

# Documento di accompagnamento al documento di validazione della Relazione sulla performance ADiSU

---

## **Anno 2020**

# Indice

|                                                                    |          |
|--------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1. Finalità e struttura contenuti risultati raggiunti .....</b> | <b>3</b> |
| <b>2. Criteri per la validazione della relazione .....</b>         | <b>4</b> |
| <b>3. Metodi per la verifica dei criteri di validazione .....</b>  | <b>5</b> |
| <b>4. Conclusioni raggiunte ed evidenza a supporto .....</b>       | <b>6</b> |
| <b>5. Riepilogo degli esiti e osservazioni conclusive .....</b>    | <b>7</b> |

## **1. Finalità struttura e contenuti**

Il presente documento descrive le modalità e le motivazioni attraverso cui l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria (ADiSU) ha proceduto ai fini dell'effettuazione della attestazione di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2020, secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009 e s.m.i., il quale, riguarda la "validazione" del processo svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali del Direttore generale e dei Dirigenti riportati nella Relazione.

Nelle pagine seguenti sono descritti: a. i criteri utilizzati per la validazione della Relazione sulla performance, b. il metodo utilizzato per la verifica dei suddetti criteri, c. le conclusioni raggiunte per ognuno dei criteri, nonché le evidenze a supporto delle conclusioni medesime.

## **2. Criteri per la validazione della relazione**

Come noto la relazione sulla performance è l'atto conclusivo del ciclo della performance definito dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., che prevede al comma 1, lett. b) che entro il 30 giugno, sia redatta la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

In particolare l'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del D. Lgs. n. 74/2017, riguardante i compiti dell'OIV, stabilisce che l'Organismo possa validare la Relazione sulla performance "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

Coerentemente con quanto definito nelle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018, la Relazione è stata articolata tenendo conto dei contenuti minimi previsti nelle suddette linee guida: sintesi dei principali risultati raggiunti, analisi del contesto e delle risorse e descrizione del processo che ha portato alla stesura della Relazione stessa.

Il presente OIV, ai fini della validazione della Relazione sulla performance, ha analizzato i criteri indicati nelle suddette Linee Guida, tenendo conto dei principi generali, delle buone prassi e del principio di economicità nello sviluppo dell'attività di controllo.

### **3. Metodi per la verifica dei criteri di validazione**

Per quanto attiene ai metodi di verifica utilizzati ai fini della validazione della Relazione sulla performance si è proceduto, tenuto conto della struttura dell'Agenda, attraverso:

- analisi documentali, che si basano sulla consultazione della documentazione al fine di evidenziare eventuali errori o incongruenze;
- analisi comparative, che si attuano attraverso comparazioni spazio-temporali sui dati di uno stesso documento o di documenti diversi ma collegati.

Si precisa che tutte le attività di verifica sono state svolte su tutti gli obiettivi del Piano della performance 2020-2022 dell'Agenda.

Tutta la documentazione utilizzata per la redazione del presente documento è depositata presso l'ufficio di supporto.

Nel corso dell'attività sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) DEFR 2020-2022, approvato con deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 336 del 17/09/2019;
- b) Piano della performance 2020-2022, adottato con Decreto del Direttore generale n. 12 del 03/02/2020;
- c) DGR n. 721 del 05/08/2020 con la quale la Giunta Regionale ha assegnato gli obiettivi al Direttore generale dell'ADiSU per l'anno 2020;
- d) Piano della performance 2020-2022 rimodulato in base alla DGR n. 721 del 05/08/2020 e all'emergenza sanitaria da COVID-19, adottato con Decreto del Direttore generale n. 73 del 09/09/2020;
- e) Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, adottato con DGR n. 57 del 21.01.2019 (aggiornato con DGR. n. 64/2021) e recepito in base al Decreto dell'Amministratore Unico n. 54 del 03.09.2010;
- f) Piano Triennale di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità 2020-2022 e la correlata relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- g) Report e relazioni di monitoraggio dei risultati del Direttore generale e dei Dirigenti dell'Agenda;
- h) Relazione di monitoraggio semestrale approvata con Decreto del Direttore generale n. 68 del 30/07/2020.

#### **4. Conclusioni raggiunte ed evidenza a supporto**

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 trasversali/individuali programmati nel Piano con una descrizione qualitativa dei risultati conseguiti.

Anche le sezioni descrittive (analisi del contesto interno ed esterno) appaiono coerenti.

La relazione è complessivamente di 56 pagine con una struttura di facile lettura ed è corredata di grafici e tabelle che ne sintetizzano adeguatamente i contenuti e che facilitano la immediata comprensione dei concetti.

In particolare, la relazione è stata redatta tenendo conto della coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione; della verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; della verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori; dell'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.

## **5. Riepilogo degli esiti e osservazioni conclusive**

Preso atto degli esiti di tutte le verifiche, il processo di validazione si conclude con la "validazione della Relazione", dal momento che non sono state riscontrate criticità in merito alla relazione sulla performance redatta.

Esito della verifica positivo.