

UNIVERSITA' DI NAPOLI FEDERICO II

NUCLEO DI VALUTAZIONE CON FUNZIONE DI OIV

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)

Maggio 2014

1. Introduzione. Contenuto della relazione e sintesi

Questa relazione, elaborata dal Nucleo di valutazione dell'Università di Napoli Federico II, in veste di Organismo indipendente di valutazione (OIV), contiene le informazioni richieste dall'ANAC in merito al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

La relazione è basata su dati e documenti messi a disposizione dagli Uffici dell'amministrazione dell'Ateneo, nonché dalle attività di monitoraggio che il Nucleo di valutazione compie nel corso dell'anno e che sono descritte nei relativi paragrafi.

In sintesi, si sottolinea come l'Ateneo si sia dotato – per il personale amministrativo –, già prima dell'entrata in vigore del D.lgs. 150/2009, di un sistema di valutazione delle performance individuali dei dirigenti e del personale contrattualizzato (introdotto a partire dal 2003 e successivamente aggiornato nel 2006), basato sia su obiettivi di prestazione che su obiettivi di comportamento. Successivamente all'entrata in vigore di questa normativa, il processo di valutazione è stato arricchito con una maggiore attenzione agli aspetti della performance organizzativa. Attualmente, anche su impulso del Nucleo di valutazione, è in fase conclusiva un progetto per l'articolazione degli obiettivi di comportamento collegati a competenze, realizzato nell'ambito di un Laboratorio Formez che coinvolge altre università del Meridione. Inoltre, si sta operando per sviluppare l'articolazione degli indicatori di performance e la loro valutazione, attraverso la partecipazione al progetto Good Practices, che coinvolge altre 26 università. In ogni caso, il presidio del processo di elaborazione, monitoraggio e valutazione delle performance è tutt'ora – come già segnalato nella relazione del 2013 – assicurato da un limitato gruppo di unità di personale.

L'ambito della trasparenza e dell'integrità è ben presidiato, attraverso l'attribuzione di responsabilità specifiche e la predisposizione e aggiornamento del relativo piano. Un obiettivo strategico riguardante l'attuazione del Piano per la trasparenza e l'integrità è stato inserito nel Piano delle performance del 2014.

2. La gestione della Performance organizzativa e individuale

Il modello di elaborazione e valutazione delle performance per il settore amministrativo è rimasto lo stesso del 2013; rinnovato nel 2010 a seguito del DLgs 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni, e sulla base delle deliberazioni CIVIT e ANAC, risulta sufficientemente adeguato alle esigenze di programmazione e valutazione, pur se si attendono gli esiti dei progetti di sviluppo sopra ricordati.

Il ciclo delle performance prevede la definizione di obiettivi strategici triennali (ma aggiornabili di anno in anno) da parte del vertice dell'Ateneo, che vengono inseriti nel Piano delle performance. Gli obiettivi strategici sono articolati annualmente in obiettivi operativi (progetti annuali di particolare significatività) e in obiettivi di continuità (tesi ad enfatizzare l'esigenza di continuità dei servizi). Per i dirigenti, gli obiettivi operativi costituiscono gli obiettivi della performance organizzativa; in vari casi si tratta di obiettivi inter-organizzativi, rispetto ai quali sono identificate responsabilità collettive e individuali. Per il personale tecnico-amministrativo e gli EP la performance organizzativa è basata sui cd. obiettivi di continuità, definiti per le varie articolazioni organizzative.

Sia per i dirigenti che, dal 2014, per il personale tecnico-amministrativo, gli obiettivi di performance organizzativa sono accompagnati dalla definizione di obiettivi comportamentali collegati a competenze manageriali/gestionali. Ognuna delle due parti pesa per il 50% sul totale dei premi erogabili.

Nel 2013 la frequenza del monitoraggio è stata semestrale, coincidente con l'autunno; mentre la valutazione finale è realizzata l'anno successivo a quello di riferimento. Per i dirigenti il monitoraggio avviene attraverso colloqui con il direttore generale; i colloqui sono supportati da documentazione; sia la programmazione che i risultati dei colloqui sono comunicati al Nucleo di valutazione. Il progresso degli obiettivi attribuiti al personale di comparto viene monitorato attraverso schede di avanzamento degli obiettivi di continuità, monitorate a metà anno, presentate anche al Nucleo di valutazione oltre che ai dirigenti di 2° fascia.

Il monitoraggio anche nel 2013 si è basato sulla rilevazione di giudizi e l'analisi di documentazione sull'avanzamento degli obiettivi rispetto ai target definiti. Per quanto riguarda i dirigenti, gli obiettivi si sono configurati come progetti di miglioramento/modernizzazione, e l'avanzamento è stato supportato da documentazione, osservazione diretta e – in alcuni casi – da veri e propri indicatori. La raccolta di questi dati non è sistematica (non è, cioè basata su un sistema informativo formalizzato), ma connessa di volta in volta ai singoli obiettivi. Per il personale tecnico-amministrativo ed EP, la definizione degli indicatori riguardanti gli obiettivi organizzativi è più precisa e si concentra su alcune dimensioni di miglioramento dei servizi; tuttavia, non esiste un sistema informativo di raccolta dei dati, così che il monitoraggio avviene sulla base di dichiarazioni dei responsabili e sull'invio di dati (in genere in forma cartacea) alla Ripartizione personale; per questo il Nucleo sta proponendo la definizione di una procedura di verifica a campione, mediante osservazioni dirette o rilevazioni specifiche.

L'attribuzione degli obiettivi ai dirigenti finalizzati alla valutazione individuale dell'anno 2013 è stata basata sull'articolazione degli obiettivi strategici del Piano delle performance in obiettivi operativi, avvenuta ad inizio d'anno. Questi obiettivi sono descritti in apposite schede che articolano i contenuti e i risultati attesi in termini di target e tempi; sono stati formulati previo colloquio con il Direttore generale, cui hanno partecipato componenti del Nucleo di valutazione. Gli obiettivi sono completati dalle schede contenenti gli obiettivi di comportamento connessi a competenze manageriali/organizzative. Lo stesso è avvenuto per l'anno 2014, dopo l'elaborazione e approvazione del Piano delle performance aggiornato.

Il Nucleo con funzioni di OIV ha effettuato la valutazione 2012, mentre quella relativa al 2013 è prevista per luglio 2014.

Come negli anni precedenti, si prevede un colloquio con i componenti del Nucleo di valutazione indicati dal Coordinatore e l'analisi di evidenze raccolte; il Nucleo di

valutazione esprimerà il giudizio sull'avanzamento dei progetti attribuiti ad ogni singolo dirigente. Inoltre, sulla base di un confronto con il direttore generale e di ulteriore documentazione, sempre il Nucleo di valutazione formulerà i giudizi sui criteri comportamentali. Il giudizio finale prevede la controfirma del dirigente.

Il personale tecnico-amministrativo ed EP sarà invece valutato dai dirigenti di 2° fascia.

La definizione degli obiettivi per l'anno 2013 è stata coerente con il sistema adottato e con la strategia di progressivo affinamento del modello di valutazione. Il dato di rilievo è costituito dalla riorganizzazione operata a seguito delle norme della legge 240/2010, che ha ridotto a 26 i dipartimenti, soppresso le facoltà e i poli. Ne è conseguita la ridefinizione delle ripartizioni in cui è articolata la struttura amministrativa dell'Ateneo, ora diventate 9.

Gli obiettivi sono stati comunicati al Nucleo di valutazione mediante schede riassuntive (si consideri che, in ogni caso, il Nucleo può prendere visione di tutte le schede a richiesta).

Con riferimento al 2013, gli obiettivi attribuiti ai dirigenti e al personale tecnico-amministrativo sono migliorati in qualità; maggiore attenzione è stata riservata alla dimensione dell'economicità, declinata in termini di contenimento delle spese a parità di quantità e qualità dei servizi erogati. Inoltre, seppur in modo limitato, sono stati introdotti indicatori derivati da analisi di customer satisfaction.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, fino al 2013 la valutazione si è basata su indicatori di ufficio riguardanti la qualità del servizio erogato; dal 2014 questi indicatori sono stati affiancati dalla valutazione del comportamento organizzativo, con peso eguale (50% ciascuno).

Rimangono da rafforzare indicatori orientati al miglioramento della qualità dei servizi resi, così come possono essere precisati maggiormente i target da raggiungere annualmente.

Si sottolinea, tuttavia, come il modello avviato già da qualche anno ha permesso di introdurre e, a questo punto, consolidare la differenziazione dei premi erogati (in particolare per i dirigenti).

Per il personale tecnico-amministrativo ed EP, il 2013 ha configurato un consolidamento rafforzamento del modello, con un innalzamento della maggioranza dei target relativi alla qualità dei servizi, come suggerito nella valutazione dell'anno precedente.

Per il 2014 la definizione e attribuzione degli obiettivi si è svolta coerentemente con il modello, sulla base dell'elaborazione del Piano delle performance per il triennio 2014-16.

3. Il ciclo della performance

L'Ateneo aveva raffinato nel 2011 un modello di ciclo della performance che già era stato introdotto a partire dal 2006 seppure in forma embrionale. Allora l'innescò era dato dalla Direttiva del Rettore sull'azione amministrativa. Ora l'impulso è fornito dal Piano delle performance, la cui formulazione coinvolge il Rettore, il Direttore generale, il Nucleo di valutazione, i dirigenti e il Consiglio d'amministrazione. Il monitoraggio in corso d'anno riguarda prevalentemente l'avanzamento degli obiettivi organizzativi e individuali, con una sessione di incontri che inizia a strutturare anche il processo di feedback in corso d'opera per la discussione sulle iniziative da intraprendere per assicurare il raggiungimento degli obiettivi e gestire gli eventuali ritardi.

Il ciclo è concluso con la valutazione individuale e la Relazione sulle performance. La relazione relativa al 2013 deve ancora essere consegnata al Nucleo, così come deve essere effettuata la valutazione dei dirigenti (prevista per luglio 2014). Nel periodo coperto da questa relazione, la Direzione generale e il Nucleo di valutazione hanno completato la valutazione dei dirigenti per l'anno 2012.

L'Ateneo non si è ancora dotato di una specifica Struttura Tecnica di Supporto. Il presidio del ciclo della performance è assicurato da un gruppo di lavoro coordinato dalla dirigente della Ripartizione Personale contrattualizzato; nel complesso, le unità coinvolte sono tre, con elevata competenza (sono coperte le competenze giuridiche, contabilità pubblica, economico-gestionali). Anche per il 2013, il tempo dedicato si può stimare, complessivamente, in 50 giornate/persona (fte), cui si deve aggiungere l'impegno nell'ambito del progetto Formez, un ammontare di tempo che si è ridotto rispetto allo scorso anno.

4. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'Ateneo ha mantenuto la diversificazione delle responsabilità per quanto riguarda la trasparenza e l'integrità. La responsabilità per la pianificazione e il presidio del tema 'prevenzione della corruzione' sono affidati al Direttore generale (dal 26/02/2013), mentre il presidio della trasparenza è affidato alla dirigente della Ripartizione Attività contrattuale e Relazione con il pubblico.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione è stato aggiornato (delibera 30/01/2014), così come il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-16 (delibera 30/01/2014).

Il sito web di Ateneo, su cui si è intervenuti con miglioramenti nel 2013 (in attesa della revisione complessiva del portale, la cui nuova versione dovrebbe essere pronta per la metà del 2014), dà conto di questi documenti con completezza, visibilità e facilità di accesso; in particolare, sono collocati nell'ambito del sito dedicato all'Amministrazione trasparente, e il link al piano anticorruzione è visibile anche sulla homepage di Ateneo. Anche il sito della 'Bussola della trasparenza' rileva i miglioramenti ottenuti; la Federico II soddisfa ora 61 indicatori su 66, collocandosi in sesta posizione (verifica effettuata il 16 maggio 2014).

Il monitoraggio del Nucleo è stato realizzato a cadenza semestrale.

Il webmaster dispone delle statistiche sull'accesso alle sezioni specifiche, che si riportano nella seguente tabella:

	Visualizzazioni	Vis. Uniche	Tempo medio
2010	49.693,00	41643	1m 20s
2011	56.296,00	47928	1m 13s
2012	52.454,00	43929	1m 35s
2013	52.889,00	42.359	1m 22s

L'Ateneo, infine, sta provvedendo a nominare i vari soggetti che saranno responsabili per l'inserimento dei dati nel Portale della trasparenza.

Come già anticipato, un obiettivo strategico riguardante l'attuazione del Piano per la trasparenza e l'integrità è stato inserito nel Piano delle performance del 2014.

5. La gestione in qualità

L'Università Federico II ha costituito il Centro Qualità d'Ateneo, che si occupa della certificazione delle strutture. Per quanto riguarda le strutture amministrative, sono certificate, come nel 2012:

- Centro di Ateneo per le Biblioteche - CAB
- Centro di Ateneo per i Servizi Informatici – CSI

- La Ripartizione Edilizia e Patrimonio per quanto concerne la progettazione delle opere di edilizia universitaria; per il 2014 la stessa Ripartizione ha in programma l'estensione della certificazione per altre tre funzioni.

Altre evidenze in tema di qualità sono rilevate attraverso la rilevazione della soddisfazione degli studenti sulla didattica e la rilevazione della soddisfazione dei laureandi; i relativi questionari, infatti, comprendono anche domande su infrastrutture e servizi a supporto della didattica. Nell'ambito del progetto Good Practices è in corso la rilevazione sulla percezione della qualità dei servizi di supporto, attraverso la somministrazione di un questionario al personale tecnico-amministrativo. Il Nucleo di valutazione ha programmato per il prossimo autunno, inoltre, la rilevazione sul benessere organizzativo.

Risultano non strutturati, in ogni caso, i processi di gestione in qualità di molti altri ambiti del Settore amministrativo; l'ipotesi dell'elaborazione di carte dei servizi non si è realizzata nel corso del 2013 e rimane quindi un obiettivo da perseguire per il periodo 2014-15.

6. Utilizzo dei risultati derivanti dai processi di monitoraggio e valutazione delle performance

Anche per l'anno 2012 l'analisi delle performance raggiunte, contenuta nella Relazione sulle performance, ha costituito la base per la valutazione dei dirigenti e per la formulazione dell'aggiornamento del Piano delle performance 2013, nonché la base per una riflessione sulla qualità degli obiettivi attribuiti ai dirigenti. La riflessione sulle capacità di gestione del ciclo della performance condotte dal Rettore, dal Direttore generale, dal Nucleo e dai dirigenti, ha portato all'adesione al progetto Good Practices.

7. Dinamica del ruolo del Nucleo di valutazione e descrizione delle modalità di presidio

Il Nucleo di valutazione della Federico II ha svolto, a partire dal 2005-2006, un ruolo attivo nella definizione del modello di pianificazione degli obiettivi per il settore amministrativo e per la valutazione dei dirigenti, supportando i vertici dell'Ateneo in questi processi. Successivamente al D.Lgs. 150/2009, il Nucleo in funzione di OIV ha promosso l'elaborazione e approvazione del nuovo modello (che ha, in sostanza, aggiornato il precedente) ed ha effettuato – fino ad ora – la valutazione dei dirigenti per gli anni dal 2009 al 2012.

Il Nucleo ha identificato una figura specifica al proprio interno per presidiare questo ambito di attività, sulla base delle competenze di merito, pur essendo coinvolti regolarmente sia il coordinatore del Nucleo sia altri componenti nelle varie fasi di monitoraggio, di interazione con la direzione generale e i dirigenti, e di valutazione.

Il presidio avviene mediante periodici contatti con il Direttore generale, il Rettore, il gruppo di lavoro incaricato, i singoli dirigenti.

Un ambito in cui il Nucleo sta consolidando le procedure di presidio e monitoraggio è quello della trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione, dopo che l'attività di impulso è iniziata nel 2012. Lo stesso si dica per gli aspetti connessi alla prevenzione della corruzione.

ALLEGATI: QUESTIONARI EX DELIBERA 23/2013