

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 2016
DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO IN FUNZIONE DI ORGANISMO
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)**

Settembre 2017

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. La validazione costituisce l'esito di una valutazione di primo livello sulla qualità del documento redatto e sulla significatività dei contenuti presentati dagli organi dell'Ateneo.

Per quanto riguarda le Università, l'Anvur ha sottolineato (nelle Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane, del luglio 2015) che la Relazione sulla performance deve essere considerata come un'autovalutazione dell'Ateneo sull'andamento del proprio ciclo della performance annuale, per cui la stessa Agenzia, nelle sue funzioni di valutazione di secondo livello, presterà 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;
- l'evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione;
- il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;
- la presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano integrato.

Si ritiene che questi stessi fattori costituiscano un utile riferimento anche per la procedura di validazione dei Nuclei-OIV.

La stessa Anvur ha sottolineato, inoltre, che nell'elaborazione dell'analisi che supporta la procedura di validazione i Nuclei-OIV sono autonomi nel seguire le modalità ritenute più adeguate al contesto e non ha proposto alcun un format standard. Tuttavia, in altre parti delle Linee guida sono stati evidenziati criteri riguardanti la valutazione del ciclo della performance

che possono essere considerati utili anche ai fini della validazione della Relazione; si tratta dei seguenti:

- 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;
- rispetto dei tempi indicati dalla normativa;
- corrispondenza tra gli indicatori riportati nella Relazione e lo stato effettivo delle informazioni.

2. Giudizi e commenti del nucleo di valutazione sulla Relazione sulla performance 2016 della Federico II di Napoli

La Relazione sulla performance 2016 dell'Ateneo è stata elaborata dal Direttore generale nel luglio 2016 e inviata al Nucleo di valutazione il 07/09/2017.

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.

Criteri	Livello di approfondimento *	Commento (**)
Completezza dell'analisi auto-valutativa rispetto agli obiettivi del Piano integrato	Appropriato	Gli obiettivi del Piano della performance 2016, parte del triennio 2016-18, sono tutti presentati e discussi nella Relazione, comprendendo anche gli obiettivi desunti dal piano sulla trasparenza e integrità, e dal piano riguardante la prevenzione e contrasto della corruzione; infatti, nel 2016 i tre Piani (Piano della performance con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione: il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità) sono stati approvati separatamente, e l'elemento di integrazione nel piano della performance è costituito dai due obiettivi sopra ricordati. Sono, inoltre, presenti i vari capitoli e contenuti previsti dalle normative e dalle Linee guida Anvur. Nel corso del 2016 e 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 a partire dal 2017; inoltre, si è sottolineata l'opportunità di introdurre una rilevazione sulla soddisfazione degli utenti. Aspetti su cui il Nucleo ha raccolto l'adesione degli organi dell'Ateneo.
Grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi	Appropriato	Gli indicatori utilizzati sono quelli che fanno riferimento ai target definiti nel Piano della performance. Si tratta in prevalenza di indicatore a carattere quantitativo, accompagnati da alcuni di tipo on/off, e cioè relativi alla realizzazione o meno di determinate azioni. Il Nucleo di Valutazione ha richiesto approfondimenti finalizzati a precisare meglio la performance di singole unità organizzative, e quindi di articolare meglio i target in futuro.
Evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione	Appropriato	Le modificazioni in corso d'opera sono segnalate e giustificate nella Relazione.
Grado di approfondimento degli aspetti critici emersi	Sufficiente ma da migliorare	Gli aspetti critici emersi sono saltuariamente discussi nella Relazione, sia in relazione agli obiettivi raggiunti parzialmente che in ragione del contesto organizzativo nell'anno di riferimento. Si raccomanda uno sviluppo maggiore dell'autovalutazione in funzione dei miglioramenti da perseguire e delle azioni da proporre per il periodo successivo, con approfondimento anche delle azioni riguardanti specifiche articolazioni organizzative.
Presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano integrato	Limitato, in fase di miglioramento	Le proposte migliorative risentono ancora degli assestamenti organizzativi che hanno caratterizzato il 2016, per cui sono limitate ai singoli casi di obiettivi parzialmente raggiunti. Tuttavia già dal luglio 2016 il DG - in accordo con gli organi dell'Ateneo - ha presidiato l'elaborazione di interventi di miglioramento, anche di tipo organizzativo, che hanno trovato attuazione 2017. Tra questi, anche interventi sul sistema di pianificazione e valutazione degli obiettivi di performance.
Coinvolgimento di tutte le strutture dell'Ateneo	Discreto, in fase di miglioramento	L'azione di coinvolgimento delle strutture interne è risultato appropriato con riferimento al sistema in vigore nel 2016. L'Ateneo, con la collaborazione del Nucleo di valutazione, ha esteso la

		copertura del piano integrato della performance a tutte le strutture periferiche dell'Ateneo e ai centri di servizio, secondo un approccio incrementale che dovrebbe essere completato nel 2018.
Presenza di un ufficio di supporto a disposizione dell'OIV	Sufficiente ma da migliorare	Il supporto al Nucleo di valutazione per le sue funzioni complessive è garantito attualmente dall'ufficio dedicato (UPSV), mentre per le specifiche funzioni di OIV il Nucleo si avvale anche del contributo di alcune unità di personale coordinate dalla dirigente della Ripartizione Personale contrattualizzato, Trattamento pensionistico e Affari speciali. Il Nucleo ha sottolineato, già nel 2016, l'esigenza di sviluppare la funzione di controllo di gestione e di potenziare il supporto alla pianificazione e valutazione dei dirigenti e del personale. 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. Si auspica anche un intervento di 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	Appropriato	Non vi sono criticità da segnalare su questo aspetto, sulla base dei confronti periodici tra Nucleo, D.G., Rettore, così come con gli altri Organi dell'Ateneo.
Presenza di un sistema di pianificazione e valutazione della performance basato su una metodologia conforme agli indirizzi Anvur	Discreto ma da aggiornare e migliorare	Il sistema di pianificazione e valutazione dell'Ateneo segue gli indirizzi di Anvur con un positivo grado di conformità, sulla base di un modello introdotto già prima del 2009 e successivamente integrato. Il Nucleo, in accordo con il DG, ha deliberato un ulteriore intervento sul sistema di pianificazione e valutazione per renderlo adeguato alle nuove normative e alle migliori pratiche, da attuare nel 2018.
Rispetto dei tempi indicati dalla normativa	Sufficiente ma da migliorare	La Relazione sulla performance 2016 è stata elaborata e presentata con un leggero ritardo rispetto alla tempistica definita dalla normativa (30 giugno). A giustificazione di questo ritardo è da considerare sia un fattore organizzativo, e cioè l'interim che coinvolge ancora il DG, così che il doppio impegno si

		riverbera sui tempi di alcuni processi direzionali; sia alcune delle innovazioni organizzative messe in atto a metà del 2017.
Corrispondenza tra gli indicatori riportati nella Relazione e lo stato effettivo delle informazioni.	Sufficiente ma da migliorare	La maggior parte delle informazioni a supporto del calcolo degli indicatori e dei target è stata messa a disposizione dai dirigenti e dal DG a corredo della Relazione sulla performance. Tuttavia, alcuni dati risultano poco articolati al fine di comprendere l'andamento dei fenomeni organizzativi sottesi al non completo raggiungimento di obiettivi; inoltre, mancano ancora sintesi appropriate per una lettura sinottica e in serie storica dei dati; anche il sistema informativo di supporto può essere migliorato. Nel corso del 2017, per rafforzare la condivisione di informazioni, il Nucleo di Valutazione e il DG hanno formalizzato la programmazione di riunioni di monitoraggio sull'andamento 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 2016

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

- dopo aver preso in esame la Relazione sulla performance per l'anno 2016, inviata dall'Amministrazione al Nucleo di valutazione di Ateneo in data 07/09/2017, con nota prot. gen. n. 79213, dei relativi allegati e a seguito del colloquio interlocutorio con il Direttore Generale dell'11/09/2017;
- dopo aver tenuto conto della propria Relazione 2017 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, del monitoraggio dell'ANAC sul Piano integrato della performance;

tutto ciò premesso, il Nucleo di valutazione di Ateneo valida la Relazione sulla performance 2016.

Napoli, 12 settembre 2017

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