UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II

Nucleo di valutazione dell'Ateneo Federico II di Napoli

Al Magnifico Rettore
Prof. Gaetano Manfredi

Al Direttore Generale
Dott. Francesco Bello

All'ANVUR e al Dipartimento Funzione Pubblica,
tramite l'aggiornamento del Portale della Performance

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2015
DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO IN FUNZIONE DI ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Settembre 2016

1. I criteri di riferimento

Il D.Lgs. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni, prevede che la Relazione sulla performance sia oggetto di validazione da parte dei Nuclei di valutazione in funzione di OIV. La validazione costituisce l'esito di una valutazione di primo livello sulla qualità del documento redatto e sulla significatività dei contenuti presentati dagli organi dell'Ateneo.
Per quanto riguarda le Università, l'Anvur ha sottolineato (nelle Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane, del luglio 2015) che la Relazione sulla performance deve essere considerata come un'autovalutazione dell'Ateneo sull'andamento del proprio ciclo della performance annuale, per cui la stessa Agenzia, nelle sue funzioni di valutazione di secondo livello, presterà attenzione a:

- la completezza dell'analisi auto-valutativa rispetto agli obiettivi del Piano integrato;
- il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi;
- l'evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione;
- il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;
- la presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano integrato.

Si ritiene che questi stessi fattori costituiscano un utile riferimento anche per la procedura di validazione dei Nuclei-OIV.
La stessa Anvur si è, inoltre, espressa in termini molto generali circa le modalità di validazione della Relazione sulla performance da parte dei Nuclei-OIV, scrivendo che i Nuclei-OIV seguono le modalità ritenute più adeguate al contesto e che successivamente a questo primo periodo sperimentale Anvur potrà eventualmente suggerire un format standard. Tuttavia, in altre

parti delle Linee guida sono stati evidenziati criteri riguardanti la valutazione del ciclo della performance che possono essere considerati utili anche ai fini della validazione della Relazione; si tratta dei seguenti:

- coinvolgimento di tutte le strutture dell'Ateneo, nei rispettivi vertici e nelle articolazioni interne, in attività di informazione e condivisione della strategia generale e della condivisione degli obiettivi;
- presenza di un ufficio di supporto a disposizione dell'OIV che sia composto da un team di persone afferenti a diverse funzioni (ufficio del personale, bilancio, controllo di gestione, formazione) e che agisca da motore operativo per la gestione del ciclo della performance;
- livello di attenzione sul Piano della performance da parte degli organi di governo dell'ateneo;
- presenza di un sistema di pianificazione e valutazione della performance basato su una metodologia conforme agli indirizzi Anvur;
- rispetto dei tempi indicati dalla normativa;
- corrispondenza tra gli indicatori riportati nella Relazione e lo stato effettivo delle informazioni.

2. Giudizi e commenti del nucleo di valutazione sulla Relazione sulla performance 2015 della Federico II di Napoli

La Relazione sulla performance 2015 dell'Ateneo è stata elaborata dal Direttore generale nel luglio 2016 e inviata al Nucleo di valutazione agli inizi di agosto 2016.

Al fine di procedere alla valutazione della Relazione stessa, il Nucleo-OIV ha proceduto all'analisi dei criteri sopra elencati, i cui commenti sono sinteticamente riportati nella tabella seguente.

Criteri	Livello di approfondimento *	Commento (**)
Completezza dell'analisi auto-valutativa rispetto agli obiettivi del Piano integrato	Appropriato	Gli obiettivi del Piano della performance 2015, parte del triennio 2015-17, sono tutti discussi nella Relazione, compresi gli aspetti connessi alla trasparenza e integrità, e alla prevenzione e contrasto della corruzione. Parimenti, sono presenti i vari capitoli e contenuti previsti dalle normative e dalle Linee guida Anvur. Il Nucleo di valutazione ha sottolineato, nel 2016 l'esigenza di migliorare la definizione sia degli obiettivi che dei relativi indicatori a partire dal 2017. Aspetti su cui il Nucleo ha raccolto l'adesione degli organi dell'Ateneo.
Grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi	Appropriato	Gli indicatori utilizzati sono quelli che fanno riferimento ai target definiti nel Piano della performance, prevalentemente di carattere quantitativo.

Evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione	Appropriato	Gli aggiustamenti in itinere e gli obiettivi che si è ritenuto rinviare sono segnalati e motivati nella Relazione.
Grado di approfondimento degli aspetti critici emersi	Sufficiente ma da migliorare	Gli aspetti critici emersi sono saltuariamente discussi nella Relazione, sia con riferimento agli obiettivi raggiunti parzialmente che in ragione del contesto organizzativo che ha caratterizzato l'anno di riferimento. Si raccomanda uno sviluppo maggiore dell'autovalutazione in funzione dei miglioramenti da perseguire.
Presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano integrato	Limitato	Le proposte migliorative sono presenti in modo limitato. Tuttavia è da segnalare che il nuovo DG (in carica dall'autunno 2015) ha discusso nel luglio 2016 alcuni interventi di miglioramento da introdurre già nel Piano delle performance 2016 e in modo più consistente nel Piano 2017.
Coinvolgimento di tutte le strutture dell'Ateneo	Sufficiente ma da migliorare	L'azione di coinvolgimento delle strutture è appropriato con riferimento al sistema in vigore nel 2015. Il Nucleo ha segnalato l'esigenza di estendere la copertura del piano integrato della performance a tutte le strutture periferiche dell'Ateneo e ai centri di servizio.
Presenza di un ufficio di supporto a disposizione dell'OIV	Sufficiente ma da migliorare	Il supporto al Nucleo di valutazione per le sue funzioni complessive è garantito attualmente dall'ufficio dedicato (UPSV), mentre per le specifiche funzioni di OIV il Nucleo si avvale anche del contributo di alcune unità di personale coordinate dalla dirigente della Ripartizione Personale contrattualizzato, Trattamento pensionistico e Affari speciali. Il Nucleo ha sottolineato l'esigenza di sviluppare la funzione di controllo di gestione e di potenziare il supporto alla pianificazione e valutazione dei dirigenti e del personale.
Livello di attenzione sul Piano della performance da parte degli organi di governo dell'ateneo	Appropriato	Non vi sono criticità da segnalare su questo aspetto.
Presenza di un sistema di pianificazione e valutazione della performance basato su una metodologia conforme agli indirizzi Anvur	Sufficiente ma da migliorare	Il sistema di pianificazione e valutazione dell'Ateneo segue gli indirizzi di Anvur con un positivo grado di conformità, sulla base di un modello introdotto già prima del 2009 e successivamente integrato. Il Nucleo ha deliberato un ulteriore intervento sul sistema di pianificazione e valutazione per

		renderlo adeguato alle nuove normative e alle migliori pratiche.
Rispetto dei tempi indicati dalla normativa	Sufficiente ma da migliorare	La Relazione sulla performance 2015 è stata elaborata e presentata con un leggero ritardo rispetto alla tempistica definita dalla normativa (30 giugno). A giustificazione di questo ritardo è da sottolineare la presenza di significative trasformazioni organizzative che hanno interessato l'Ateneo nel 2015, tra cui l'entrata in carica del nuovo DG.
Corrispondenza tra gli indicatori riportati nella Relazione e lo stato effettivo delle informazioni.	Sufficiente ma da migliorare	La maggior parte delle informazioni a supporto del calcolo degli indicatori e dei target è stata messa a disposizione dai dirigenti e dal DG a corredo della Relazione sulla performance. Tuttavia, alcuni elementi informativi sono limitati e, in particolare, mancano ancora sintesi appropriate per una lettura sinottica e in serie storica dei dati, così come il sistema informativo di supporto risulta migliorabile.

(*) Livello di approfondimento: appropriato, sufficiente ma da migliorare, limitato, assente
(**) Commento: il commento è diretto a segnalare l'impatto del criterio sulla validazione

3. Validazione della Relazione sulla performance 2015

Il Nucleo di valutazione dell'Università Federico II di Napoli, in funzione di OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. C) c del D.Lgs. n. 150/2009:

- dopo aver preso in esame la Relazione sulla performance per l'anno 2015, inviata dall'Amministrazione al Nucleo di valutazione di Ateneo in data 04/08/2016, con nota n. 76246, dei relativi allegati e degli elementi emersi dai colloqui con il Direttore generale del 18 luglio 2016 e del 7 settembre 2016;
- dopo aver tenuto conto della propria Relazione 2016 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, del monitoraggio dell'ANAC sul Piano integrato della performance;

tutto ciò premesso, il Nucleo di valutazione di Ateneo valida la Relazione sulla performance 2015.

Napoli, 07 settembre 2016

F.to Prof. Achille Basile
Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione

Achille Basile