



All'Organo politico amministrativo  
E p.c. Al Dipartimento della Funzione Pubblica

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo, in qualità di OIV 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 e n.5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2013, approvata in Consiglio di Amministrazione il 15 luglio 2014 e presentata al Senato Accademico per la presa d'atto nella seduta del 23 settembre 2014.

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

- il Piano della Performance 2013;
- la Relazione sulla performance 2013;
- la Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza ed Integrità dei controlli interni.

La documentazione del processo di validazione e le conclusioni raggiunte sono contenute in un apposito documento inserito nelle carte di lavoro conservate presso l'OIV.

Tutto ciò premesso il Nucleo, in qualità di OIV, valida la Relazione sulla Performance 2013.

Roma, 1 ottobre 2014

Firma di tutti i componenti



## Giudizio di Sintesi del NVA in qualità di OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2013

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

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 dell'Università degli Studi di Roma “La Sapienza” relativa all'anno 2013 (RP2013), ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009. Tale analisi ha riguardato la *comprensibilità* della Relazione anche per i cittadini e le imprese; la *conformità* alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera CIVIT n.5/2012 e l'*attendibilità* dei dati e delle informazioni riportate.

**Procedura di validazione.** Il processo di validazione della RP2013 di Sapienza è stato condotto secondo quanto indicato dalla delibera CIVIT n. 6/2012, e i relativi aggiornamenti del 4 luglio 2013, ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

La RP2013 è stata approvata in Consiglio di Amministrazione il 15 luglio 2014 e presentata al Senato Accademico per la presa d'atto nella seduta del 23 settembre 2014. I membri del Nucleo di valutazione (NVA) ne hanno ricevuto copia da parte dell'Ufficio di supporto in data 22 agosto 2014. Il NVA ha richiesto agli uffici un'analisi puntuale della RP2013 e la predisposizione di schede riepilogative. La sezione Performance del NVA si è riunita il giorno 11 settembre e ha elaborato una bozza del giudizio di sintesi discussa nella riunione plenaria del NVA del 15 settembre 2014. A seguito di ulteriori approfondimenti e integrazioni richieste dal NVA il presente giudizio di sintesi è stato approvato in data 1 ottobre 2014.

### **Considerazioni del NVA sulla comprensibilità, conformità e attendibilità**

La Relazione sulla Performance 2013 presenta, a parere del NVA un buon grado di leggibilità e comprensibilità delle informazioni. La leggibilità è garantita dall'utilizzo di frasi brevi e lineari e dall'utilizzo di un linguaggio in grado di essere compreso dalla maggioranza dei lettori, siano essi cittadini o imprese. La strutturazione in paragrafi e la sinteticità complessiva contribuiscono a farne un testo agevole alla lettura senza limitare il necessario grado di approfondimento. La RP2013 risulta, inoltre, redatta in conformità con quanto indicato dalla delibera CIVIT n. 5/2012; gli aspetti



relativi alle analisi di contesto interno ed esterno sono già ampiamente descritti nel Piano della performance a cui la Relazione si riferisce.

Per ciò che riguarda l'attendibilità, il NVA esprime un giudizio più che positivo sulla modalità di rendicontazione dei risultati: è apprezzabile, in particolare, il ricorso a specifiche ed approfondite schede descrittive corredate dagli indicatori, con l'indicazione della fonte informativa e una descrizione sintetica delle attività che hanno condotto al raggiungimento del risultato stesso. Ai fini del rafforzamento dell'attendibilità delle misure, un intervento di miglioramento potrebbe consistere nella creazione di un'anagrafe degli indicatori a supporto del ciclo della performance anche per un confronto spaziale e temporale. A tale proposito, il Nucleo ha preso positivamente atto che nel Piano performance 2014 è stato inserito, come obiettivo del Direttore generale, la messa a punto di un cruscotto di indicatori statistici che contenga informazioni storiche, su base almeno triennale, opportunamente riferite a valori di contesto definiti dal Ministero e/o a valori dei principali atenei italiani e stranieri e che consenta, da un lato, la definizione precisa di target annuali e pluriennali a monte del ciclo della performance, e dall'altro, a valle del ciclo stesso, il controllo puntuale e certificato dei risultati ottenuti.

Con riferimento alla **performance organizzativa**, il NVA ha proceduto ad un'analisi approfondita 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 conseguimento degli obiettivi sia strategici che operativi è significativo (95%), ad eccezione di alcuni 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; il Nucleo osserva che un grado di conseguimento così elevato potrebbe prefigurare limitate possibilità di ulteriore miglioramento e suggerisce per il futuro di indirizzarsi verso la definizione di target maggiormente sfidanti in riferimento anche alla comparazione con altri atenei nazionali e internazionali.
- la declinazione degli obiettivi è buona e il NVA prende atto della positiva innovazione, introdotta nel 2013, della definizione di specifici obiettivi strategico/operativi per il Direttore generale. Il Nucleo raccomanda su questo punto di: a) individuare per il Direttore generale un numero di obiettivi strategico/operativi più contenuto; b) selezionare obiettivi specifici



- della funzione di Direttore generale; c) individuare appropriati indicatori di impatto limitando gli indicatori di avanzamento; d) specificare in ogni caso un target da raggiungere.
- la qualità degli indicatori per gli obiettivi operativi è generalmente adeguata, anche se per il si auspica un più ampia individuazione di indicatori basati su rapporti input/output. Il Nucleo raccomanda che gli indicatori vengano scelti con coerenza rispetto agli strumenti operativi a disposizione delle Aree e in maniera tale che i risultati siano ad esse completamente attribuibili, evitando quelli che misurano fenomeni, in larga parte, attribuibili alle strutture accademiche e al personale docente.
  - appare opportuno applicare il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal CdA in data 10/07/2012 determinando, in fase di pianificazione, l'assegnazione ad ogni obiettivo di un peso (compreso tra 1 e 3) che stabilisce la sua importanza relativa nell'insieme degli obiettivi. Il Nucleo auspica l'adozione della procedura di pesatura degli obiettivi a partire dal Ciclo della Performance 2015.
  - è necessario esplicitare nella metodologia di valutazione della performance il coinvolgimento dei Servizi e delle Unità organizzative già segnalata nel giudizio di sintesi sulla valutazione della RP 2012.
  - è necessario implementare il collegamento tra ciclo della performance e programmazione finanziaria e di bilancio.

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 a capo delle articolazioni organizzative dell'amministrazione. Il NVA esprime il proprio apprezzamento e segnala il carattere innovativo di tali procedure che non trovano analoga applicazione in termini di ampiezza con le altre università sul territorio nazionale. I 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.



L'OIV, pur constatando che l'Ateneo ha realizzato notevoli passi avanti rispetto al panorama nazionale, segnala le seguenti aree di miglioramento:

- un riferimento al contributo della performance dei Servizi e dell'UO di appartenenza per la valutazione dei singoli;
- la 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 stabilito nel 2011, rinnovando la definizione degli standard di qualità delle segreterie amministrative, nonché l'utilizzo di un'apposita indagine di soddisfazione per la valutazione delle stesse da parte degli studenti. Il NVA prende positivamente atto che, come previsto nel Piano Performance 2014, l'Area Affari istituzionali ha predisposto un percorso metodologico che darà avvio alla definizione e al monitoraggio degli standard di qualità di ulteriori servizi afferenti a tutte le Aree amministrative dell'Ateneo.

Relativamente all'**Integrità e Trasparenza** il NVA, dopo aver valutato la sezione Trasparenza del sito istituzionale, ritiene l'impianto generale di buona qualità dal punto di vista della quantità e della qualità delle informazioni e della loro accessibilità.

In riferimento alla pubblicazione della dichiarazione dei redditi soggetti all'IRPEF, della scheda relativa alla situazione patrimoniale, nonché delle attestazioni e dichiarazioni dei membri degli organi di indirizzo politico, ai sensi degli articoli 3 e 4 della legge 5 luglio 1982, n. 441, come modificata dal D.lgs. 33 del 14 marzo 2013, il NVA prende atto che tali dati ancora non risultano pubblicati sul sito. Il dott. Putignani, Responsabile della Trasparenza di Sapienza, comunica che è intenzione dell'amministrazione pubblicare i relativi dati nei prossimi giorni.

In conclusione, il Nucleo intende esprimere ampio apprezzamento per il lavoro svolto che rappresenta una *best practice* nel panorama del sistema universitario nazionale e si complimenta con il Direttore generale, i Direttori di Area e l'Ufficio di supporto strategico e programmazione per il costante miglioramento delle procedure di pianificazione e rendicontazione della performance di un'Università importante e complessa come Sapienza.



## **Carte di Lavoro per la validazione della Relazione sulla Performance 2013**

- Relazione sulla Performance 2013 (approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 luglio 2014);
- Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2013;
- Documento del NVA sulla “*Valutazione dell’attività svolta dal Direttore Generale nell’anno 2013*”;
- Verbale NVA del 21 maggio 2014 (Disamina della *Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2014*);
- Verbale NVA del 17 giugno 2014 (Disamina sulla *Valutazione dell’attività svolta dal Direttore Generale nell’anno 2013*);
- Giudizio di Sintesi dell’OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2013
- 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	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 descritti in maniera esaustiva	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Le criticità e le opportunità sono adeguatamente descritte. L'analisi ha messo in evidenza le 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 e di standard di qualità dei servizi come richiesto dalle linee guida	SI
3.1	Albero della <i>performance</i>	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 adeguate informazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Vengono riportati i principali risultati di gestione di carattere economico-finanziario. Vengono descritti i principali valori di bilancio, in particolare le Entrate e le Uscite, in termini di efficienza ed economicità mediante l'utilizzo degli indicatori di bilancio. Questi valori sono presentati anche mediante tabelle con l'indicazione dei valori raggiunti nei diversi anni di gestione.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Sono state adeguatamente riportate le attività intraprese dall'amministrazione in tema di pari opportunità e di benessere organizzativo. E' stata posta particolare attenzione al tema della parità di Genere, mediante l'analisi del fenomeno e di tutte le sue implicazioni	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 <i>performance</i>	Le informazioni relative ai punti di forza e di debolezza non sono presenti nella Relazione della performance, ma possono essere reperite nel documento "Relazione sul sistema complessivo di funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni"	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 <i>performance</i>	La tabella è presente e contiene sia l'elencazione dei documenti del ciclo di gestione della performance sia i relativi link al sito dell'Ateneo.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Data la limitatezza dei dati inseriti sulla valutazione individuale, non sono presenti tabelle.	SI