



Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione interna (D. Lgs. 19/2012, art 12 e art.14)



Anno 2018

Università degli Studi di Napoli Federico II

1. Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance

1. Processo di definizione del Piano Integrato della Performance 2018-20

1.1 Quali soggetti (interni e/o esterni) sono stati coinvolti nell'iter che ha condotto alla redazione del Piano? Con quali modalità?

Nel testo del Piano Integrato della Performance (d'ora in poi PIP) 2018-20 si sottolinea che nel processo di formulazione del Piano sono stati consultati i Dirigenti, i Direttori dei Dipartimenti e i Presidenti dei Centri.

I Dirigenti hanno inviato la scheda sintetica sui risultati conseguiti nel 2017, così come previsto dal sistema di monitoraggio, e sono stati, altresì, effettuati incontri informali sulla prosecuzione di detti obiettivi nel 2018, secondo quanto pianificato nel Piano Integrato 2017-2020.

I Direttori dei Dipartimenti e i Direttori/Presidenti dei Centri sono stati consultati formalmente con l'invio di una proposta di obiettivi operativi da assegnare nel 2018 chiedendo di integrarli per tener conto delle specifiche organizzative dei propri uffici. Gli obiettivi proposti sono stati, quindi, valutati dal Direttore Generale rispetto alla loro misurabilità e al contributo aggiuntivo rispetto alle attività ordinarie. Il Direttore Generale ha, poi, gestito informalmente la revisione degli obiettivi, garantendo l'assegnazione di un minimo di tre obiettivi, così come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo.

Il PIP 2018-20 è stato poi inviato al Nucleo di Valutazione per un parere.

Questa impostazione è stata confermata dal DG nell'incontro col Nucleo di valutazione del 15 febbraio 2018.

1.2 A quali altri documenti di programmazione o analisi sono correlati i contenuti del Piano? (es.: Programma di mandato, Piano Strategico, Programmazione Triennale MIUR, Relazione di accompagnamento al Bilancio consuntivo; Bilancio Previsionale; Indagini di contesto, indagini sul clima o sul benessere organizzativo, customer satisfaction, ecc.)

Nel PIP 2018-20 è sottolineato il coordinamento con il "Piano Strategico di Ateneo" e con la "Programmazione Triennale 2016-2018", approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16/12/2016 con delibera n° 7; inoltre richiama l'indagine di benessere organizzativo del 2016 sul personale docente condotta dal Nucleo di Valutazione, così come il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2018-2020 approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 4 aprile 2018 (non si fa, peraltro, cenno nel PIP 2018-20 al documento "Politiche di Ateneo e programmazione" pur disponibile sul sito dell'Ateneo dall'ottobre 2017).

Non emerge, invece, il coordinamento con il processo di bilancio, fattore confermato dal DG nel corso dei colloqui intercorsi con il NdV e giudicato come una criticità da trattare nel futuro prossimo.

1.3 L'iter seguito per la redazione del Piano è coerente con quanto indicato nel SMVP su cui il NdV ha espresso il proprio parere?

L'iter seguito dal DG è coerente con quanto indicato dal SMVP 2018. L'Ateneo ha da tempo delineato un SMVP basato su un modello a 'cascading' che prende avvio dagli obiettivi strategici di Ateneo e li declina in obiettivi per il Direttore generale; questi a sua volta attribuisce, in coerenza con i propri, gli obiettivi ai dirigenti e alle strutture decentrate, sulla base di un processo di confronto innescato con una sorta di 'invito alla formulazione degli obiettivi del PIP'. Il NdV ha peraltro indicato, nei propri pareri e documenti di validazione della Relazione sulla performance, oltreché negli incontri con il DG, l'importanza di sviluppare processi di ascolto e di rilevazione delle opinioni di stakeholders e utenti a supporto della formulazione del PIP; allo stesso modo ha sottolineato l'esigenza di un coordinamento con i processi di formazione e verifica del bilancio.

2. Integrazione con le strategie

2.1 Vi è una sezione nel Piano in cui vengono descritte le strategie generali dell'Ateneo? Se sì, sono indicati gli obiettivi strategici corredati da indicatori e target?

La sezione 1.8. del PIP 2018-20 contiene i riferimenti alle strategie generali di Ateneo, con le eccezioni sopra riportate. Gli obiettivi strategici, tuttavia, non sono collegati a indicatori e target. Sono indicati i responsabili o le aree coinvolte per ogni obiettivo strategico.

2.2 Vi è coerenza con la programmazione degli obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale?

Sì, poiché gli obiettivi individuali discendono da quelli di performance organizzativa.

Gli obiettivi di performance organizzativa sono articolati in: a) obiettivi: strategici oppure operativi, b) obiettivi di miglioramento continuo (obiettivi di continuità); c) obblighi dirigenziali. Sono attribuiti al DG gli obiettivi strategici, declinati in termini di performance individuale. Per i dirigenti, gli obiettivi strategici sono declinati in obiettivi operativi individuali, mentre gli obiettivi di miglioramento continuo e gli obblighi dirigenziali costituiscono un correttivo della valutazione complessiva (che è completata con gli obiettivi di tipo comportamentale). Per il personale EP e responsabili di struttura gli obiettivi strategici sono declinati individualmente in obiettivi operativi, con correttivo relativo agli obiettivi di continuità (completati dalla valutazione dei comportamenti). Per il restante personale e per le strutture decentrate gli obiettivi organizzativi sono declinati a livello individuale in termini di obiettivi di continuità attribuiti alla struttura di appartenenza (completati alla valutazione dei comportamenti).

2.3 In che modalità la pianificazione strategica è stata declinata a livello di (o è stata costruita partendo dalle) strutture decentrate (Dipartimenti, Centri, Scuole, ecc.)?

Al personale di dipartimenti, centri e scuole sono attribuiti obiettivi connessi alla realizzazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, del Programma Triennale per la Trasparenza e ad uno degli obiettivi strategici. Si è trattato di una soluzione per poter avviare l'inserimento delle strutture decentrate nell'ambito del ciclo della performance, da potenziare incrementalmente negli anni a venire. La criticità principale da affrontare è costituita dall'assenza nei Dipartimenti di un responsabile gestionale, da coinvolgere nella fase di programmazione assieme ai direttori di Dipartimento e a cui affidare l'attribuzione degli obiettivi al personale sottoposto. Nell'attuale organizzazione il DG ha il non semplice compito di coinvolgere solamente i direttori di Dipartimento, che hanno risposto in modo limitato alla richiesta di collaborazione.

3. Integrazione con il ciclo di bilancio

3.1 Vi sono riferimenti nel Piano alla pianificazione economica (al bilancio preventivo)?

I riferimenti sono limitati e ciò è riconosciuto anche all'interno del PIP 2018-20 (p. 29) come una criticità da trattare nel futuro prossimo.

3.2 Vi è collegamento esplicito tra la responsabilità economica e quella sugli obiettivi di performance? Se sì, fino a che livello? (Direzione generale, dirigenti e direttori di dipartimento, responsabili di ufficio)
No, questo collegamento non è esplicitato.

3.3 Agli obiettivi di performance organizzativa è associata un'indicazione del fabbisogno finanziario per conseguirli?
No, agli obiettivi di performance organizzativa non sono associati i fabbisogni finanziari necessari per conseguirli.

3.4 Vi sono obiettivi di performance o anche semplici riferimenti allo sviluppo della contabilità analitica?
No, non sono presenti riferimenti allo sviluppo della contabilità analitica.

4. Pianificazione della performance organizzativa

4.1 Il concetto di performance organizzativa nel Piano viene inteso come performance di ateneo (istituzionale), performance di struttura o in entrambi i modi? In quest'ultimo caso, è chiara la distinzione tra i due livelli, anche in termini di responsabilità sul conseguimento degli obiettivi?

Il concetto di performance organizzativa è inteso, prevalentemente, come performance collegata a politiche/programmi di Ateneo, che sono poi declinati in termini di attività di una o più strutture (obiettivi trasversali). Tuttavia, con riguardo alla valutazione del personale senza incarichi, gli obiettivi sono definiti in termini di performance di struttura. In ambedue i casi sono chiaramente evidenziate le responsabilità riguardanti il conseguimento dei risultati attesi.

Non sono presenti nel PIP 2018-20 obiettivi

4.2 L'interpretazione della performance organizzativa è coerente con quanto indicato nel SMVP?
Il contenuto del PIP 2018-20 è coerente con quanto indicato nel SMVP 2018.

4.3 Sono presenti nel Piano schede dedicate alle singole strutture?

Sì, nel piano sono dettagliate le schede degli obiettivi attribuiti alle strutture (laddove le strutture sono dirette da un/a dirigente TA, le schede riguardano gli obiettivi attribuiti al/alla dirigente stesso/a).

Se sì:

4.3.1 il numero di schede è coerente con il numero di strutture effettivamente operative indicate nell'organigramma o nel regolamento di organizzazione e funzionamento? (Fino a che livello sono presenti delle schede - Direzioni, Aree, UO ecc.?)

Sì; sono presenti schede per Ripartizione dell'amministrazione centrale (attribuite al/alla singolo/a dirigente), per Dipartimento e per Centro.

4.3.2 è indicato il nominativo del responsabile della struttura e la composizione dell'ufficio?
Nelle schede è indicato il nominativo del responsabile.

4.3.3 è prevista un'articolazione del Piano a livello di strutture decentrate?
Sì, a livello di Dipartimenti e Centri.

4.3.4 le informazioni presenti all'interno delle schede descrivono in modo esaustivo gli obiettivi?
Sì, con riferimento alle descrizioni presenti nella parte generale del PIP 2018-20.

4.3.5 nel caso di una pluralità di obiettivi è indicato il peso di ciascuno di essi sulla performance complessiva della struttura?
Sì, per DG, dirigenti, EP, e personale delle strutture gli obiettivi sono pesati.

4.3.6 è indicato il contributo di altre strutture per il perseguimento dei singoli obiettivi (obiettivi trasversali)? Se sì, sono coerentemente presenti i medesimi obiettivi nelle schede delle altre strutture interessate?

Sì, gli obiettivi trasversali presenti nel PIP 2018-20 riportano il contributo delle diverse strutture coinvolte e gli stessi obiettivi sono presenti nelle singole schede.

4.4 Vi è una distinzione tra obiettivi finalizzati al miglioramento del funzionamento e obiettivi di progetto? Se sì, per i primi è indicata il valore di partenza che si intende migliorare (la baseline)?

Non vi è una distinzione specifica fra obiettivi di funzionamento e obiettivi di progetto. La distinzione utilizzata nel SMVP e nel PIP 2018-20 è tra obiettivi strategici e operativi, da un lato; e obiettivi di miglioramento continuo. In particolare, gli obiettivi operativi riguardano sia progetti che interventi di miglioramento del funzionamento; in ogni caso, a supporto della definizione del target non sono mai indicati i valori di partenza (baseline). Si tratta di una dimensione che, pur saltuariamente presente in alcuni obiettivi degli anni passati, è stata oggetto di attenzione da parte del NdV, che ha richiesto al DG una maggiore precisione in tal senso.

4.5 La “filiera” obiettivi-indicatori-target è di buona qualità? In particolare:

Il SMVP e il PIP scontano ancora alcune difficoltà nel migliorare progressivamente la filiera obiettivi-indicatori-target, anche a causa delle carenze dei sistemi informativi. Mentre si è consolidata l'attenzione a rendere coerenti i tre fattori, mancano in molti casi: a) la definizione della baseline (negli obiettivi di miglioramento – la baseline è, in ogni caso, presente negli obiettivi di struttura per la valutazione del personale di comparto dell'Amministrazione centrale); b) la definizione del contenuto atteso dai progetti in termini di valore prodotto per gli utenti (interni/esterni) e quindi di cambiamento atteso rispetto alla situazione 'as is'; c) il livello minimo richiesto, al di sotto del quale non v'è produzione di utilità.

4.5.1 gli obiettivi sono espressi in modo chiaro e sintetico?

Rispetto al passato, gli obiettivi del PIP 2018-20 sono espressi in modo sintetico, con narrative presenti per gli obiettivi strategici del DG ma non per quelli dei dirigenti; la filiera obiettivi-indicatori-target è presente, ma senza baseline e con descrizioni che a volte non sono sufficienti per chiarire la reale portata del cambiamento richiesto in termini di contenuti attesi dagli interventi.

4.5.2 gli indicatori – siano essi qualitativi o quantitativi – sono adeguati (in numero e in formulazione) a misurare l'obiettivo cui si riferiscono?

Gli indicatori presenti nelle schede del PIP 2018-20 sono sufficientemente adeguati in numero e nella loro formulazione, fatta salva l'opportunità di indicare, anche in termini qualitativi, la baseline e i livelli minimi di contenuto atteso.

4.5.3 i target sono coerenti con gli indicatori e sono sfidanti rispetto agli obiettivi?

I target sono coerenti con gli obiettivi, anche se non sempre è percepibile il carattere di rilevanza degli stessi in termini di livello di sfida rispetto alla situazione attuale 'as is'.

4.5.4 le fonti delle informazioni necessarie

Il sistema informativo di Ateneo a supporto del ciclo della performance è carente. Non a caso, mancano nella sostanza obiettivi di miglioramento del funzionamento basati su indicatori di tipi quali-quantitativo (efficienza, economicità, qualità, risultato) rilevati con dati in valore assoluto, oltre che in percentuale; quelli presenti sono misurati in termini di prevalentemente qualitativi (raggiunto/non raggiunto).

4.6 Sono previsti momenti di monitoraggio ulteriori rispetto a quelli di cui è responsabile il NdV secondo quanto disciplinato dall'art. 6 novellato del D.Lgs 150/09? Tale tempistica è indicata esplicitamente nel SMVP?

Il SMVP prevede due momenti di monitoraggio, esplicitati nel SMVP: entro il 10 luglio ed entro il 15 dicembre di ogni anno. Di questi momenti il DG dà comunicazione al Nucleo di Valutazione.

5. Performance individuale

5.1 Che relazione c'è tra la misurazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei relativi responsabili? È la stessa per Direttore Generale, per i dirigenti e per i responsabili di posizione organizzativa?

La performance organizzativa è declinata in obiettivi strategici attribuiti al DG (obiettivi di primo livello); gli obiettivi strategici del DG sono declinati in obiettivi operativi attribuiti ai dirigenti e alle loro strutture (obiettivi di 2 livello), ai quali possono essere aggiunti obiettivi specifici attribuiti ad uno o più dirigenti. I dirigenti declinano poi gli obiettivi di struttura agli EP (posizioni organizzative) e ai responsabili di unità organizzativa.

5.2 I criteri di valutazione della performance individuale sono chiaramente indicati nel SMVP?

Il SMVP, anche nella edizione 2018, indica in modo chiaro i criteri di valutazione della performance individuale ai vari livelli (DG, Dirigenti, personale EP e responsabili di unità organizzativa, personale di comparto dell'amministrazione centrale e personale dei dipartimenti e centri).
