

## NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV

### Documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2020

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi della Campania "*L. Vanvitelli*", in funzione di OIV ha preso in esame la Relazione sulla *performance* per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012 e n. 6/2012 della Civit/Anac, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 29.06.2021 con delibera n.80.

La procedura di validazione è stata svolta conformemente alle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della *performance* e del Bilancio delle Università statali italiane dell'Anvur (gennaio 2019), nonché agli indirizzi e alle indicazioni contenute nelle Linee Guida per la Relazione annuale sulla *performance* n. 3/2018 e n. 5/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il Nucleo di Valutazione/OIV ha svolto la procedura di validazione sulla base di una dettagliata istruttoria finalizzata a verificare il rispetto dei criteri stabiliti dalla normativa vigente nonché dalle predette Linee Guida, concludendo le attività propedeutiche nella seduta del 9.7.2021.

La procedura di validazione è stata descritta in un'apposita relazione di accompagnamento al presente documento e contiene le informazioni dettagliate relative al metodo seguito, nonché le evidenze a supporto dei controlli effettuati dal Nucleo di Valutazione/OIV, anche con il supporto istruttorio della struttura di riferimento.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi della Campania "*L. Vanvitelli*", in funzione di OIV, conformemente a quanto esplicitato nella relazione di accompagnamento, **valida la Relazione sulla *performance* anno 2020.**

Il Coordinatore

Prof. Raffaele Picaro





● Università  
● degli Studi  
della Campania  
*Luigi Vanvitelli*

**RELAZIONE  
DI ACCOMPAGNAMENTO AL DOCUMENTO DI  
VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE DELL'ANNO 2020**

(redatta ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c) del D. Lgs. n. 150/2009,  
e s.m.i. e delle Linee Guida DFP n.3/2018)

## 1. Introduzione

Il presente documento descrive gli elementi esplicativi del processo di validazione della Relazione sulla *performance* dell'Università degli Studi della Campania "L. Vanvitelli" condotta da questo Nucleo di Valutazione in funzione di Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

Il processo di validazione della relazione è previsto dall'art. 14, comma 4, lett. c) del d.lgs. 150/2009, (come modificato dal d.lgs. 74/2017) che stabilisce che l'OIV *valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.*

La validazione della Relazione da parte dell'Organismo rappresenta l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione stessa, costituendo:

- il completamento del ciclo della *performance* mediante la verifica e la conseguente validazione della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'Amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, co. 2, lett. f), del D.Lgs. n. 150/2009);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Infatti, ai sensi dell'art. 14, co. 6 del citato decreto, la validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premianti di cui al Titolo III del sopraindicato decreto.

Ai fini della validazione, si è tenuto conto, tra l'altro, delle Linee Guida Anvur per la gestione integrata dei cicli della *performance* e del Bilancio delle Università statali italiane (gennaio 2019), nonché delle indicazioni circa il processo di validazione della Relazione sulla performance fornite dal Dipartimento Funzione Pubblica (cfr. Linee Guida n. 3/2018 e n. 5/19).

Nello svolgimento di tale attività, sono stati inoltre consultati da parte di codesto OIV i seguenti documenti elaborati o approvati dall'Amministrazione:

- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2020, emanato con D.R. n. 139/2020;
- Piano della Performance 2020-2022 emanato con D.R. n. 246/2020, ed i relativi allegati;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2020-2022 ed i relativi allegati (D.R. 118/2020).

## 2. Criteri per la validazione della relazione e metodi di verifica utilizzati

I criteri guida che l'OIV ha utilizzato per l'attività di validazione della Relazione sulla *performance* sono anzitutto stabiliti dal D.Lgs. n. 150/2009, secondo cui l'Organismo:

- valida la Relazione sulla *performance a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali*" (art. 14, co. 4, lett. c)
- *deve tener conto, ove presenti, delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti* (art.14, co. 4-bis)
- *valuta ai fini della validazione inoltre, eventuali variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale, inserite nella relazione sulla performance* (art. 6)

Secondo le indicazioni fornite dalle Linee Guida n. 3/2018, la validazione della Relazione deve essere riferita all'intero processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati; in tal senso, essa non può essere considerata una *certificazione* puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione.

Inoltre, le Linee Guida precisano i criteri sulla base dei quali è effettuata la validazione, riportati nella successiva tabella.

Con riferimento all'approccio metodologico utilizzato, i metodi di verifica sono di seguito indicati:

- analisi dei sistemi interni, che si attua mediante l'osservazione diretta sulle attività poste in essere dagli attori coinvolti o mediante interviste dirette agli attori coinvolti;
- verifica diretta dei dati di *performance* riportati nella Relazione sulla *performance*, che si attua attraverso la constatazione personale da parte dell'OIV, la conferma diretta da parte di terzi o la conferma per mezzo di riscontri differiti;
- analisi documentali, che si basano sulla consultazione della documentazione al fine di evidenziare eventuali errori o incongruenze;
- analisi comparative, che si attuano attraverso comparazioni spazio-temporali sui dati di uno stesso documento o di documenti diversi ma collegati.

Il dettaglio dei metodi di verifica applicati per ognuno dei criteri di validazione previsti dalle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica sono riportati nella Tabella 1.

**Tabella 1– Criteri di valutazione e metodi utilizzati**

<b>Criteri di validazione previsti</b>	<b>Metodi di verifica</b>	<b>Oggetto della verifica</b>
<i>a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento</i>	Analisi comparativa	Analisi comparativa della coerenza tra i dati e le informazioni contenuti nel PdP 2020-2022 e quelli riportati nella Relazione sulla <i>Performance</i> 2020
<i>b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione per il 2020</i>	Analisi comparativa	Comparazione e analisi tra il paragrafo della performance organizzativa legata agli obiettivi strategici e le schede contenenti la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa del Direttore Generale e dei Dirigenti
<i>c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano di Performance 2020-2022</i>	Analisi comparativa	Comparazione tra i dati di cui al Piano della <i>Performance</i> 2020-2022 e la rendicontazione degli obiettivi contenuta nella Relazione sulla <i>Performance</i> 2019

d) <i>verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza</i>	Verifica diretta degli elementi reali	Verifica del livello di presenza degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza nella Relazione sulla <i>Performance</i> ; conferma diretta dell'attuazione degli obiettivi in corso d'anno anche in collegamento con le verifiche previste dalla normativa
e) <i>verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</i>	Analisi documentale	Analisi dei criteri di applicazione degli indicatori
f) <i>affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)</i>	Verifica diretta degli elementi reali	Campionamento delle schede di consuntivo utilizzate per l'attuazione del ciclo della <i>performance</i> e verifica dei dati mediante approfondimenti effettuati anche attraverso attività auditing, incontri.
g) <i>effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla <i>performance</i> e verifica diretta della presenza dell'eventuale scostamento e della motivazione
h) <i>adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione</i>	Analisi documentale	Verifica dell'attuazione del processo previsto nel Sistema di misurazione valutazione di performance
i) <i>conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla <i>performance</i> e verifica diretta della conformità alle disposizioni normative e alle Linee Guida del DFP
j) <i>sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla <i>performance</i> e verifica diretta del livello di sinteticità
k) <i>chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla <i>performance</i> e verifica diretta del grado di chiarezza e comprensibilità e della struttura del testo

### **3. Le fasi del processo di validazione**

Con riferimento al processo di validazione, l'OIV con il supporto della Ripartizione PSTV, ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione attraverso due momenti salienti:

- la validazione dello schema e dei contenuti della Relazione;
- la formulazione del giudizio di sintesi e del documento di validazione, sulla base delle evidenze e delle conclusioni a cui si è pervenuti attraverso il processo di validazione; tale giudizio viene formalizzato nel documento di validazione.

#### **3.1. Tracciabilità delle evidenze**

Nel suo *iter* procedurale l'OIV valida la Relazione a seguito dell'attività di verifica svolta con la Ripartizione PSTV sull'attendibilità dei dati e delle informazioni ivi contenuti, fornendo le adeguate motivazioni, anche al fine di consentire all'Amministrazione di ricercare idonee e future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e a promuovere, così, un progressivo processo di miglioramento.

Nel processo di verifica adottato, propedeutico alla validazione, l'OIV ha dato seguito ad un *modus procedendi* che si è rivelato utile per garantire la tracciabilità di quanto viene effettuato nelle fasi di validazione, anche in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida DFP n. 3/2018.

In particolare, oltre alle evidenze contenute nel presente documento, la documentazione reperita e utilizzata per il processo è stata organizzata in un apposito fascicolo depositato presso la Ripartizione PSTV. Tale documentazione comprende tutte le carte di lavoro predisposte e/o richieste, ottenute e conservate dall'OIV nell'esecuzione del processo di validazione sulla Relazione, al fine di comprovare il lavoro svolto a sostegno del giudizio espresso di validità della Relazione.

Fanno inoltre parte delle carte di lavoro tutti i documenti già predisposti in occasione delle verifiche effettuate per l'anno 2020, quali la Relazione annuale del RPC, quella del RPCT sull'attestazione degli obblighi di pubblicazione.

L'approccio metodologico individuato dall'OIV ha tenuto conto della reale fattibilità in relazione:

- all'ampiezza e alla profondità di analisi strumentale al processo di validazione, nel rispetto del principio di ragionevolezza;
- alle dimensioni e all'organizzazione dell'Amministrazione;
- alla effettiva reperibilità, in un lasso di tempo ragionevole, delle informazioni necessarie.

### **4. Conclusioni raggiunte ed evidenze a supporto**

Sulla base di tale documentazione il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi della Campania "L. Vanvitelli" in funzione di OIV ha analizzato la Relazione sulla *performance* 2020 e la documentazione allegata, elaborando i commenti di cui alla tabella 1.

#### **4.1. Coerenza fra contenuti della relazione e contenuti del Piano della *performance* relativo all'anno di riferimento**

Dalla comparazione tra Piano della *performance* e Relazione si evince una piena coerenza formale e contenutistica: in particolare, la Relazione è stata redatta secondo lo schema previsto dalla normativa vigente ed appare congrua nei contenuti espressi per capitoli chiari.

Essa inoltre riporta in maniera esaustiva ma allo stesso tempo sintetica i risultati conseguiti nel corso del 2020, fornendo in tal modo allo stakeholder informazioni chiare e comprensibili su tali risultati.

#### **4.2. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella relazione**

La valutazione degli obiettivi di performance organizzativa contenuta nella Relazione si riferisce ai risultati conseguiti dalla componente tecnico-amministrativa nel suo complesso, in sinergia con gli indirizzi strategici, nella realizzazione di obiettivi di miglioramento della soddisfazione degli utenti, interni ed esterni, dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi, degli spazi e delle dotazioni infrastrutturali.

I profondi mutamenti del contesto socioeconomico avvenuti nel 2020 in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 hanno chiaramente avuto ricadute sull'organizzazione con il ricorso al lavoro in modalità agile nonché con la necessità di garantire, con nuove modalità, continuità dei complessivi servizi legati in particolare all'erogazione della didattica, all'espletamento di esami e sedute di laurea, oltre che a tutte le altre attività. Questo Organismo non può non considerare che la valutazione della performance organizzativa complessiva ha richiesto pertanto una considerazione oltre che nella realizzazione degli specifici obiettivi assegnati, anche dei processi e azioni attivate per assicurare la funzionalità dell'Ateneo.

#### **4.3. Presenza nella relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di *performance* organizzativa che individuale) inseriti nel Piano**

Tutti gli obiettivi contenuti nel Piano della *Performance* sono stati puntualmente rendicontati nel corpo della Relazione, oltre che in apposite schede di sintesi allegate (Allegato B), che garantiscono l'immediata visibilità dei risultati raggiunti da parte della struttura responsabile, indicatori e target fissati, ed eventuali scostamenti intervenuti in corso d'anno.

#### **4.4. Verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza**

Nella Relazione sono rendicontati anche i risultati relativi agli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza; questi ultimi, individuati tra gli obiettivi trasversali, sono stati finalizzati all'implementazione della mappatura dei processi nelle aree di rischio e allo sviluppo dei sistemi di monitoraggio, anche mediante informatizzazione degli stessi.

#### **4.5. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori**

L'attività di rendicontazione e monitoraggio fa riferimento agli indicatori dichiarati nel Piano della *performance* e calcolati seguendo una modalità sostanzialmente autovalutativa, conformemente a quanto previsto nel Piano.

#### **4.6. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)**

I dati utilizzati sono stati rilevati in modo autonomo dall'Amministrazione sulla base di fonti interne, in considerazione della natura degli obiettivi e degli indicatori scelti.

Pur mancando un automatismo nella raccolta ed elaborazione dei dati utilizzati, la loro affidabilità è di livello medio, atteso che gli stessi sono prevalentemente corredati da una descrizione dei processi connessi.

#### **4.7. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione**

Come già rilevato in precedenza, la Relazione sulla performance tiene conto dell'impatto determinato dall'emergenza da COVID-19 che ha indotto una complessiva riorganizzazione di servizi e attività con un significativo ricorso al lavoro agile nonché con la necessità di garantire, con nuove modalità, continuità nei complessivi servizi erogati.

La Relazione contiene nella parte generale una accurata e dettagliata rendicontazione degli obiettivi indicati nel Piano con indicazione del corrispondente risultato finale, e negli allegati (B e C) schede tecniche di sintesi dei risultati.

In particolare:

- le schede di cui all'allegato B sintetizzano gli obiettivi operativi assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti per l'anno 2020, la struttura responsabile, indicatore e target fissati, eventuali scostamenti intervenuti in corso d'anno, nonché il *grado di raggiungimento obiettivo*;
- la tabella di cui all'allegato C riporta i complessivi dati di performance delle strutture, la valutazione finale della stessa, tenuto conto della valutazione individuale del personale che ha concorso alla realizzazione dell'obiettivo, ed infine la differenziazione del punteggio finale di performance.

#### **4.8. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritti nella relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel piano**

Tutti gli obiettivi presenti nel Piano della *Performance 2020-22* sono stati oggetto del processo di misurazione e valutazione, in coerenza con quanto stabilito nel SMVP; essi risultano, a parere di questo OIV, adeguatamente rendicontati nella Relazione sulla *performance 2020*.

#### **4.9. Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti, alle Linee Guida Anvur e alle Linee Guida del Dipartimento per la Funzione pubblica**

La Relazione presenta un buon livello di conformità al D.Lgs n. 150/2009, nonché alle indicazioni dall'Anvur e a quelle della Funzione Pubblica. Infatti, essa è redatta in forma sintetica, i contenuti sono espressi per capitoli chiari e presenta una buona impostazione di macro obiettivi statistici e della loro declinazione operativa, che si riflette anche in una corretta impostazione dei flussi decisionali dell'albero della *performance*.

In conclusione, l'analisi di conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti ha dato esito pienamente positivo.

#### **4.10. Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)**

La Relazione ha una dimensione complessiva di 35 pagine, redatte utilizzando un linguaggio appropriato in considerazione degli scopi del documento e dei principali *stakeholder* di Ateneo e risulta pertanto rispondete ai criteri della sintesi e dell'efficacia comunicativa.

Inoltre, la presenza di grafici e tabelle facilita l'immediata comprensione dei concetti e rende maggiormente fluida la lettura della stessa.

Per non appesantire il documento sono stati inoltre inseriti 3 allegati, che contengono informazioni e dati di dettaglio in formato tabellare e di facile lettura.

Questa soluzione sembra garantire un buon bilanciamento tra l'esigenza di sintesi e la necessità di garantire la massima trasparenza sui dati e le informazioni.

L'esito della verifica è pertanto positivo.

## **5. Riepilogo degli esiti e osservazioni conclusive**

Dal complessivo processo di verifica svolto, lo scrivente OIV considera con apprezzamento la valenza della Relazione di Performance per il 2020 che costituisce l'ultima rendicontazione legata al complessivo Piano Strategico 2016-2020 ed alla correlata Governance di riferimento.

Come già anticipato, con specifico riferimento alla performance organizzativa, la rendicontazione effettuata per il 2020 ha messo in luce oltre al completo raggiungimento dei risultati, la capacità dell'Ateneo di svolgere efficacemente anche nel periodo emergenziale le proprie finalità istituzionali adattando in maniera celere e tempestiva i propri processi organizzativi.

Tanto premesso, e tenuto conto degli esiti delle verifiche svolte, il processo si conclude con la *validazione della Relazione*, in considerazione dell'osservanza delle indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Il Coordinatore

Prof. Raffaele Picaro

