

Nucleo di valutazione dell'Ateneo Federico II di Napoli

*Al Magnifico Rettore  
Prof. Gaetano Manfredi*

*Al Direttore Generale  
Dott. Francesco Bello*

*All'ANVUR e al Dipartimento Funzione Pubblica,  
tramite l'aggiornamento del Portale della Performance*

**VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017  
DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEIO IN FUNZIONE DI ORGANISMO  
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)**

*Giugno 2018*

**1. I criteri di riferimento**

Il D.Lgs. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni (tra cui, da ultimo, il D. Lgs. n. 74/2017), prevede che la Relazione sulla performance sia oggetto di validazione da parte dei Nuclei di valutazione in funzione di OIV, prima della sua pubblicazione entro il 30 giugno di ogni anno.

Anvur ha sottolineato che l'interpretazione prevalente sul significato giuridico della "validazione" della Relazione sulla performance è che essa si limiti ad assicurare la correttezza metodologica e la coerenza con quanto indicato nel SMVP. In sostanza, il NdV ha il compito di accertare che i risultati indicati nella Relazione siano effettivamente riscontrabili.

La validazione costituisce, nella sostanza, l'esito di una valutazione di primo livello sulla qualità del documento redatto e sulla significatività dei contenuti presentati dagli organi dell'Ateneo, nell'ottica di contribuire al miglioramento continuo del sistema di gestione della performance.

Con riguardo all'elaborazione delle analisi a supporto della validazione, la norma non contiene esplicite previsioni. Elementi utili possono comunque essere tratti dai documenti di indirizzo di Anvur e del Dipartimento della funzione pubblica in tema di ciclo della performance. Ad esempio, Anvur ha sottolineato che la Relazione sulla performance può essere considerata come un'autovalutazione dell'Ateneo sull'andamento del proprio ciclo della performance annuale con attenzione a:

- la completezza dell'analisi auto-valutativa rispetto agli obiettivi del Piano integrato;
- il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi;
- la giustificazione delle modificazioni in itinere di obiettivi e indicatori;
- il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;
- la presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano integrato.

Inoltre, con riferimento anche alle novità introdotte dal D. Lgs. n. 74/2017, possono essere presi in considerazione anche i seguenti fattori:

- evidenza dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano, nonché dell'intero processo di misurazione e valutazione della performance (organizzativa e individuale);
- coinvolgimento di tutte le strutture dell'Ateneo, nei rispettivi vertici e nelle articolazioni interne, in attività di informazione e condivisione della strategia generale e della condivisione degli obiettivi;
- presenza di un ufficio di supporto a disposizione dell'OIV che sia composto da un team di persone afferenti a diverse funzioni (ufficio del personale, bilancio, controllo di gestione, formazione) e che agisca da motore operativo per la gestione del ciclo della performance;
- livello di attenzione sul Piano della performance da parte degli organi di governo dell'ateneo;
- presenza di un sistema di pianificazione e valutazione della performance basato su una metodologia conforme agli indirizzi Anvur;
- declinazione del ciclo della performance anche per i dipartimenti e le altre strutture decentrate (scuole, centri);
- rispetto dei tempi indicati dalla normativa;
- corrispondenza tra gli indicatori riportati nella Relazione e lo stato effettivo delle informazioni; così come sviluppo di un cruscotto di indicatori per la valutazione della performance organizzativa;
- collegamento della Relazione con le scelte di bilancio e l'evoluzione complessiva dell'organizzazione;
- ascolto di utenti, stakeholder e cittadini, anche attraverso indagini di customer satisfaction.

## **2. Giudizi e commenti del nucleo di valutazione sulla Relazione sulla performance 2017 della Federico II di Napoli**

La Relazione sulla performance 2017 dell'Ateneo è stata inviata dal Direttore generale al Nucleo di valutazione il 12 giugno 2018 ed è stata accompagnata dalla valutazione degli obiettivi dirigenziali oltre che dall'autovalutazione del Direttore generale stesso, relativi all'anno 2017 (pervenuti in data 15 giugno 2018).

Al fine di procedere alla valutazione della Relazione stessa, il Nucleo-OIV ha proceduto all'analisi dei criteri sopra elencati, i cui commenti sono sinteticamente riportati nella tabella seguente.

<b>Criteri</b>	<b>Livello di approfondimento *</b>	<b>Commento **</b>
Completezza dell'analisi auto-valutativa rispetto agli obiettivi del Piano integrato	Discreto	Gli obiettivi del Piano integrato 2017, parte del triennio 2017-19, sono tutti presentati e discussi nella Relazione analizzata, anche con riferimenti agli obiettivi del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e del Programma della trasparenza.  Con riferimento alle precedenti Relazioni, quella riferita al 2017 contiene apprezzabili

		<p>miglioramenti, tra cui in particolare:</p> <p>a) il collegamento esplicito delle attività con le strategie di Ateneo e la presentazione delle trasformazioni organizzative intervenute nel corso dell'anno analizzato e attuali;</p> <p>b) una descrizione dettagliata del contenuto dei diversi obiettivi, del livello di raggiungimento, delle criticità rilevate e delle azioni poste in essere nel caso di parziale completamento;</p> <p>c) l'argomentazione delle ragioni che hanno portato alla modificazione di obiettivi e indicatori in itinere.</p> <p>Tuttavia, considerando le indicazioni del D.Lgs. 74/2017, sono da migliorare alcuni fattori, che riguardano sia il ciclo della performance che la relazione stessa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la relazione può essere completata con l'inserimento delle valutazioni individuali, perlomeno in forma sintetica (ciò permette anche di verificare la differenziazione delle valutazioni);</li> <li>- mancano collegamenti o riferimenti alle scelte di bilancio;</li> <li>- non è presente un'analisi della performance organizzativa complessiva basata su un cruscotto di indicatori-chiave;</li> <li>- non è presente una valutazione basata sull'esito dell'ascolto di utenti, stakeholder e cittadini.</li> </ul> <p>Nel corso del 2017 il Nucleo di valutazione ha collaborato con la Direzione generale e i dirigenti dell'Ateneo al fine di migliorare la definizione sia degli obiettivi che dei relativi indicatori; inoltre, ha sistematizzato gli incontri orientati al monitoraggio degli stati di avanzamento del Piano della performance.</p>
Grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi	Appropriato	<p>Gli indicatori utilizzati sono quelli che fanno riferimento ai target definiti nel Piano della performance.</p> <p>Si tratta in prevalenza di indicatori a carattere quantitativo, accompagnati da alcuni di tipo on/off, e cioè relativi alla realizzazione o meno di determinate azioni.</p> <p>Deve essere maggiormente esteso il ricorso a indicatori di qualità dei servizi (es. customer satisfaction), di efficienza gestionale ed economicità, di efficacia.</p>
Evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione	Appropriato	<p>Le modificazioni in corso d'opera sono segnalate e giustificate in modo esaustivo nella Relazione. Si rileva, tuttavia, che non sono state trasmesse tempestivamente al Nucleo di valutazione.</p>
Grado di approfondimento degli aspetti critici emersi	Appropriato	<p>Gli aspetti critici emersi sono discussi in modo approfondito, così come sono descritte le azioni poste in essere per la gestione degli esiti parziali; ad esempio, mediante la descrizione</p>

		delle attività previste nell'anno successivo.
Presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano integrato	Discreto	Sono definite le proposte migliorative riguardanti gli obiettivi non raggiunti completamente. Sono segnalati, invece, problemi nell'attuazione del ciclo della performance con particolare riferimento alle strutture decentrate; manca l'individuazione di possibili soluzioni perseguibili.
Coinvolgimento di tutte le strutture dell'Ateneo	Discreto	L'azione di coinvolgimento delle strutture interne è risultata discretamente sviluppata. È stata estesa la copertura del piano integrato della performance a tutte le strutture periferiche dell'Ateneo e ai Centri di servizio, pur mediante un set di obiettivi limitati e con alcune criticità nell'attuazione. Appare ancora limitato il coinvolgimento di stakeholder, utenti e cittadini in fase di pianificazione e valutazione ex post della performance organizzativa.
Presenza di un ufficio di supporto a disposizione del Nucleo-OIV	Sufficiente ma da migliorare	L'Ateneo ha avviato nel 2017 un processo di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale, finalizzato a supportare le azioni di miglioramento riguardanti didattica, ricerca e internazionalizzazione, di cui dà conto la Relazione; questa azione prosegue nel 2018 con il procedimento per il reclutamento di tre dirigenti. Il Nucleo di valutazione ribadisce l'auspicio per il potenziamento delle competenze a supporto della filiera che integra pianificazione, monitoraggio e valutazione delle performance con i processi riguardanti la qualità.
Livello di attenzione sul Piano della performance da parte degli organi di governo dell'ateneo	Discreto	Il Piano della performance ha un significativo grado di attenzione nell'ambito delle relazioni tra CdA, Rettore, Direzione generale, Dirigenti. Criticità sono invece emerse nella formulazione e attuazione con riferimento alle strutture decentrate, dovute alla limitata collaborazione dei dipartimenti.
Presenza di un sistema di pianificazione e valutazione della performance basato su una metodologia conforme agli indirizzi Anvur	Discreto	Il sistema di pianificazione e valutazione dell'Ateneo segue gli indirizzi Anvur con un positivo grado di conformità, sulla base di un modello introdotto già prima del 2009 e successivamente integrato. Il 2017 è stato caratterizzato da interventi di estensione alle strutture decentrate e di miglioramento degli indicatori. Si può segnalare come, con riferimento al Direttore generale: a) gli obiettivi attribuiti siano in numero elevato, tale da rendere poco significativo il peso di ognuno di essi; b) non sono presenti obiettivi individuali attribuiti specificatamente al solo Direttore Generale.
Rispetto dei tempi indicati dalla normativa	Sufficiente ma da migliorare	Il Piano della performance 2017 è stato approvato dal CdA di Ateneo il 30 marzo 2017;

		le altre scadenze riguardanti il ciclo della performance sono state rispettate. La Relazione sulla performance 2017 è stata elaborata in tempo utile per la sua validazione entro il 30 giugno 2018.
Corrispondenza tra gli indicatori riportati nella Relazione e lo stato effettivo delle informazioni.	Sufficiente	La Relazione sulla performance 2017 contiene nel complesso sufficienti informazioni e descrizioni per poter verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi del Piano della performance. Manca ancora una sintesi appropriata per una lettura sinottica e in serie storica dei dati; anche il sistema informativo di supporto deve essere migliorato, ad es. manca la realizzazione di un cruscotto basato su indicatori-chiave.
Collegamento con le scelte di bilancio e l'evoluzione dell'organizzazione	Sufficiente	La Relazione non contiene riferimenti alle scelte di bilancio e il loro collegamento con i risultati organizzativi. Tuttavia sono bene descritte le scelte di potenziamento dell'Amministrazione centrale avviate nel 2017.
Ascolto di utenti, stakeholder e cittadini	Limitato	La Relazione sottolinea le azioni messe in opera dal Direttore generale per condividere con il personale le scelte organizzative e gli obiettivi del Piano della performance 2017. Ma non sono dichiarate attività di ascolto più estese a supporto sia della valutazione della performance organizzativa che della pianificazione degli obiettivi.

(\*) Livello di approfondimento: appropriato, discreto (ma da migliorare), sufficiente ma da migliorare, limitato, assente

(\*\*) Commento: il commento è diretto a segnalare l'impatto del criterio sulla validazione

### **3. Validazione della Relazione sulla performance 2017**

Il Nucleo di valutazione dell'Università Federico II di Napoli, in funzione di OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. C) del D.Lgs. n. 150/2009:

- presa in esame la Relazione sulla performance per l'anno 2017, inviata dall'Amministrazione al Nucleo di valutazione di Ateneo in data 12/06/2017, dei relativi allegati e degli elementi emersi dal colloquio con il Direttore generale del 15 febbraio 2018 e del 19 giugno ;
- tenuto conto della propria Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, del monitoraggio dell'ANVUR sul Piano integrato della performance;

tutto ciò premesso, il Nucleo di valutazione di Ateneo valida la Relazione sulla performance 2017.

Napoli, 19 giugno 2018

*F.to Prof. Achille Basile*  
*Il Coordinatore del Nucleo di valutazione di Ateneo*