



Al Magnifico Rettore
Prof. Alberto Carotenuto

Al Direttore Generale
Dott. Mauro Rocco

Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2020

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope", nelle funzioni Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. 74/2017, ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2020 ai fini della sua validazione.

Il NdV/OIV ha approfondito tutti gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione sulla Performance 2020. La documentazione del processo di analisi e le relative valutazioni e osservazioni su ciascuno dei punti esaminati sono contenute nell'allegato Documento di accompagnamento alla Validazione della Relazione sulla Performance.

Tutto ciò premesso, formulando alcune raccomandazioni contenute nel Documento di accompagnamento alla Validazione della Relazione sulla Performance, da ritenersi parte integrante del presente Documento di Validazione, il NdV/OIV **valida** la Relazione sulla Performance 2020.

Napoli, 30 giugno 2021

Per il Nucleo di Valutazione
La Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Mariani'.

(Prof.ssa Angela Mariani)

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI
"PARTHENOPE"**



**Documento di accompagnamento alla
Validazione della
Relazione sulla Performance 2020**

-30 Giugno 2021 -

1. SINTESI DELLA PROCEDURA DI VALIDAZIONE

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione (NdV), in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), presenta i risultati dell'analisi condotta per la validazione della Relazione sulla performance dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" relativa all'anno 2020, ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs 74/2017.

La documentazione dettagliata della procedura e delle verifiche effettuate per la validazione della Relazione sulla performance 2020 (di seguito Relazione) è conservata presso l'Ufficio di Supporto alla Qualità e alla Valutazione e rapporti con le società partecipate (Carte di Lavoro a supporto della validazione della Relazione sulla performance 2020).

Per l'analisi e validazione della Relazione il NdV/OIV ha tenuto conto: delle disposizioni contenute nel D. Lgs 150/2009 e sue modifiche; delle indicazioni CIVIT (delibere n. 5/2012 e n. 6/2012); delle linee guida dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario (ANVUR)¹; delle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 novembre 2018 del Dipartimento Funzione Pubblica. Nello specifico, per la validazione le indicazioni della delibera CIVIT n. 6/2012 sono state integrate con i criteri contenuti nelle Linee Guida per la Relazione annuale della performance dei Ministeri del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il NdV/OIV ha considerato:

- i principali documenti del ciclo della performance:
 - Piano Strategico 2016-2022;
 - Documento di Politica e di Programmazione 2019-2021 approvato dal SA e dal CdA il 20/01/2020;
 - Programma Triennale 2019-2021 2021 approvato dal SA e dal CdA il 11/02/2020
 - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020;
- Piano della Performance 2020-2022, approvato dal CdA e dal SA rispettivamente nelle sedute del 06/05/2020 e del 23/06/2020 e sua rimodulazione approvata dal SA nella seduta del 25/11/2020 e dal Consiglio di Amministrazione in data 07/12/2020;
- Rimodulazione obiettivi del Direttore Generale e dei Dirigenti, delibera n. 5 del 07/12/2020 del CdA;
- Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dal Direttore Generale nell'anno 2020 e la Proposta di valutazione annuale del Direttore Generale, formulata dal NdV/OIV il 24/06/2021;
- la Nota del Magnifico Rettore del 20/05/2021 (protocollo numero: 2021-UPARCLE-0046956) - Piano della Performance 2020-2022 Obiettivi di Performance Organizzativa-Istituzionale anno 2020, che ha definito i pesi da attribuire agli obiettivi organizzativi istituzionali di cui all'Albero della performance 2020-2022, come rimodulati con delibera n. 5 del 07/12/2020 del CdA. La Nota specifica che, stante il valore paritetico di ciascun obiettivo organizzativo istituzionale, ad essi viene attribuito il medesimo peso ai fini della valutazione della performance organizzativo istituzionale.

La Relazione, prima versione, è stata inviata al NdV/OIV in data 28/05/2021, in ritardo rispetto al termine del 15 maggio indicato nella tempistica programmata nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020. Successivamente il NdV/OIV ha avviato l'analisi di conformità alle disposizioni normative, la comprensibilità per gli stakeholder e l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate. Il NdV/OIV ha suggerito alcune modifiche con un duplice scopo:

¹, Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali del 2015; Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 del 2017; Il punto di vista dei Nuclei di Valutazione sul Ciclo della Performance negli Atenei Statali italiani del 2018 e Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane 2019.

da un lato, rendere più chiaro e comprensibile anche ad un lettore non esperto i contenuti della Relazione di interesse immediato per i cittadini e gli altri stakeholder; dall'altro approfondire l'analisi e le informazioni fornite su alcuni specifici ambiti. A valle del recepimento di tali suggerimenti, è stata fornita una seconda versione in data 10/06/2021.

Nel processo di validazione il NdV/OIV ha interloquuto con continuità con l'amministrazione, chiedendo documentazione aggiuntiva e chiarimenti, anche al fine di verificare l'attendibilità delle informazioni e dei dati. Il NdV/OIV ha inoltre considerato gli elementi emersi dalle audizioni, tenutesi il 18/06/2021, con il Direttore Generale, la Dirigente della Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione e il Delegato per il coordinamento delle attività di pianificazione in materia di performance e di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

A seguito delle osservazioni del NdV/OIV formulate a valle delle audizioni (verbale del NdV n. 10 del 18/06/2021), la Dirigente della Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione in data **25/06/2021** ha inviato la versione definitiva della **Relazione sulla performance 2020**, conforme a quella presentata per l'approvazione da parte del CdA. Il NdV/OIV ha verificato il corretto recepimento delle integrazioni/modifiche suggerite.

La Relazione è stata presentata in Senato Accademico, nella seduta del 30/06/2021, e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30/06/2021.

2. CONFORMITÀ, COMPRESIBILITÀ E ATTENDIBILITÀ: VALUTAZIONE GENERALE

La Relazione come struttura, attenendosi a quanto indicato nella delibera CIVIT n.5/2012, è articolata in 5 capitoli.

Il capitolo 1 presenta una sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni. I primi due paragrafi descrivono il contesto in cui l'Ateneo si è trovato ad operare, nello specifico condizionato dai problemi e vincoli posti dall'emergenza Covid e i riflessi sul contesto interno. Il terzo paragrafo fornisce informazioni sull'architettura organizzativa e l'offerta formativa e i dati essenziali sul personale docente e amministrativo, la numerosità degli studenti, i servizi offerti agli studenti, l'attività di ricerca e trasferimento tecnologico.

Segue un paragrafo dedicato alla descrizione dei risultati raggiunti che evidenzia, nel modo opportuno, la loro collocazione nell'ambito degli obiettivi strategici di Ateneo e delle necessità di adattamento imposte dall'emergenza sanitaria. Il quadro complessivo che emerge testimonia il significativo numero di azioni intraprese che hanno consentito all'Ateneo di rispondere prontamente alle sfide poste dalle limitazioni collegate all'emergenza Covid garantendo il regolare svolgimento di tutte le attività, in particolare quelle didattiche da remoto.

Infine l'ultimo paragrafo evidenzia le criticità e le opportunità. Le prime sono connesse ad alcuni ritardi negli adempimenti a causa delle limitazioni legate al lavoro da remoto. Tra le opportunità è riportata una analisi sintetica delle valutazioni emerse dalla prima rilevazione realizzata nell'ambito del progetto *Good Practice*. Il testo descrive i risultati dell'analisi in termini di efficienza e di efficacia percepita, segnalando le valutazioni che si discostano in negativo rispetto alla media degli altri Atenei. E' esplicitamente riportata la dichiarazione di intenti che detta rilevazione "rappresenterà per le successive annualità un importante fonte di informazioni per orientare gli obiettivi di performance".

I successivi capitoli, oggetto di una analisi dettagliata nei punti successivi del presente Documento, sono dedicati a: Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti, Risorse, efficienza ed economicità; Pari opportunità e bilancio di genere.

Infine l'ultimo capitolo riporta il processo di redazione della relazione sulla performance, in particolare: uno schema che evidenzia fasi, soggetti, tempi e responsabilità; un breve paragrafo

dedicato ai punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance; uno schema che riporta i link ai documenti del ciclo della performance.

Nel complesso il NdV/OIV valuta la Relazione conforme alle disposizioni normative vigenti e ritiene che risponda in modo adeguato ai requisiti di sinteticità, chiarezza e comprensibilità.

L'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione è stata verificata dal NdV/OIV attraverso controlli a campione delle fonti e richiesta di informazioni/documentazione ai Dirigenti. La documentazione delle verifiche è contenuta nelle Carte di Lavoro a supporto della validazione della Relazione sulla performance 2020, conservate presso l'Ufficio di Supporto alla Qualità e alla Valutazione e rapporti con le società partecipate.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

E' opportuno preliminarmente evidenziare due apprezzabili novità introdotte nel SMVP 2020.

Da un lato, l'articolazione della valutazione, che distingue la performance organizzativa, istituzionale e di struttura, da quella performance individuale. Per il Direttore Generale e i Dirigenti, con pesi diversi, è stata introdotta la valutazione della Performance organizzativa istituzionale, misura del risultato complessivamente conseguito dall'organizzazione rispetto agli obiettivi strategici di Ateneo stabiliti dal CdA. Per i Dirigenti, una specifica scheda per la valutazione della Performance organizzativa di struttura, che ne dettaglia i risultati conseguiti dalle singole strutture.

Dall'altro, sono stati introdotti specifici indicatori per misurare il grado di differenziazione dei giudizi, sia per il DG che per i Dirigenti.

Il Capitolo 2 della Relazione (Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti) rendiconta in modo coerente con il SMVP 2020 i risultati raggiunti, con riferimento agli obiettivi stabiliti dal Piano della performance 2020-2022 e rimodulati dal CdA con delibera n. 5 del 07/12/2020, articolando la presentazione in tre paragrafi:

2.1 Obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura: Albero della Performance

2.2 Obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura: risultati raggiunti

2.3 Obiettivi Individuali dei Dirigenti: risultati raggiunti

Prima della rendicontazione sono opportunamente evidenziati: sia la tempistica del ciclo della Performance 2020, che ha subito una serie di ritardi determinati prima dallo slittamento dei tempi di approvazione del Programma triennale di Ateneo e poi dall'emergenza Covid, sia il processo di rimodulazione degli obiettivi.

Passando all'analisi della rendicontazione, il paragrafo 2.1 riporta l'Albero della performance, definito nel Piano della performance 2020-22 e rimodulato con delibera del CdA del 07/12/2020, che definisce gli obiettivi organizzativi e istituzionali e di struttura (strategici e operativi), indicando i target per il triennio 2020-22 e i soggetti attuatori (i Dirigenti). L'Albero consente di inquadrare i risultati intermedi conseguiti nel 2020 rispetto al raggiungimento dei target finali 2023.

Manca una evidenziazione analitica delle variazioni degli obiettivi degli indicatori e dei relativi target della performance organizzativa in seguito alla rimodulazione.

I risultati raggiunti nel 2020 dai singoli soggetti attuatori sono rendicontati nel paragrafo 2.2 in forma tabellare: sono correttamente specificati indicatori, target 2020 e i pesi nella valutazione, come indicati nella Nota del Magnifico Rettore del 20.05.2021 e la colonna finale riporta gli atti, i documenti o i link attestanti il grado di raggiungimento degli stessi.

Nel paragrafo 2.3 sono rendicontati gli obiettivi individuali dei Dirigenti, in modo coerente con quanto definito dal SMVP 2020, distinguendo le tre componenti della valutazione: Performance organizzativa di struttura (che coincide con quella organizzativa istituzionale), Performance individuale (obiettivi attribuiti ai singoli Dirigenti dal Direttore Generale) e Comportamenti organizzativi (declinati nelle quattro dimensioni individuate nel SMVP 2020).

In forma tabellare, come da delibera del CdA del 07/12/2020, sono correttamente specificati obiettivi, indicatori, target 2020, peso nella valutazione complessiva, e la colonna finale riporta gli atti, i documenti o i link attestanti il grado di raggiungimento degli stessi. Il grado di raggiungimento è valutato rispetto ai parametri stabiliti nel SMVP 2020. Manca una evidenziazione analitica delle variazioni degli obiettivi degli indicatori e dei relativi target in seguito alla rimodulazione.

Scostamenti dai target sono rilevati solo nelle schede relative alla valutazione dei comportamenti. Un elemento comune è che nessuno dei Dirigenti ha completato il monitoraggio degli obiettivi entro la data del 30 settembre. Nella Relazione sono esplicitati i motivi del ritardo.

Per il Personale tecnico amministrativo non dirigenziale la Relazione rimanda ai criteri stabiliti nel SMVP 2020. Il NdV/OIV ha potuto visionare le valutazioni dei singoli Uffici sotto la responsabilità di ciascun dirigente nel file che riporta la modalità di calcolo del coefficiente di differenziazione dei giudizi dei capi ufficio.

Il NdV/OIV, ha verificato che la Relazione è coerente con il Piano della performance 2020-22 e sua rimodulazione e sono presenti i risultati relativi a tutti gli obiettivi, sia di performance organizzativa che individuale.

Nella Relazione non sono riportate in modo esplicito informazioni riguardanti i risultati in tema di trasparenza e anticorruzione. Il NdV/OIV, in ottemperanza dell'articolo 41 del D.lgs. 97/2016 aveva verificato preventivamente (Verbale Nucleo di Valutazione n.4 del 30.04.2020²), l'integrazione degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza del Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 nel Piano performance 2020-2022. Nello specifico i due obiettivi- O.O.6 "Creare un contesto sfavorevole alla Corruzione" e O.O.7 "Promuovere maggiori livelli di trasparenza" - vengono declinati in obiettivi operativi oggetto di valutazione della performance organizzativa e individuale dei Dirigenti. Detti obiettivi sono stati rendicontati nella Relazione nelle Schede di valutazione. Il NdV in fase di Verifica della Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ha preso visione delle azioni intraprese e formulato alcune raccomandazioni³.

Il NdV/OIV ha verificato il corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori. In particolare, sulla base della tabella Excel fornita dall'amministrazione, è stata verificata la modalità di calcolo del coefficiente di differenziazione dei giudizi dei capi ufficio, utilizzato come indicatore della "Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture" dei Dirigenti.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Il Capitolo 3 (Risorse, efficienza ed economicità) descrive inizialmente le azioni in corso di realizzazione tese a migliorare la sistematicità e la tempestività delle informazioni amministrative e gestionali. In conformità con la normativa, sono presentati i dati di bilancio di maggiore rilevanza nel triennio 2018-2020. Si sottolinea che i dati del 2020 sono ancora provvisori, essendo il relativo

²

[https://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/N/N1/ver.%20int.%20piano%20performance%20e%20piano%20triennale%20prevenzione%20della%20corruzione%20e%20della%20trasparenza%202020%20\(1\).pdf](https://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/N/N1/ver.%20int.%20piano%20performance%20e%20piano%20triennale%20prevenzione%20della%20corruzione%20e%20della%20trasparenza%202020%20(1).pdf)

³ [https://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/N/N1/verifica%20relazione%20rpt%202020%20\(1\).pdf](https://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/N/N1/verifica%20relazione%20rpt%202020%20(1).pdf)

bilancio consuntivo in corso di redazione. Sono esplicitate le dinamiche per il triennio delle principali componenti dei ricavi e dei costi ed evidenziata una lieve riduzione dei costi di gestione. Infine, si dà conto del patrimonio netto dell'Ateneo nel triennio 2017-2019 e vengono fornite indicazioni sui vincoli al patrimonio assunti nel 2020.

Il NdV/OIV prende atto della rendicontazione di quanto fatto nel 2020 come tappe del percorso di integrazione tra ciclo della performance e bilancio, e della corretta individuazione tra i punti di debolezza riportati nel paragrafo 5.2 della Relazione “il disallineamento strutturale tra il ciclo della performance e quello di bilancio che si cerca di ricucire nel tempo attraverso un processo graduale”.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Il capitolo 4 (Pari opportunità e bilancio di genere) presenta una descrizione, con il supporto di alcune tabelle, del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, distinguendo per genere, con riferimento a età, titolo di studio, tipologia di contratto, retribuzione, fruizione di congedi, che sintetizza l'analisi svolta nella Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Sono rendicontate alcune azioni dell'Ateneo per garantire la sicurezza sul lavoro e nell'ambito della formazione per personale.

Sono presentati anche alcuni risultati di una rilevazione sul benessere organizzativo realizzata dal Comitato Unico di Garanzia.

Il capitolo segnala infine che l'Amministrazione ha recepito dal CUG, la “Proposta Piano triennale di azioni positive 2021-2023” che in prima applicazione, al fine di avviare il processo di integrazione con il ciclo della performance, auspicato dall'ANVUR, è stato allegato al Piano performance 2021-2023⁴. Nell'ambito delle azioni previste, è stata pianificata la redazione del Bilancio, secondo quanto indicato dalle relative Linee Guida del Gruppo CRUI (settembre 2019).

6. OSSERVAZIONI E RACCOMANDAZIONI DEL NDV/OIV

Il NdV/OIV riconosce e apprezza l'impegno dell'Ateneo nella ridefinizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e nella predisposizione della Relazione oggetto di validazione, formulando le seguenti osservazioni e raccomandazioni.

1. Il NdV/OIV **raccomanda**, nella prossima Relazione, un ulteriore sforzo per selezionare i dati riportati nelle tabelle e figure e arricchirne il commento, questo al fine di migliorare la chiarezza e comprensibilità e rendere più evidente la loro funzionalità e supporto alle analisi riportate nei testi.
2. Il NdV/OIV rileva che è stato inserito, come raccomandato nella Validazione della Relazione del 2019, un riscontro descrittivo degli esiti delle rilevazioni realizzate nell'ambito del progetto *Good Practice*, con riferimento alla analisi dell'efficienza e alla *Customer Satisfaction*. Il NdV/OIV **raccomanda** di dare seguito alla dichiarazione di intenti, di utilizzare per le successive annualità i risultati delle rilevazioni come fonte di informazioni per orientare gli obiettivi di performance. Il NdV/OIV inoltre **ribadisce la raccomandazione** già espressa nel parere sul SMVP 2021⁵ di procedere ad utilizzare nell'ambito della performance organizzativa (secondo le indicazioni del D.Lgs. 74/2017) le valutazioni dei principali stakeholder dell'Ateneo, espresse mediante indagini di *customer satisfaction*, come punto di partenza per individuare indicatori di miglioramento

4

https://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/F/F2/piano%20performance%202021_2023%20con%20allegati%20approvato%20s.a.%20e%20cda_1.pdf

⁵ <https://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/F/F1/smvp%202021%20ultima%20versione%20da%20pubblicare.pdf>

dei servizi resi. In particolare, pur prendendo atto delle considerazioni contenute nella Relazione relative ad alcuni limiti e criticità della prima rilevazione del Progetto *Good Practice*, richiama l'attenzione su due valutazioni emerse dai risultati: supporto alla ricerca da parte dei Docenti, che riporta costi unitari inferiori alla media a fronte di una qualità percepita leggermente sotto-media degli altri Atenei; servizi di internazionalizzazione da parte degli Studenti, unica voce per la quale si rileva uno scostamento negativo rispetto alla media.

3. L'Ateneo si è dotato di una Carta dei servizi (pubblicata in data 15/06/2018) citata, come fatto già nella Relazione del 2019, solo nell'Allegato 1 della Relazione come documento in corso di aggiornamento. Il NdV/OIV **raccomanda** di procedere con tempestività ad aggiornare il documento.
4. Al fine di rendere i contenuti della Relazione pienamente conformi a quanto richiesto dalla normativa, il NdV/OIV **raccomanda** nella prossima Relazione di riportare una breve sintesi delle motivazioni alla base di una eventuale rimodulazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale, rendicontando in questo modo anche la nuova procedura introdotta con lo SMVP 2021 per il monitoraggio intermedio e gestione delle criticità in corso d'anno. Inoltre, NdV/OIV **suggerisce** di inserire una specifica tabella che fornisca evidenza delle modifiche apportate in sede di rimodulazione agli obiettivi, indicatori, ai relativi target come definiti nel Piano della Performance.
5. Il NdV/OIV **raccomanda** per il prossimo anno di inserire nel capitolo Pari opportunità e Bilancio di genere una sintesi puntuale delle attività implementate nell'ambito del Piano triennale di azioni positive 2021-2023 e dare conto dello stato di avanzamento della predisposizione del Bilancio di genere.
6. Infine, con riferimento al processo di integrazione tra ciclo della performance e bilancio, il NdV/OIV **ribadisce quanto già raccomandato** nella Validazione della Relazione del 2019⁶ e nella Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance 2020⁷, ovvero di portare a termine nei tempi programmati il processo di innovazione gestionale necessario per giungere alla definizione del collegamento tra obiettivi strategici, risorse impiegate ed efficacia dei risultati conseguiti.

⁶ <https://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/N/N1/validazione%20relazione%20sulla%20performance%202019.pdf>

⁷ <https://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/N/N1/scheda%20analisi%20ciclo%20integrato%20performance%202020.pdf>.