



Nucleo di valutazione dell'Ateneo Federico II di Napoli

Al Magnifico Rettore

*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 2019 DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO IN FUNZIONE DI ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

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 2019 e la documentazione allegata, inviate al Nucleo il 25/06/2020, confrontando i relativi contenuti con quelli del Piano integrato della performance 2019, così da valutarne la coerenza con i criteri delineati dalla normativa e con gli obiettivi di Ateneo.

2. Analisi dei contenuti della Relazione sulla performance 2019

N	Criteri	Note
1	Coerenza fra i contenuti della Relazione e i contenuti del Piano integrato della performance relativo all’anno di riferimento	La Relazione sulla performance 2019 contiene la presentazione analitica dei risultati conseguiti dalle azioni intraprese in coerenza con gli obiettivi del Piano integrato della performance 2019; oltre ad una presentazione dei principali esiti dell’attività dell’Ateneo, la relazione comprende anche i risultati in materia di anti-corrruzione e trasparenza, in coerenza con i relativi Piani
2	Coerenza tra le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall’amministrazione nella Relazione e la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dal Nucleo	La valutazione delle performance organizzativa contenuta nella Relazione sulla performance 2019 è coerente con quanto contenuto nel Piano integrato della performance 2019, che fa riferimento ad alcuni obiettivi di tipo trasversale attribuiti alle strutture amministrative, così come ai risultati della rilevazione di customer satisfaction (limitata in via sperimentale a 3 ripartizioni sulla base dei giudizi di direttori dipartimentali). Complessivamente i risultati dichiarati nella Relazione sono positivi, e in ogni caso sono documentate le criticità emerse nel caso di obiettivi non pienamente raggiunti. Con riferimento alla dimensione della performance organizzativa, sia il Piano integrato della performance che, di conseguenza, la Relazione, hanno – ancora per il 2019 – 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 l’Ateneo aderisce). Il SMVP del 2020 prevede alcune modificazioni che vanno nella direzione, già sottolineata dal Nucleo, di individuare specifici obiettivi di performance organizzativa a livello di Ateneo.



3	Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	Tutti gli obiettivi sono presenti e l'analisi contiene la descrizione e, nel caso, i dati, relativi alle attività svolte e agli esiti raggiunti, con la dichiarazione della percentuale di obiettivo ottenuta. La relazione dà anche conto della eliminazione dell'obiettivo 4 – Miglioramento dell'apprendimento da parte degli studenti, che prevedeva l'elaborazione di un piano per attività formative su metodi didattici innovativi; l'eliminazione in corso d'anno è stata giustificata dal parallelo avvio di uno specifico programma (programma Federico), sviluppato e gestito da uno dei centri di Ateneo.
4	Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	I risultati riguardanti gli obiettivi connessi sia all'anticorruzione che alla trasparenza sono presenti e analizzati in modo specifico.
5	Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	I risultati presentati fanno riferimento a indicatori e target presenti nel Piano integrato della performance 2019 e sono definiti nel modo previsto. Gli indicatori e i target nel Piano della performance 2019 sono in generale definiti per lo più in modo semplice, ad esempio: output da realizzare, date di conclusione da rispettare, fino al più triviale 'numero di riunioni' (nemmeno accompagnato dal numero atteso di partecipanti, nei casi utili); per questo motivo non sono richiesti calcoli particolari per l'individuazione del livello di raggiungimento. Un tema, quello degli indicatori e del valore ottenuto dalle attività, più volte oggetto dei richiami del Nucleo, che si ribadirà in questa sede.
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, quasi sempre ben documentate. La loro affidabilità è di livello intermedio: i dati sono sempre corredati da una descrizione delle realizzazioni e dei processi di attuazione, in qualche caso supportati da misure in limitata serie storica. Manca però un controllo di gestione tale da supportare la definizione di indicatori maggiormente utili, così come la rilevazione di dati con 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	Gli scostamenti rispetto ai target, riguardanti un limitato numero di obiettivi ma in ogni caso presenti, sono presentati e adeguatamente analizzati e motivati.
8	Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli	La relazione contiene prevalentemente la presentazione dei soli obiettivi presenti nel Piano. Sono tuttavia descritte anche le principali attività



	obiettivi non inseriti nel Piano	realizzate dall'Ateneo in tema di Didattica, Ricerca e Terza missione.
9	Integrazione tra ciclo di performance e ciclo di bilancio; indicazioni di miglioramento per quanto concerne gli altri piani operativi e le azioni positive	Né il Piano della performance 2019 né la relativa Relazione fanno riferimento al ciclo di bilancio, cosa che è già stata sottolineata dal Nucleo di valutazione nelle comunicazioni all'Ateneo e al DG. Il tema è all'attenzione del DG e dei dirigenti, che in conseguenza hanno nel 2019 partecipato ad un percorso formativo organizzato da Anvur e SNA. La Relazione contiene riferimenti ad altri piani operativi solo nel caso del loro collegamento con gli 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), con tuttavia fattori che si tratta di sviluppare ulteriormente (es. anche attraverso l'estensione della customer satisfaction).
11	Qualità della "filiera" obiettivi-indicatori-target	La filiera obiettivi-indicatori-target è in miglioramento incrementale rispetto agli anni precedenti, in particolare in termini di sistematicità e chiarezza. È necessario intervenire ulteriormente per raggiungere sufficienti livelli di adeguatezza così da essere di utilità nei processi direzionali e di apprendimento. Innanzitutto, si tratta – in coerenza con gli indirizzi Anvur – di articolare gli obiettivi in modo da introdurre specifici obiettivi organizzativi (con riferimento all'andamenti di alcuni funzioni/servizi-chiave dell'Ateneo) e obiettivi individuali del DG, così come estendere quelli di customer satisfaction. Inoltre, si devono definire indicatori e target significativi in termini di valore da ottenere per l'Ateneo e la collettività.
12	Coinvolgimento/ascolto di utenti e cittadini per la valutazione della performance, in particolare della performance organizzativa	Il coinvolgimento di utenti e cittadini è ancora limitato nel Piano 2019 (con la sola eccezione del settore biblioteche e tre ripartizioni), mentre ne è prevista l'estensione nel 2020-21.
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 2019 ha riguardato l'inserimento della customer satisfaction con riferimento a tre ripartizioni e alcune minori modifiche riguardanti il personale non dirigenziale, in attesa del completamento della riorganizzazione del settore dell'Amministrazione centrale. 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 delle trasformazioni organizzative in corso, pur avendo



		come esito la partecipazione dell'Ateneo ad un progetto di formazione e sperimentazione Anvur/SNA.
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 integrato della performance 2019 è stato approvato con ritardo 27/03/2019 con delibera n.161. 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. Mancano in particolari commenti finali utili per la programmazione futura, in modo tale da evidenziare le lezioni apprese e il collegamento tra l'analisi valutativa effettuata e il Piano per l'anno in corso.
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 organizzata in modo sufficientemente chiaro, con l'aggiunta di allegati che contengono tabelle di sintesi. Sarebbe utile una più approfondita presentazione delle caratteristiche dell'amministrazione (ora limitata al numero di personale e alla descrizione di alcuni eventi). Si sottolinea di nuovo che la Relazione può essere significativamente migliorata, se si considera che può diventare la base per una relazione di accountability esterna, redatta con un linguaggio adeguato.

3. Fattori d'attenzione richiamati dal Nucleo di valutazione

Come commento specifico sui documenti riguardanti il complessivo ciclo della performance, il Nucleo di valutazione sottolinea i seguenti fattori da migliorare:

- Il Piano integrato della performance dovrebbe contenere sia obiettivi generali riguardanti i miglioramenti da ottenere con il contributo del settore amministrativo, assieme ad alcuni obiettivi specifici collegati alla premialità; questa articolazione ancora non è presente e il Piano integrato della performance così come la relativa Relazione riguardano nella sostanza solo gli obiettivi e i risultati collegati alla premialità (pur riconoscendo che molti di questi sono sicuramente di rilievo); solo in questo modo emergerebbe un quadro esaustivo del contesto amministrativo di Ateneo (peraltro già oggetto del Progetto Good Practices, cui l'Ateneo aderisce);
- È opportuno proseguire nell'estensione degli obiettivi collegati alle rilevazioni di customer satisfaction così come avviare il collegamento tra ciclo della performance e ciclo di bilancio;
- È necessario sviluppare al meglio il sistema di indicatori e target utilizzato per misurare l'andamento degli obiettivi; indicatori quali 'numero di riunioni' o 'numero di incontri' non dovrebbero comparire in un Piano della performance: sono già ampiamente oggetto di critica nei confronti di



istituzioni e dipendenti pubblici, da ritenere urgente la loro eliminazione dai documenti dell'Ateneo;

4. Validazione della Relazione sulla performance 2019

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 ss.mm., nella sua riunione in modalità telematica del 30 giugno 2020:

- presa in esame la Relazione sulla performance per l'anno 2019, inviata dall'Amministrazione al Nucleo di valutazione di Ateneo in data 25/06/2020;
- 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 2019.

Napoli, 30 giugno 2020

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione

F.to prof. Achille Basile

(firmato digitalmente)