

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 2018
DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO IN FUNZIONE DI ORGANISMO
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)**

Giugno 2019

1. Introduzione

Secondo le "Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiani" pubblicate da Anvur nel gennaio 2019, la Relazione sulla performance "dà conto dei risultati ottenuti dalle strutture tecnico-amministrative in relazione agli obiettivi di performance definiti per l'anno di riferimento". Costituisce quindi "...il documento di rendicontazione dei risultati ottenuti durante il ciclo annuale di performance e pertanto è strettamente ancorato sia al Piano Integrato di riferimento, che a quello dell'edizione successiva". Inoltre, il documento deve fornire "...indicazioni di miglioramento per quanto concerne gli altri piani operativi, come Piano edilizio, quello delle forniture o il Programma della formazione del personale. È legato altresì al Piano azioni positive, poiché dovrebbe presentare al suo interno un Bilancio di genere, sia in termini consuntivi che in prospettiva della nuova annualità".

Infine, "il documento andrebbe infine predisposto in chiave analitica coerentemente con i risultati economici presentati nel Bilancio di esercizio e, dal punto di vista strategico, con qualsiasi altro documento di rendicontazione dall'Ateneo (es. relazione del rettore, relazioni specifiche sulle politiche di Ateneo et al.)".

A questi elementi fa riferimento la Relazione di validazione del Nucleo di valutazione (in funzione di OIV); per questa Relazione l'Anvur, nelle stesse linee guida, suggerisce alcuni criteri di analisi da sviluppare. Inoltre, il Dipartimento della funzione pubblica ha pubblicato nel novembre 2018 le "Linee guida per la relazione annuale sulla performance", che contengono anch'esse un elenco di criteri per gli OIV da utilizzare in fase di validazione della Relazione.

Sulla base delle linee guida sopra richiamate, il Nucleo di valutazione dell'Università di Napoli Federico II ha analizzato la Relazione sulla performance 2018 e la documentazione allegata, inviata al Nucleo il 12/06/2019 (prot. 61815, U.P.A.C.) e ha elaborato i commenti che seguono.

2. Analisi dei contenuti della Relazione sulla performance 2018

N	Criteri	Note
1	coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento	I contenuti della Relazione sono coerenti con il Piano della performance 2018.
2	coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione	La valutazione delle performance organizzativa contenuta nella Relazione sulla performance 2018 è coerente con quanto contenuto nel Piano della performance 2018 che fa riferimento ad alcuni obiettivi di tipo trasversale attribuiti alle strutture amministrative. In questo senso sia il Piano della performance che, di conseguenza, la Relazione, hanno adottato una interpretazione circoscritta della performance organizzativa, che non fa riferimento alle dimensioni-chiave dell'intera organizzazione (riguardanti didattica, ricerca e terza missione) né a quelle del settore amministrativo come emerse da alcuni progetti in corso (in particolare il progetto Good-Practice, cui peraltro l'Ateneo ha ripreso a partecipare dal 2019). S questo si tornerà in sede di osservazioni conclusive.
3	presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	Tutti gli obiettivi sono discussi e corredati con il livello di risultato raggiunto.
4	verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	Nella relazione sono presentati e discussi i risultati relativi sia all'anticorruzione che alla trasparenza.
5	verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	I risultati presentati fanno riferimento agli indicatori dichiarati nel Piano della performance e sono calcolati nel modo previsto.
6	affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)	I dati presentati sono stati rilevati in modo autonomo dall'amministrazione sulla base di fonti interne documentate. La loro affidabilità è di livello medio: i dati sono sempre corredati da una descrizione delle realizzazioni e dei processi di attuazione, in qualche caso supportati da misure in serie storica (limitata). Manca però un controllo di gestione tale da supportare più elevati livelli di affidabilità e di confronto in serie storica.
7	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	I limitati scostamenti rispetto ai target sono motivati.
8	adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	La relazione contiene solo la presentazione di obiettivi presenti nel Piano.
9	integrazione tra ciclo di performance e ciclo di bilancio;	Né il Piano 2018-20 né la Relazione fanno riferimento al ciclo di bilancio, cosa che è già stata sottolineata dal

	indicazioni di miglioramento per quanto concerne gli altri piani operativi e le azioni positive	Nucleo di valutazione nelle comunicazioni all'Ateneo e al DG; tema che è all'attenzione degli organi per il 2019. La relazione contiene riferimenti ad altri piani operativi se connessi agli obiettivi del Piano. Non vi sono riferimenti alle azioni positive attuate (es: bilancio di genere, benessere organizzativo).
10	declinazione della pianificazione della performance a livello di strutture decentrate (dipartimenti, scuole e centri)	Il SMVP dell'Ateneo prevede l'attribuzione di obiettivi alle strutture decentrate (centro e dipartimenti) pur se si tratta di un processo suscettibile di miglioramenti.
11	qualità della "filiera" obiettivi-indicatori-target	La filiera obiettivi-indicatori-target è migliorata rispetto agli anni precedenti, ma può essere ulteriormente perfezionata, in particolare per quanto riguarda gli obiettivi organizzativi (con riferimento all'andamenti di alcuni funzioni/servizi-chiave dell'Ateneo) e una migliore distinzione tra gli obiettivi complessivi e quelli specificatamente utilizzati per l'erogazione dei premi incentivanti.
12	Coinvolgimento/ascolto di utenti e cittadini per la valutazione della performance, in particolare della performance organizzativa	Il coinvolgimento di utenti e cittadini è stato limitato nel Piano 2018 (con la sola eccezione del settore biblioteche), mentre è stato affrontato con maggiore significatività nel 2019.
13	elementi che hanno portato al parere sull'aggiornamento annuale del SMVP, in termini di adeguatezza del documento rispetto alle previsioni normative, al contesto organizzativo e alle risorse effettivamente disponibili nell'ateneo	L'aggiornamento annuale del SMVP per il 2018 ha riguardato in particolare l'estensione del sistema alle strutture decentrate e la modificazione di parte del sistema di valutazione del personale TA non dirigenziale, al fine di migliorare gli obiettivi e i target di riferimento. Inoltre, sono stati oggetto di discussione il miglioramento degli obiettivi e degli indicatori, il coinvolgimento di utenti e stakeholders, il collegamento con il bilancio; solo il terzo elemento non ha trovato immediata risposta in ragione del contesto organizzativo (nel 2018 in sostanziale trasformazione).
14	modalità di comunicazione tra ateneo e NdV su eventuali ritardi per la pubblicazione del Piano e/o della Relazione e relativi approfondimenti svolti per verificare la ragionevolezza delle argomentazioni avanzate	Il Piano della performance 2018 è stato approvato con ritardo (il 05/06/2018), a causa delle modificazioni in corso della struttura tecnico-amministrativa dell'Ateneo. La comunicazione tra Ateneo e NdV è stata tempestiva e avvenuta anche mediante incontri con il Rettore e il Direttore generale.
15	conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e agli indirizzi Anvur	La Relazione presenta un positivo livello di conformità.
16	sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.); chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)	La Relazione è sufficientemente sintetica. La Relazione può essere significativamente migliorata, specie se considerata alla stregua di uno strumento di accountability non solo interno ma anche esterno. In particolare, può essere aumentata la chiarezza riguardante gli indicatori di performance-chiave dell'Ateneo e quelli relativi al settore tecnico-amministrativo derivanti dalla partecipazione a GP.

Come commento conclusivo, il Nucleo di valutazione invita l'Ateneo a:

- Articolare gli obiettivi strategici e operativi secondo l'articolazione introdotta dalle modificazioni al D.lgs. 150/2009, che distingue tra obiettivi strategici o di sistema, obiettivi strategici specifici, obiettivi di performance organizzativa, obiettivi di struttura e obiettivi individuali o di funzione.

- Operare, in tal modo, una distinzione tra la pianificazione e valutazione delle performance organizzativa dell'Ateneo e del settore tecnico-amministrativo, da un lato; e, dall'altro lato, la parte degli obiettivi utilizzati per dare attuazione agli istituti della premialità di risultato. La performance organizzativa dovrebbe contemplare l'analisi in serie storica delle principali dimensioni collegate a funzioni e servizi, e per gran parte essere supportata da un sistema di controllo di gestione; in tal modo, gli obiettivi (annuali e pluriennali) della pianificazione della performance, con i relativi indicatori e target, dovrebbero coprire le priorità di intervento riguardanti quelle dimensioni. Diversamente, la pianificazione collegata alla premialità di risultato dovrebbe individuare un *numero limitato* di obiettivi significativi, sia organizzativi (derivati da quelli sopra descritti) sia individuali, completati dalla valutazione dei comportamenti.
- Sviluppare, anche in modo incrementale, il collegamento tra pianificazione organizzativa e processo di bilancio, anche attraverso le soluzioni che emergeranno dalla partecipazione dell'Ateneo al progetto Anvur/Sna;
- Estendere i processi di ascolto e coinvolgimento di utenti e stakeholders, oltre a quanto già previsto per il 2019;
- Migliorare la chiarezza e il contenuto della Relazione sulla performance in funzione di accountability esterna, alla stregua di un bilancio di rendicontazione sociale, inserendo anche dati di confronto con altri Atenei.

3. Validazione della Relazione sulla performance 2018

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 e ss.mm.ii.:

- presa in esame la Relazione sulla performance per l'anno 2018, inviata dall'Amministrazione al Nucleo di valutazione di Ateneo in data il 12/06/2019 e dei relativi allegati;
- invitati gli Organi di Ateneo a operare per migliorare quanto segnalato nell'analisi precedente;

tutto ciò premesso, il Nucleo di valutazione di Ateneo valida la Relazione sulla performance 2018.

F.to Prof. Achille Basile

Il Coordinatore del Nucleo di valutazione di Ateneo