

## **Relazione annuale del NdV – Valutazione della performance 2018**

Sul tema del funzionamento complessivo e dello sviluppo del sistema di gestione della performance, l'ANVUR ha invitato i NdV a soffermarsi con un approccio critico e costruttivo su alcuni argomenti, illustrando gli sviluppi registrati nell'ateneo rispetto all'anno precedente e facendo riferimento – ove possibile – alle osservazioni trasmesse da ANVUR mediante il documento di feedback. In particolare, i NdV potevano soffermarsi sui 3 argomenti qui di seguito elencati, fornendo in tal modo il proprio contributo agli approfondimenti su cui l'Agenzia è attualmente impegnata:

1. funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance;
2. argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance;
3. modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs 74/2017, con particolare riguardo al coinvolgimento di utenti e cittadini per la valutazione della performance.

Circa il primo punto il NdV ha utilizzato la griglia di lettura allegata alle Linee Guida ANVUR per la relazione annuale dei Nuclei di Valutazione (S4 - Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance) in cui sono elencati gli specifici punti di attenzione. Circa il secondo e terzo punto che erano facoltativi il NdV ha ritenuto di rispondere solo al secondo in quanto il processo di validazione è stato già concluso ed ha rinviato al prossimo anno la verifica circa le modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs 74/2017.

### **1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO E SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

#### **1. Processo di definizione del Piano**

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

In merito ai soggetti che sono stati coinvolti nell'iter che ha condotto alla stesura del documento, si osserva che il Piano della Performance dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope è stato redatto dalla Direzione Generale in collaborazione con la Ripartizione Risorse Umane e la partecipazione degli altri Dirigenti.

Il processo di programmazione è basato sullo sviluppo di relazioni sia di tipo top-down per la programmazione delle iniziative di sviluppo e per l'esecuzione delle linee strategiche, sia di tipo bottom-up, per quanto riguarda il sistema di assegnazione degli obiettivi che prevede la concertazione degli stessi. Il principio di partecipazione secondo l'approccio bottom-up sottolinea l'opportunità che il piano sia definito attraverso una partecipazione attiva del personale dirigente che, a sua volta, favorisce il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa.

##### **1.2 A quali documenti di programmazione o analisi sono correlati i contenuti del Piano?**

I contenuti del Piano Integrato sono correlati ai seguenti documenti di programmazione:

- a) **Piano strategico di Ateneo 2016-2022**
- b) **Programmazione triennale MIUR 2016-2018**
- c) **Feedback** formulato, dall'ANVUR, sul Piano Integrato 2017-2019 e suggerimenti forniti dal Nucleo di Valutazione.

##### **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?**

Va rappresentato che sebbene il SMVP sia stato incluso nel Piano integrato 2018-20 quest'ultimo è coerente con quanto previsto dal sistema. Va evidenziato che il sistema di valutazione è stato sottoposto al nucleo di valutazione solo dopo l'approvazione del Piano.

Il NdV ha richiamato pertanto l'Ateneo ad osservare la normativa e lo ha invitato, a partire dal prossimo ciclo 2019, ad aggiornare il SMVP con un sostanziale anticipo rispetto all'emanazione del Piano integrato 2019, di modo che il NdV-OIV potesse esprimere un motivato parere e, qualora fossero emerse suggerimenti di rilievo, ci sia il tempo tecnico necessario per tenerne conto.

Gli obiettivi di performance individuale sono stati assegnati al Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione; mentre quelli dei Dirigenti sono stati assegnati direttamente dal Direttore secondo il modello a cascata

## **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 obiettivi strategici corredati da indicatori e target?**

Nel Piano è presente una sezione in cui vengono descritte le strategie generali dell'Ateneo e gli obiettivi strategici corredati da indicatori e target.

L'Università Parthenope ha individuato e percepito come propri obiettivi di performance organizzativa il miglioramento negli indicatori relativi agli obiettivi di didattica e di ricerca, nonché negli indicatori degli obiettivi strettamente riconducibili alla sfera dell'organizzazione.

A seguito dei feedback di ANVUR sul Piano Integrato 2017-19, nel nuovo Piano sono stati introdotti i target.

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

La programmazione degli obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale risultano coerenti con le strategie e obiettivi. Ciò è garantito dal modello di assegnazione degli obiettivi che vanno dalla direzione generale agli uffici periferici.

### **2.3 In che modalità la pianificazione strategica è stata declinata a livello di (o è stata costruita dalle) strutture decentrate?**

La pianificazione strategica è stata declinata nelle modalità espresse nel Piano per quanto riguarda i "Soggetti e le responsabilità". Il Direttore Generale avvia il processo di assegnazione e di condivisione di obiettivi secondo le linee strategiche di Ateneo sia nei confronti dei responsabili delle strutture centrali da lui coordinate, sia nei confronti dei Dirigenti,. A loro volta, i Dirigenti provvedono ad assegnare ai responsabili da loro coordinati gli obiettivi della propria ripartizione. Il Direttore Generale valuta sia la performance dei Dirigenti, sia del personale di categoria EP. Per quest'ultimi, il Direttore Generale è coadiuvato, nel rispetto del processo di programmazione, dal Dirigente nella cui Ripartizione il personale di categoria EP è incardinato.

Le strutture tecnico-amministrative decentrate (Dipartimenti) fanno capo e rispondono del loro operato direttamente ai Direttori di Dipartimento E', pertanto, cura dei Direttori di Dipartimento proporre al Direttore Generale l'assegnazione e la valutazione degli obiettivi individuali raggiunti in linea con gli obiettivi strategici di Ateneo.

### 3. Integrazione con il ciclo di bilancio

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

Nel Piano non sono presenti riferimenti alla pianificazione economica (al bilancio preventivo).

#### 3.2 Vi è collegamento esplicito tra responsabilità economica e quella sugli obiettivi di performance? Se sì, fino a che livello? (Direzione generale, dirigenti e direttori di dipartimento, responsabili di ufficio)

Il Ndv rileva che non vi è un collegamento esplicito tra responsabilità economica e quella sugli obiettivi di performance.

#### 3.3 Agli obiettivi di performance organizzativa è associata un'indicazione del fabbisogno finanziario per conseguirli?

Agli obiettivi di performance organizzativa non è associata un'indicazione del fabbisogno finanziario per conseguirli.

#### 3.4 Vi sono obiettivi di performance o anche semplici riferimenti allo sviluppo della contabilità analitica?

Non vi sono obiettivi di performance riferiti allo sviluppo della contabilità analitica in quanto già avviata nel 2015 ed attualmente consolidata nelle procedure. Si osserva, inoltre, che tale elemento era già stato inserito come obiettivo negli anni precedenti.

### 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?

Nel Piano la performance organizzativa fa riferimento alla performance dell'Amministrazione Centrale e alla performance delle strutture dipartimentali.

#### 4.2 L'interpretazione della performance organizzativa è coerente con quanto indicato nel SMVP?

Come anticipato sebbene il SMVP sia stato incluso nel Piano integrato 2018-20 quest'ultimo è coerente con quanto previsto dal sistema ed analogamente per quanto riguarda la performance organizzativa.

#### 4.3 Sono presenti nel Piano schede dedicate alle singole strutture?

Nel Piano non sono presenti schede dedicate alle singole strutture intese come "Uffici", bensì il piano individua i Dipartimenti e le Ripartizioni, quali soggetti attuatori della realizzazione degli obiettivi. Infatti la pianificazione della performance dell'Ateneo è centrata sulla individuazione di obiettivi operativi di natura principalmente trasversale e declinati sotto forma di obiettivi di processo.

#### 4.3.1 Il numero di schede è coerente con il numero di strutture effettivamente operative indicate nell'organigramma o nel regolamento di funzionamento? Fino a che livello sono presenti le schede – Direzioni, Aree, UO, ecc.?

Come anticipato non vi sono singole schede.

#### 4.3.2 E' indicato anche il responsabile della struttura e la composizione dell'ufficio?

NO

#### 4.3.3 E' prevista un'articolazione del Piano a livello di strutture decentrate?

Il Piano 2018-20 non propone una articolazione a livello di dipartimenti, ma solo l'indicazione della partecipazione o meno alle azioni di Ateneo.

#### **4.3.4 Le informazioni presenti all'interno delle schede descrivono in modo esaustivo gli obiettivi?**

La tabella degli obiettivi operativi riporta oltre l'obiettivo strategico cui risultano collegati, anche gli indicatori target e soggetti attuatori. Non sono però previste delle fasi specifiche di monitoraggio e ne tantomeno le azioni. Tali azioni sono presenti solo nel Piano Strategico ma non sono state riportate nel Piano integrato.

#### **4.3.5 Nel caso di una pluralità di obiettivi, è indicato il peso di ciascuno di essi sulla performance complessiva della struttura?**

Il Piano non prevede alcun peso dei singoli obiettivi alle strutture. I pesi sono attribuiti solo alle schede relative al Direttore Generale, Dirigenti e personale EP.

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

Gli obiettivi trasversali, che rappresentano una parte degli obiettivi operativi dell'Amministrazione centrale, sono evidenziati nella tabella tramite l'indicazione della sigla della Ripartizione e o del Dipartimento. Le specifiche azioni necessarie al raggiungimento dell'obiettivo non sono, invece, espressamente riportate.

#### **4.4 Vi è una distinzione tra obiettivi finalizzati al miglioramento del funzionamento e obiettivi di progetto? Se sì, per i primi è indicato il valore di partenza che si intende migliorare?**

Il Piano non distingue obiettivi finalizzati al miglioramento e obiettivi di progetto ed inoltre non sono presenti i valori di partenza.

#### **4.5 La filiera "obiettivi – indicatori – target" è di buona qualità? In particolare**

La filiera mostra un livello sufficiente, in miglioramento rispetto al passato.

##### **4.5.1 Gli obiettivi sono espressi in modo chiaro e sintetico?**

Gli obiettivi sono generalmente espressi in maniera chiara ma occorre fare ancora degli sforzi per indicare degli obiettivi più impegnativi.

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

Gli obiettivi sono tutti corredati da un solo indicatore che nella maggior parte dei casi ha come target ON-OFF.

##### **4.5.3 I target sono coerenti con gli indicatori e sono sfidanti rispetto agli obiettivi?**

La maggior parte dei target sono coerenti con gli indicatori. La capacità di indicare risultati target elevati, invece, è ancora abbastanza limitata. L'elevato tasso di raggiungimento degli obiettivi rendicontato in sede di Relazione sulla Performance potrebbe essere interpretato come una conseguenza della fissazione di target sfidanti.

##### **4.5.4 le fonti delle informazioni necessarie per la misurazione degli obiettivi sono facilmente accessibili e riscontrabili?**

Per quel che concerne gli obiettivi operativi delle strutture dell'Amministrazione Centrale, le fonti non sono esplicitate a livello di singola struttura/ufficio ma solo a livello di ripartizioni e dipartimenti. In ogni caso,

dopo aver individuato le strutture che hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi, le fonti sono facilmente accessibili.

**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 Piano prevede attività di monitoraggio in itinere degli obiettivi di performance organizzativa, tuttavia non ne esplicita la tempistica.

## **5. Performance individuale**

**5.1 Che relazione c'è tra la misurazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei relativi responsabili?**

Il Piano indica che gli obiettivi individuali sono conseguiti allorché la performance organizzativa a cui essi sono collegati è soddisfatta.

**È la stessa per Direttore Generale, per i Dirigenti e per i responsabili di posizioni organizzative?**

Per il Direttore Generale, i Dirigenti e i responsabili di posizioni organizzative la valutazione della performance è analoga, ossia è la combinazione della valutazione dei risultati raggiunti e dei comportamenti adottati.

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

La valutazione avviene mediante appositi criteri definiti nelle schede di valutazione inserite nel Piano.

## 2. ARGOMENTAZIONI SULLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE.

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione, ha preso in esame la Relazione sulla Performance predisposta dall'amministrazione per l'anno 2017 ai fini della sua validazione ai sensi dell'art.14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009.

La Relazione è stata approvata in data 25 giugno 2018 e trasmessa all'OIV in data 27 giugno 2018. Va evidenziato che la predetta relazione era stata già anticipata informalmente ed in un'ottica di collaborazione dall'Amministrazione in data 6 giugno 2018.

Nella relazione allegata al documento di validazione l'OIV ha riportato una descrizione dell'esito dell'analisi condotta per la validazione della suddetta Relazione. Tale analisi ha riguardato la comprensibilità, la conformità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione sulla Performance, come previsto dalle linee guida dell'ANAC (ex delibera CIVIT n. 6/2012).

Il processo di validazione della Relazione sulla Performance 2017 è stato condotto secondo quanto indicato dalla citata delibera n. 6/2012 e l'operato dell'OIV si è ispirato ai principi di indipendenza e di imparzialità. L'OIV ha validato la Relazione riferendo motivatamente sull'esito di un'attività di verifica svolta sull'attendibilità dei dati e delle informazioni ivi contenuti.

In relazione alle finalità descritte, il processo di validazione e la stesura del documento sono stati ispirati ai principi di:

- trasparenza;
- attendibilità;
- ragionevolezza;
- evidenza e tracciabilità;
- verificabilità (dei contenuti e dell'approccio utilizzato).

L'oggetto della validazione è la Relazione e si articola nei seguenti ambiti:

- la conformità (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e alle indicazioni CIVIT;
- l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.

Con la validazione l'OIV ha verificato la struttura e i contenuti della Relazione; a tal fine l'OIV, sotto l'aspetto metodologico, si è avvalso dell'uso carte di lavoro ovvero dei documenti, redatti dall'OIV relativi alle procedure di validazione adottate, ai test effettuati, alle informazioni raccolte e alle conclusioni raggiunte nel corso del processo di validazione delle carte di lavoro, formulando il giudizio di sintesi, espresso in termini di "validato o non validato".

I test di conformità stabiliscono se l'attività di redazione della Relazione è avvenuta in modo da aderire alle procedure e alle indicazioni contenute nella normativa vigente (D.Lgs 150/2009), nelle delibere della CIVIT e nelle linee guida ANVUR. Richiedono l'esistenza di una traccia o evidenza documentale, che consenta di riscontrare la conformità con la procedura fissata.

I test sul contenuto verificano la comprensibilità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione. Per le parti testuali della Relazione si è proceduto con un test di contenuto sul totale delle informazioni riportate; per i dati, gli obiettivi e gli indicatori della performance si è prevista una verifica su un campione di dati e di informazioni.

La validazione della Relazione è stato il risultato di un processo che ha coinvolto più soggetti, in particolare:

- il CdA dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope", che ha approvato la Relazione sulla performance nella seduta del 25.06.2018;
- il Rettore dell'Ateneo che ha sottoposto il documento alla validazione dell'OIV, già ricevuto per le vie brevi;
- i controlli a campione effettuati sul raggiungimento dei risultati relativamente agli Uffici:
  - ✓ Formazione del PTA
  - ✓ Personale Docente e Ricercatore

- ✓ Personale Tecnico Amministrativo
- ✓ Terza missione
- ✓ Comunicazione

Le fasi del processo di validazione sono state :

- l'OIV ha ricevuto dall'Amministrazione la Relazione sulla performance adottata dal CdA;
- l'OIV ha definito la metodologia di validazione (confermando l'adozione dei criteri che aveva già valutato e adottato nel validare la Relazione sulla performance 2016) e programma le verifiche;
- l'OIV, con il supporto dell'Ufficio, ha compiuto una fase istruttoria nella quale ha acquisito le informazioni necessarie ed ha effettuato i test, raccogliendo i risultati in apposita documentazione (carte di lavoro) e richiedendo, ove necessario, ulteriori informazioni all'Amministrazione;
- l'Ufficio di supporto ha elaborato il documento di accompagnamento alla validazione della Relazione sulla performance, sulla base degli esiti dell'OIV;
- l'OIV ha formalizzato il documento di validazione, lo ha trasmesso all'amministrazione e lo ha pubblicato nel Portale della Performance (<http://performance.gov.it>);
- l'Amministrazione ha provveduto alla pubblicazione della Relazione sulla Performance sul Portale della Performance (<http://performance.gov.it>) e sul sito web di Ateneo.