



Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance  
(approvata nella seduta del 27.9.2022)

Il NdV/OIV è tenuto a redigere ogni anno una Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. Le «Linee Guida 2022 per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione», trasmesse dall'ANVUR il 30 marzo scorso, hanno stabilito che tale Relazione potesse essere redatta in forma libera, secondo la struttura suggerita nel par. 3.2.1. delle Linee Guida del 2018, e inserita nella sezione «Valutazione della performance» (sottosezione «Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance»), oppure rispondendo ai 30 punti di attenzione indicati nella «Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance» acclusa alle Linee Guida 2022 (Allegato 3). Il NdV/OIV dell'Università di Napoli "l'Orientale" ha deciso di adottare il formato della scheda di analisi, per la cui compilazione l'ANVUR ha fissato la scadenza del 15 ottobre 2022. Alla medesima data le Linee Guida ANVUR hanno fissato anche la scadenza per la redazione e l'approvazione delle sezioni della Relazione all'ANVUR relative ad AVA. Nella seduta del 27 settembre 2022, il NdV ha licenziato ed approvato la Relazione all'ANVUR 2022, ivi compresa la «Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance», qui di seguito riportata:

Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance

N.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
<b>Sistema di misurazione e valutazione della performance</b>			
1	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?	No	L'Ateneo non ha aggiornato il SMVP benché le modifiche intervenute sulla struttura organizzativa e il riordinamento delle misure di valutazione hanno suggerito al NdV di richiedere all'Amministrazione un aggiornamento del documento. Il mancato aggiornamento è stato giustificato indicando quali ragioni: <ul style="list-style-type: none"><li>- il processo di riorganizzazione amministrativa in atto, con un impatto sul ciclo della performance a partire dal 2023;</li><li>- l'approvazione di una prima versione del PIAO il 28 aprile 2022;</li><li>- le sfasature temporali fra i documenti di programmazione e i ritardi accumulati che avrebbero reso «poco significativa ogni proposta di aggiornamento che non sia corroborata da un'effettiva e preventiva re-ingegnerizzazione e proceduralizzazione dei processi».</li></ul>

N.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
			<p>Pertanto, in considerazione del mancato aggiornamento del SMVP e in attesa di un nuovo documento che tenga conto delle significative modifiche intervenute sulla struttura organizzativa dell'Ateneo e sui criteri e meccanismi di valutazione, nelle risposte ai Punti di attenzione dal n. 2 al n. 12, relativi al SMVP, si farà necessariamente riferimento alla versione più recente del Sistema, adottata dall'Ateneo con la Deliberazione n. 101, approvata dal CdA nella seduta del 30 giugno 2021.</p>
2	<p>Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?</p>	Si	<p>Il SMVP prevede due momenti di monitoraggio infrannuale della performance, al 31 luglio e al 30 novembre. Nella tabella 5 del SMVP è indicata come modalità di comunicazione la stesura di una relazione, a cura della Direzione generale, della Struttura tecnica permanente e del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il NdV non ha mai ricevuto relazioni periodiche di monitoraggio.</p>
3	<p>Nel SMVP sono chiaramente definiti i concetti di performance istituzionale (riferita all'università nel suo complesso), organizzativa (riferita alle aree dirigenziali o alle unità organizzative) e individuale?</p>	Altro	<p>Nel SMVP non vi è una definizione di performance istituzionale, benché possa di fatto coincidere con la "Performance dell'Ateneo o organizzativa" (p. 21), relativa alle finalità e alla missione istituzionale dell'Ateneo, più avanti identificata nelle tre aree della Didattica; Ricerca e Terza missione; Internazionalizzazione. Inoltre, la performance organizzativa di fatto coincide con la "Performance gestionale", sebbene venga riferita nel documento alla sola Amministrazione dell'Ateneo.</p>
4	<p>Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?</p>	Si	<p>Sì, con particolare riguardo per la Performance gestionale (ovvero organizzativa), la Tabella 13 indica per ciascuna fase gli organi e gli attori coinvolti, i documenti da predisporre e le corrispondenti scadenze.</p>
5	<p>Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?</p>	Si	<p>Sì, nell'ambito della performance individuale: nell'accezione di competenze professionali e manageriali dimostrate nel caso del Direttore generale e dei dirigenti (per costoro vengono identificate quattro aree di valutazione delle competenze: problem solving,</p>

N.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
			integrazione, leadership, team building), mentre nell'accezione di competenze/comportamenti per il personale di categoria EP (competenze e comportamenti professionali dimostrati) e per le categorie D, C e B (per le quali si fa riferimento a cinque differenti aree di competenza: tecnico-operativa; relazionale; problem-solving; integrazione; orientamento al servizio).
6	Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	Altro	Solo in parte e non per tutte le tipologie di personale.
7	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	Si	Sì, in particolare nella definizione del processo di misurazione della performance gestionale (organizzativa).
8	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	Si	Sì, benché senza operare una distinzione netta. Nella descrizione del processo di misurazione e valutazione della performance gestionale (tabella 13) si fa riferimento alla definizione e assegnazione di obiettivi e, in seguito, alla valutazione del grado di raggiungimento, senza specificare le modalità di misurazione.
9	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)		Il Direttore generale è valutato sulla base di due parametri di valutazione: (i) gli obiettivi individuali assegnati annualmente, stabiliti dal Rettore e approvati dal CdA (80%); (ii) le competenze professionali e manageriali dimostrate (20%). La relazione sul raggiungimento degli obiettivi individuali è predisposta dal DG e inviata al NdV che riceve altresì dal Rettore una relazione valutativa sui comportamenti professionali e manageriali dimostrati.
10	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)		I Dirigenti sono valutati in base a quattro parametri di valutazione: (i) la performance relativa alle strutture di diretta responsabilità (40%); (ii) gli obiettivi individuali (30%); (iii) le competenze professionali e manageriali dimostrate (20%); (iv) la capacità di valutazione dei propri collaboratori (10%). La valutazione dei dirigenti è effettuata dal DG.

N.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
11	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di UO (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)		L'attuale SMVP, pur facendo riferimento ai Responsabili di UO in più punti del documento e prevedendo espressamente il ruolo di tali attori nel processo di performance gestionale (vedi per esempio tabella 13), non prevede in modo esplicito queste figure nel sistema di valutazione, senza indicare la modalità di assegnazione di obiettivi, la misura dei pesi, gli organi coinvolti). Si fa invece riferimento agli EP che però, in base a quanto indicato nel documento, non sembrerebbero poter avere responsabilità di UO. Pertanto, in tale versione del SMVP, Dirigenti e Responsabili di UO andrebbero a coincidere, ovvero non vi sarebbero Responsabili di UO che non siano anche Dirigenti.
12	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'Ateneo?	3)	Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento.
<b>Piano integrato della performance</b>			
13	Rispetto al quadro normativo in fase di definizione e tenuto conto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 (PIAO), quali elementi sono presenti nel Piano Integrato dell'Ateneo?	1,3,5,7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivi di performance</li> <li>- Obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione</li> <li>- Azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere</li> <li>- La strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi</li> </ul>
14	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	2	No, i tre obiettivi indicati come obiettivi di performance, riferibili esclusivamente al miglioramento dei processi amministrativi, hanno come scadenza stabilita il 31 dicembre 2022.
15	Nel Piano 2022 - 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi strategici contenuti nei documenti di pianificazione strategica ed economico-finanziaria dell'Ateneo?	4	No
16	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	2	No
17	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi e alle azioni che l'Ateneo ha scelto nell'ambito della	2	Gli obiettivi e le azioni scelte dall'Ateneo nell'ambito della programmazione triennale del MUR sono descritte in apertura di documento e, in una certa misura, possono essere ricondotti ad alcuni degli obiettivi stabiliti dal Piano strategico 2021-2023 (O.4.2 = Incremento corpo

N.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
	programmazione triennale del MUR (PRO 3)?		docente e ricercatore e O.4.3 = Accrescere le competenze di docenti, ricercatori e personale ABT in Lavorare insieme per crescere; O.6.2 = Aumentare la visibilità internazionale dell'Ateneo in Potenziare l'internazionalizzazione), ma il PIAO 2022-2024 non fa riferimento ad alcun obiettivo strategico di performance, al di là dei tre indicati al punto di attenzione 13.
18	Al netto del PNRR e della PRO 3, nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi e indicatori mutuati da quelli utilizzati dal MUR (es. FFO, PROPER, ecc) e/o dall'ANVUR (es. AVA) per la valutazione dell'Ateneo?	5	No, non sono indicati nel PIAO.
19	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente?	4	Non applicabile alla versione approvata dall'Ateneo di PIAO 2022-2024, dove non è presente alcuna forma di pianificazione a cascata, al di là delle schede relative ai tre obiettivi a carattere amministrativo già richiamati (punto di attenzione 13).
20	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?	4	No, mai nel caso del PIAO 2022-2024. Sono invece presenti nel PIP 2021-2023.
21	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi?	6	Per i tre obiettivi 2022 e per gli obiettivi relativi al ciclo di performance 2021-2023 con effetti anche sul 2022 (20 su un totale di 37) riportati negli allegati del PIAO, gli indicatori sono riconducibili alla categoria: Tempistiche/scadenze.
22	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto?	5	Per i target riportati negli allegati al PIAO 2022-2024 non compare alcuno dei criteri indicati, con la probabile eccezione relativa al recepimento di indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili.
23	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	2	
24	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	2	
25	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'Ateneo?	2	No. Nel PIAO 2022-2024 vi è tuttavia un impegno dell'Ateneo ad applicare strumenti di analisi della soddisfazione dell'utenza: «L'Ateneo utilizzerà inoltre lo strumento della customer satisfaction e del rispetto dei parametri individuati per la rilevazione dell'opinione degli utenti interni ed esterni all'Ateneo e per il monitoraggio della performance organizzativa, al fine di individuare altresì fattori di cambiamento in un'ottica di miglioramento continuo» (p. 80).

<b>N.</b>	<b>Punto di attenzione</b>	<b>Risposta</b>	<b>Eventuali note o commenti</b>
<b>26</b>	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare?		
<b>27</b>	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	2	No. In cicli precedenti, gli obiettivi relativi alla Didattica hanno in parte tenuto conto dei risultati emersi dai questionari degli studenti.
<b>28</b>	Nel SMVP e nella gestione operativa del Piano, sono previste e attuate azioni specifiche se dal monitoraggio si rileva uno scostamento rispetto a quanto programmato? Se Si, quali?	4	
<b>29</b>	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati?	2,3,4	Con riferimento ai cicli precedenti di pianificazione.
<b>30</b>	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1	Attraverso un'analisi documentale dei risultati laddove possibile.

*Il Coordinatore  
prof. Antonio Lopes  
F.TO Lopes*