all'anno precedente;
- il livello di conseguimento degli obiettivi sia strategici che operativi è elevato, con eccezione di alcuni limitati casi di mancato conseguimento o di conseguimento parziale degli obiettivi, per i quali non sono state messe in atto le procedure di modifica delle scadenze o dei target, possibili in corso di gestione a valle del monitoraggio in itinere;
- gli indicatori per gli obiettivi operativi sono principalmente di output. In futuro dovrà essere maggiormente sviluppata l'individuazione di indicatori basati su rapporti input/output come già avvenuto per gli obiettivi strategici;
- persiste l'assenza di valutazione della performance dei Servizi e delle Unità organizzative già segnalata nel giudizio di sintesi sulla valutazione della RdP 2011. Per quanto riguarda i Servizi si apprezza la definizione degli standard di qualità che devono essere rendicontati sia attraverso procedure oggettive di controllo sia attraverso l'adeguamento dell'indagine di customer satisfaction realizzata periodicamente;
- è necessario un più concreto collegamento tra ciclo della performance e programmazione finanziaria e di bilancio;
- si raccomanda di valutare l'opportunità di calcolare un indicatore complessivo per la valutazione generale della performance di Ateneo, almeno limitatamente alle attività amministrative.

Con riferimento alla **performance individuale**, l'Ateneo assicura la valutazione della performance individuale dell'intera dirigenza, con un sistema di valutazione del



Direttore Generale distinto dal sistema di valutazione dei Dirigenti posti a capo delle articolazioni organizzative dell'amministrazione. I suddetti sistemi di valutazione coprono sia la cosiddetta performance operativa (grado di raggiungimento degli obiettivi) sia la performance collegata ai comportamenti organizzativi.

Viene altresì assicurata la valutazione del personale non dirigenziale, in virtù dell'applicazione del Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo (16.11.2010), sia per il personale di categoria EP e D con responsabilità di struttura, sia per il restante personale, che prevede anche l'istituto della produttività collettiva per incentivare il raggiungimento di obiettivi di struttura.

In tutti i casi la valutazione determina effetti sul sistema di attribuzione della premialità, con un discreto livello di differenziazione.

Il CSSV, pur constatando che l'Ateneo ha realizzato notevoli passi avanti rispetto al panorama nazionale, sottolinea le seguenti criticità:

- gli obiettivi assegnati sono troppo numerosi e talvolta non specifici della funzione e riferiti in modo insufficiente all'albero della performance dell'istituzione;
- non sono stati effettuati i monitoraggi intermedi previsti;
- deve essere ulteriormente raffinata la qualità degli indicatori;
- manca un riferimento al contributo della performance dei Servizi e dell'UO di appartenenza sulla valutazione dei singoli;
- manca il riferimento alla capacità di differenziare le valutazioni;
- mancano descrizioni di dettaglio sulla valutazione di Direttore e Dirigenti presenti nel documento "Relazione Attività svolta 2012" a cura del Direttore Generale¹;
- la valutazione dei dirigenti appare attestarsi in genere su livelli molto elevati;
- persiste la mancata valutazione dei comportamenti organizzativi per il personale non dirigenziale.

Relativamente agli **standard di qualità dei servizi**, l'Ateneo ha confermato il processo di definizione degli standard di qualità dei servizi già definito nel 2011, rinnovando la definizione degli standard di qualità delle segreterie amministrative, nonché l'utilizzo di un'apposita indagine per la valutazione delle stesse da parte degli

¹ Relazione attività svolta del Direttore Generale <http://www.uniroma1.it/ateneo/amministrazione/direttore-generale>



studenti. La definizione degli standard segue una solida metodologia individuata nell'ambito del *Sistema di misurazione e valutazione della performance* dell'Ateneo, che definisce le dimensioni della qualità rilevanti e i possibili indicatori.

Relativamente all'**Integrità e Trasparenza** il CSSV, dopo aver svolto un'accurata indagine sul portale della trasparenza, può definire l'impianto generale di buona qualità dal punto di vista della quantità e della qualità delle informazioni e della loro accessibilità, nonché constatare un discreto miglioramento rispetto al precedente anno in merito alla copertura degli ambiti previsti dalla CIVIT. I principali limiti dell'attuale portale sono stati segnalati nelle note del CSSV alla tabella di sintesi presente nella *Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

In riferimento alla **struttura organizzativa**, nel 2012 si è perfezionata la riorganizzazione dell'amministrazione centrale di Sapienza con un adeguamento complessivo dell'apparato gestionale centrale, sia in termini di riequilibrio strutturale complessivo, sia in termini di potenziamento dell'autonomia gestionale, ottenuto con la trasformazione delle varie aree dirigenziali in Centri di responsabilità amministrativa. Il nuovo assetto organizzativo prevede ora la Direzione Generale articolata in Aree Dirigenziali, a loro volta accorpate in due Macroaree: quella del Supporto Ricerca, Didattica e Relazioni internazionali (che raggruppa 4 aree dirigenziali) e quella della Aree Risorse umane, finanziarie e patrimoniali (che raggruppa 5 aree). Una collocazione diversa, di tipo bilaterale è stata scelta per l'Area Supporto Strategico e Valutazione e per il Centro InfoSapienza, per il particolare tipo di attività che svolgono. Si segnala tuttavia la necessità di rafforzare la struttura con l'inserimento di ulteriori risorse in possesso di competenze tecniche specifiche, in coerenza con lo sviluppo delle funzioni di pianificazione, valutazione e controllo.

Dal punto di vista del modello organizzativo, si tratta comunque di un cambiamento notevole; si è passati, infatti, da una logica di assetto gerarchico-funzionale classico, connotato da forte rigidità, burocratizzazione dei processi, estesa catena decisionale, ad un'architettura che pur restando di tipo funzionale, presenta distinte Aree specialistiche, ma che con l'introduzione dei Centri di Responsabilità Amministrativa e



di strumenti quali gruppi di lavoro trasversali alle Aree stesse, task-force, unità di progetto etc., acquisisce il giusto grado di flessibilità gestionale, eliminando le rigidità nella gestione del personale.

Attendibilità

Il CSSV ha verificato l'attendibilità delle informazioni contenute nell'intero documento, in particolare nella scheda relativa agli obblighi di pubblicazione, per la quale ha proceduto ad un controllo puntuale di quanto dichiarato presente nelle pagine del sito web dedicate alla Trasparenza.

Ai fini del rafforzamento della attendibilità delle misure, un intervento di miglioramento potrebbe riguardare la complessiva gestione degli indicatori utilizzati riducendo il più possibile il ricorso a variabili dummy e procedendo alla creazione di un'anagrafe degli indicatori a supporto del ciclo della performance anche per un confronto spaziale e temporale.

I sistemi informativi a supporto del ciclo della performance non appaiono adeguati. La produzione documentale e informativa del CSSV e dell'Area Supporto strategico e valutazione è prodotta manualmente con l'uso di programmi di produttività individuale non integrati tra loro. Inoltre è laborioso il collegamento con il ciclo del bilancio.

Sulla base dell'approccio metodologico individuato, il CSSV ha approfondito tutti gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, e ha elaborato e formalizzato il documento di validazione, di cui il presente allegato è parte integrante.



Carte di Lavoro per la validazione della Relazione sulla Performance 2012

- Verbale OIV del 11 luglio 2013 (approvazione *Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni* e approvazione del documento di *Monitoraggio avvio Ciclo della performance 2013*).
- Verbale OIV del 23 luglio 2013 (Colloquio con il Direttore Generale per la valutazione dell'attività svolta dai dirigenti nell'anno 2012)
- Verbale OIV del 13 maggio 2013 (Disamina della *Relazione sulla valutazione dell'attività svolta* dal Direttore Generale nell'anno 2012 e analisi delle Schede obiettivo dei Dirigenti)
- Tabella "Analisi degli indicatori" adottata dalla *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni* (maggio 2012)
- Relazione sulla Performance 2012 (approvata dagli organi collegiali il 30 luglio 2013)
- Giudizio di Sintesi dell'OIV per la validazione della Relazione sulla performance
- Sezione di sintesi delle carte di lavoro

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"

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	Sono presenti Presentazione e Indice. L'indice riportato nella Relazione è coerente con quello previsto dalla delibera CIVIT n.5/2012	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Questa parte della relazione è stata trattata secondo quanto previsto dalle linee guida CIVIT, i paragrafi "contesto esterno di riferimento" e "Amministrazione" non sono stati riproposti poiché già descritti nel Piano della Performance http://www.uniroma1.it/sites/default/files/PianoPerformance2013.pdf	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Vedi punto 2	SI
2.2	L'amministrazione	Vedi punto 2	SI
2.3	I risultati raggiunti	I risultati raggiunti sono adeguatamente descritti. Il CSSV raccomanda che venga data evidenza anche ai principali risultati raggiunti nell'ambito delle funzioni primarie dell'Università (Didattica e Ricerca)	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	E' stata condotta un'approfondita analisi delle criticità, le opportunità sono descritte come opzioni di miglioramento rispetto alle criticità evidenziate	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Questa parte è stata adeguatamente trattata utilizzando le dovute rappresentazioni grafiche, sono stati inoltre inseriti i paragrafi relativi ai risultati in tema di trasparenza di standard di qualità dei servizi come richiesto dalle linee guida	SI
3.1	Albero della performance	E' presente una rappresentazione visuale sintetica e complessiva della performance dell'amministrazione come richiesto dalla delibera CIVIT	SI
3.2	Obiettivi strategici	E' presente una rappresentazione grafica e tabellare come previsto dalle delibere CIVIT	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	E' presente una rappresentazione grafica e tabellare come previsto dalle delibere CIVIT	SI
3.4	Obiettivi individuali	Sono riportate informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente. Con riferimento alle valutazioni dei dirigenti, informazioni di dettaglio sono consultabili nel documento della Direzione Generale "Relazione sull'attività svolta 2012" http://www.uniroma1.it/ateneo/amministrazione/direttore-generale	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Sono adeguatamente esplicitati i principali valori di bilancio e i risultati in termini di efficienza ed economicità mediante l'utilizzo degli indicatori di bilancio presentati anche in modalità tabellare con l'indicazione dei valori raggiunti in diversi anni al fine di rappresentare l'evolversi della gestione	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	E' stato descritto quanto realizzato dall'amministrazione in tema di pari opportunità	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Sono stati adeguatamente utilizzati gli strumenti grafici per la rappresentazione del processo di redazione della relazione	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Questa parte è stata descritta anche con l'utilizzo di rappresentazioni tabellari per la descrizione temporale del processo di redazione della Relazione	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Le informazioni relative a questo tema sono assenti nella Relazione sulla Performance, ma reperibili sul Documento "Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni". http://www.uniroma1.it/sites/default/files/RelazioneSistemaValutazione2012.pdf	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella degli obiettivi strategici è presente nel corpo del testo e contiene tutte le informazioni richieste, inclusi gli indicatori di misurazione e il target.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella in parola contiene, oltre all'elencazione dei documenti del ciclo di gestione della performance, i relativi link al sito dell'Ateneo	SI
Allegato 4	Tablelle sulla valutazione individuale	Con riferimento alle valutazioni dei dirigenti, informazioni di dettaglio sono consultabili nel documento della Direzione Generale "Relazione sull'attività svolta 2012" http://www.uniroma1.it/ateneo/amministrazione/direttore-generale	SI