



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI

“L’Orientale”

Nucleo di Valutazione  
Organismo Indipendente di Valutazione

### Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2017

Il Nucleo di Valutazione (NdV) dell’Università degli Studi di Napoli “L’Orientale”, nella sua funzione di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell’articolo 14, comma 4, lettera c, del D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2017, inviata dal Direttore Generale al NdV/OIV il 18 giugno 2018 con prot. n. 0033144 e discussa dal NdV/OIV nella sua seduta del 20 giugno 2018.

Nello svolgimento delle attività da compiere per la validazione della Relazione sulla performance, il NdV/OIV ha analizzato i seguenti documenti elaborati ed approvati dall’Amministrazione:

- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2017;
- Piano integrato della performance 2017 (<http://www.unior.it/ateneo/9055/1/piano-delle-performance.html>);
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019 (<http://www.unior.it/ateneo/9170/1/piano-della-prevenzione-e-della-corruzione.html>);
- Piano strategico triennale 2016-2018 (<http://www.unior.it/ateneo/15467/1/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale.html>);
- Piano strategico triennale 2016-2018, aggiornamento 2017 (<http://www.unior.it/ateneo/15467/1/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale.html>);
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020 (<http://www.unior.it/ateneo/9170/1/piano-della-prevenzione-e-della-corruzione.html>);
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2018 (<http://www.unior.it/ateneo/10857/1/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html>);
- Relazione sulla Performance 2017.

Documento di Validazione della Relazione sulla Performance - 2017

Nucleo di Valutazione - Organismo Indipendente di Valutazione

Documento originale presso struttura VQDS

Conversione del file in pdf/A a cura della struttura VQDS

Pubblicazione del file sul sito unior.it a cura della struttura VQDS

Alla luce dell'analisi svolta, il NdV/OIV ha ritenuto di validare la Relazione sulla Performance 2017, formulando una serie di riserve e di raccomandazioni.

Una sintesi delle motivazioni alla base della decisione del NdV e delle osservazioni formulate all'Amministrazione, chiamata ad approvare entro il 30 giugno la Relazione, è riportata nelle note che seguono, da ritenersi parti integranti del presente documento di validazione.

## Note del NdV/OIV alla Validazione della Relazione sulla Performance 2017

Il Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale", nella sua funzione di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c, del D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, ha proceduto alla validazione della Relazione sulla performance 2017.

Il NdV, nell'analisi del documento dell'Amministrazione, ha tenuto conto:

- delle indicazioni fornite dall'ANVUR nel documento "Linee Guida 2018 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione";
- delle raccomandazioni contenute nella Note di indirizzo dell'ANVUR del 20 dicembre 2017 relative agli effetti delle modifiche intervenute nel D. lgs. 150/2009 a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 70/2017 sul ciclo della performance;
- delle raccomandazioni e dei criteri definiti dall'ANVUR nel documento "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali" pubblicato nel luglio 2015;
- dei principi contenuti nella Delibera CiVIT, n. 6/2012 ("Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla Performance").

Il NdV/OIV, nello svolgimento delle sue funzioni di monitoraggio del ciclo di valutazione delle performance, negli anni 2017 e 2018, ha svolto approfondimenti con la *governance* dell'Ateneo (Rettrice, Direttore generale) e con gli attori-chiave del processo di Assicurazione Qualità (Presidio di Qualità, Commissione paritetica, Direttori dei dipartimenti, Delegato alla ricerca e alla terza missione) riguardo alle modalità di gestione del processo di pianificazione, monitoraggio e valutazione dei risultati, nel corso di incontri e audizioni.

Ancora, ha formulato raccomandazioni e suggerimenti sul ciclo della performance in occasione di due pareri forniti all'Amministrazione in merito al Sistema di misurazione e valutazione della performance (19 gennaio 2018 e 23 marzo 2018), nonché all'interno della Relazione sulla performance redatta ai sensi dell'art. 14 c. 4, lett. a) e g) del D. Lgs. 150/2009, Delibera CIVIT 23/2013 e Delibera ANVUR 103/2015, discussa dal NdV il 20 giugno 2018 e che sarà in ogni caso inserita nella Relazione annuale del NdV per l'anno 2017 nella sezione *Valutazione della performance*.

In ragione del fatto che l'ANVUR non ha ancora fornito agli atenei un formato standard per la validazione della Relazione sulla Performance, in attesa di indicazioni metodologiche per la compilazione, il NdV/OIV ha proceduto alla validazione della Relazione sulla Performance 2017 considerando tre ambiti specifici:

Documento di Validazione della Relazione sulla Performance - 2017

Nucleo di Valutazione - Organismo Indipendente di Valutazione

Documento originale presso struttura VQDS

Conversione del file in pdf/A a cura della struttura VQDS

Pubblicazione del file sul sito unior.it a cura della struttura VQDS

- **conformità**, da intendere quale *compliance* della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 e alle indicazioni contenute dalla delibera CIVIT n. 5/2012 ("Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione"), ma tenendo conto anche del processo di transizione che ha di fatto reso il Piano integrato della Performance un documento che estende il suo raggio di osservazione a tutte le attività svolte da un ateneo (formazione, ricerca, terza missione, amministrazione);
- **attendibilità** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- **comprensibilità** della Relazione da parte di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, ovvero studenti, famiglie degli studenti, istituzioni, imprese, comunità locale, università italiane e straniere, studenti, laureati ed ex-studenti (*alumni*), personale docente e ricercatore, personale tecnico e amministrativo, allo scopo di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati dell'Amministrazione.

Osservando la struttura del documento, il NdV/OIV ricorda che la Relazione sulla performance rappresenta di fatto il documento di sintesi più importante che un ateneo offre ai suoi stakeholder, esterni ed interni, e pertanto dovrebbe fornire un'analisi ampia e approfondita delle attività svolte nel corso di un anno, andando oltre una dimensione di puro adempimento, per dar conto invece, in senso allargato, dei risultati raggiunti.

La Relazione dovrebbe riportare quanto di rilevante è accaduto o è stato realizzato nel corso dell'anno in una prospettiva di comunicazione, trasparenza e rendicontazione, con l'obiettivo di integrare la sfera accademica con il sistema amministrativo.

La Relazione sulla Performance del 2017 dell'Università degli Studi di Napoli - L'Orientale tende piuttosto a fornire solo alcune informazioni a carattere generale e a presentare in forma di tabella il quadro degli obiettivi strategici, dei target di riferimento e dei risultati ottenuti senza commenti approfonditi o termini di confronto, utili a comprendere l'andamento della performance e a suggerire le azioni per il futuro.

Ben consapevole delle difficoltà incontrate dall'Amministrazione nel mettere a regime il ciclo della performance e ricordando come la Relazione 2017 sia solo la prima nella storia dell'Ateneo, il NdV/OIV ritiene opportuno offrire all'Ateneo in queste note elementi utili per un progressivo miglioramento del processo di valutazione.

In particolare, si osserva come **l'analisi di contesto** tenga conto pressoché in modo esclusivo di fatti e accadimenti interni, senza un'opportuna analisi del posizionamento dell'Ateneo nello scenario nazionale e internazionale (anche attraverso l'utilizzo di ranking), considerando altresì l'evoluzione delle politiche del governo per il sistema universitario e dei cambiamenti in atto sui meccanismi di assegnazione dei fondi di finanziamento. La sezione dedicata alle **risorse umane** (§ 2.1) che apre il documento più opportunamente andrebbe collocata nella seconda parte della Relazione, dove si approfondisce l'analisi delle performance in senso stretto, per lasciare spazio nella parte introduttiva a un rapido richiamo alla **missione** dell'Ateneo e del suo **modello organizzativo**, nonché dei principali **obiettivi strategici** così da consentire a chi legge una piena comprensione dei dati, delle informazioni, dei commenti successivi. La presenza di un organigramma, altresì, favorirebbe senza dubbio tali finalità conoscitive.

Nella sezione dedicata alle **risorse finanziarie** (§ 2.2), accanto all'analisi delle quote di Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) assegnate all'Ateneo secondo la ripartizione in quota di base, quota premiale e quota perequativa, sarebbe utile riportare un'analoga analisi che si focalizzi piuttosto sull'effetto in termini di fondi assegnati rispetto ai risultati relativi all'autonomia responsabile, che hanno pesato nel 2017 per ben il 20% della quota premiale, e in particolare con un esame delle variazioni degli indicatori per i criteri selezionati dall'Ateneo fra il 2015/2016 e il 2016/2017. Anche un'analisi della variazione nel tempo dell'incidenza della quota premiale rispetto al totale del FFO assegnato (quota base, quota premiale e intervento perequativo), offrirebbe interessanti elementi di valutazione.

Utile anche un'analisi previsionale dell'impatto sull'Ateneo, a parità di misure governative, dell'incidenza del costo standard per studente. Inoltre, per tale sezione, si raccomanda per il futuro di adoperare un linguaggio quanto più comprensibile a chi legge, senza rinvii ad altri documenti di difficile reperimento e, laddove necessario, utilizzando note esplicative. Riferimenti di sintesi al bilancio, come ormai è nella prassi di molte università italiane nell'ambito della Relazione, completerebbero in modo efficace la presentazione dei dati finanziari.

Si ritiene opportuno, fin dalla prossima Relazione, un inserimento dei dati relativi agli indicatori ministeriali per l'assegnazione dei punti organico e alla posizione dell'Ateneo rispetto ai parametri con cui è attribuita la quota premiale in termini di facoltà assunzionali, come è noto determinata da una parte dal rapporto tra costo complessivo del personale ed entrate, dall'altra dall'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria calcolato in base ai limiti alle spese di personale e alle spese per indebitamento. Tali informazioni sarebbero di particolare utilità per il personale docente, strutturato o meno presso l'Ateneo.

Nell'analisi sulle attività *core* dell'Ateneo (ricerca, formazione, terza missione), occorre segnalare come non siano rese disponibili informazioni che illustrino i risultati della **ricerca**, anche tenendo conto della valutazione della VQR 2011-2014 e del suo impatto sulla quota premiale dell'FFO. Risulterebbe altresì utile dar conto del numero di pubblicazioni presenti nella banca-dati IRIS e dell'evoluzione della numerosità nel tempo, (dati disponibili anche nelle relazioni annuali redatte dai Dipartimenti). Mancano, infine, riferimenti ai progetti di ricerca finanziati, da istituzioni italiane o internazionali, e alla mobilità internazionale.

La sezione dedicata alla **didattica** e alle **attività formative** in genere (§ 2.3) presenta in forma di tabella l'andamento di immatricolazioni e laureati nell'ultimo quinquennio; sarebbe utile rimarcare se tale andamento è in linea o si discosti dalle tendenze nazionali per le medesime classi di laurea (nelle tabelle, inoltre, il dato è aggregato).

Risulterebbero altresì opportuni dati e indicatori utili a valutare il grado di sostenibilità dell'offerta formativa o situazioni di sofferenza (per esempio il rapporto studenti/docenti) o in grado di influenzare i meccanismi di finanziamento (per esempio, il numero di crediti conseguiti dagli studenti regolari).

La sezione dedicata alla didattica dovrebbe inoltre completarsi con dati riferiti alla soddisfazione degli studenti e sulla valutazione della qualità della didattica e dei servizi

offerti, nonché relativi agli stage, al *placement*, all'orientamento in uscita, così da fornire ai potenziali studenti, alle famiglie, alle imprese e, in termini più generali, agli stakeholder esterni un quadro conoscitivo indispensabile per assumere decisioni.

Inoltre, un'analisi della provenienza degli studenti dell'Ateneo e, in particolare, degli immatricolati (e degli immatricolati e degli iscritti al primo anno delle lauree magistrali dall'estero) sarebbe estremamente utile per monitorare nel tempo la capacità di attrazione al di là di un'area di gravitazione locale.

Nessuna informazione è fornita riguardo ai dottorati di ricerca, soprattutto con riferimento alla presenza di studenti con titolo acquisito all'estero, utile per valutare nel tempo il grado di internazionalità dell'Ateneo, così come non sono presenti dati relativi alla mobilità internazionale (studenti Erasmus presso l'Ateneo e studenti dell'Orientale impegnati all'estero per percorsi Erasmus).

Si raccomanda inoltre per il prossimo Ciclo, un'analisi commentata anche delle attività di **Terza missione**.

Una descrizione dei risultati raggiunti nelle attività *core* dell'Ateneo e una presentazione degli indicatori AVA sarebbe stata estremamente utile anche ai fini della prossima visita per l'accreditamento periodico prevista nel mese di marzo del 2019.

Per quanto riguarda l'analisi della Sezione 3 del documento (**Valutazione delle prestazioni**), che all'origine del D. Lgs. 150/2009 costituiva la parte essenziale della Relazione sulla performance, e ricordando che per l'Ateneo è la prima volta che presenta tale documento, si osserva quanto segue:

- si apprezza il tentativo compiuto dall'Amministrazione di seguire una logica integrata fra i vari documenti di programmazione e pianificazione strategica, condividendo obiettivi, indicatori e target;
- si raccomanda per il futuro di indicare per ciascuno dei risultati di performance riportati la fonte documentale dove rintracciare i dati;
- si sollecita a motivare le ragioni dello scostamento dagli obiettivi e indicare le azioni da porre in essere per il miglioramento della performance;
- si raccomanda di prestare particolare attenzione alla presentazione dei risultati. Per esempio, nel caso dell'obiettivo specifico "Diminuire del 10% per ogni corso di laurea il numero di studenti fuori corso" è indicato il risultato aggregato e non quello per singolo corso come previsto;
- si invita ad adoperare indicatori coerenti con l'obiettivo da perseguire e l'azione proposta per il raggiungimento; per esempio, la proporzione di laureati entro la durata normale del corso ha un nesso causale debole con l'obiettivo di attivare azioni di riorientamento a sostegno di studenti in difficoltà;

- si raccomanda di evitare l'inserimento di target già raggiunti all'atto di approvazione del Piano delle performance; per esempio, nel caso della revisione della prova finale, prevista a luglio 2017, con approvazione del Piano nel mese successivo di settembre;
- si suggerisce di non adoperare come target da raggiungere assegnazioni di personale in luogo di obiettivi di performance misurabili.

Inoltre, si chiede per la prossima Relazione di inserire le valutazioni individuali dei dirigenti, delle unità organizzative, del personale a capo di unità organizzative.

Secondo il Piano delle performance, i parametri di valutazione del Direttore generale comprendevano anche le performance amministrative delle unità organizzative (per il 50%), ma non vi è traccia dei risultati nella Relazione, evidenziando come causa ostativa il processo di riorganizzazione di atto, di cui però non vi sono riferimenti puntuali nel documento.

Alla luce delle osservazioni formulate anche in sede di relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, a cui si rinvia per approfondimenti – e ricordando ancora una volta come la Relazione sulla performance, soprattutto alla luce del passaggio all'ANVUR delle competenze in materia di valutazione della performance e nella prospettiva metodologica volta a una sempre maggiore integrazione dei documenti, dovrebbe essere intesa come il rendiconto annuale alla comunità degli stakeholder di tutte le attività svolte dall'Ateneo, con illustrazione sintetica ma completa dei risultati relativi alla ricerca, alla didattica, alla terza missione – il NdV/OIV raccomanda:

- di rendere espliciti gli effetti sul processo di pianificazione della ristrutturazione organizzativa in atto, evidenziando le responsabilità relative al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- di inserire all'interno di tutti i documenti di pianificazione (Sistema di misurazione e valutazione della performance, Piano strategico triennale, Piano della performance) un organigramma completo dell'Ateneo;
- di definire, con maggior chiarezza e con una precisa indicazione dei target da raggiungere e dei responsabili per il loro raggiungimento, obiettivi di struttura e di obiettivi individuali da inserire all'interno dei documenti di pianificazione.
- di selezionare indicatori adatti a consentire una misurazione certa del risultato raggiunto, stabilendo livelli soglia e livelli target per ciascuno degli obiettivi indicati;
- di mettere a confronto i target indicati con i dati storici, sia per consentirne una valutazione più corretta, sia per misurarne il grado di complessità. In tale prospettiva, si suggerisce di inserire obiettivi più sfidanti;
- di rendere quanto più partecipe e condiviso il processo di pianificazione, anche attraverso meccanismi trasparenti di negoziazione;

- di rafforzare il processo di comunicazione riguardo non solo al Piano strategico e al Piano della performance, ma anche per la Relazione sulla performance, segnalandone la pubblicazione sul sito, inviando il link a tutto il personale per il download, organizzando eventi e seminari informativi utili ai fini di una maggiore diffusione della cultura della valutazione, indispensabile in prossimità della visita CEV del primo trimestre del 2019;
- di allineare nei documenti di pianificazione gli obiettivi strategici relativi alla ricerca, alla didattica e alla terza missione ai criteri di valutazione fissati dal sistema AVA;
- di operare un raccordo più stringente fra la pianificazione strategica e la pianificazione economico-finanziaria, sia indicando con chiarezza le risorse assegnate ai singoli obiettivi strategici, sia modificando il processo di *budgeting*, così da associare le assegnazioni di risorse sempre ad almeno un obiettivo strategico;
- di indicare i motivi degli scostamenti per i risultati non allineati alle previsioni del Piano della performance, nonché descrivere le azioni e i correttivi da introdurre per porre rimedio a tali esiti non pienamente soddisfacenti;
- di riportare nelle prossime Relazioni sulle performance i risultati conseguiti dall'Ateneo nell'anno, non limitandosi alla presentazione della struttura organizzativa o degli indicatori relativi agli obiettivi strategici associati alla performance organizzativa, ma dando conto dei risultati raggiunti nella didattica, nella ricerca, nella terza missione;
- di rispettare in modo rigoroso le fasi temporali del processo di pianificazione e delle scadenze imposte dalla normativa al ciclo della performance, per evitare che ritardi e rinvii rendano di fatto inapplicabile o non efficace il sistema complessivo di misurazione e valutazione delle performance;
- di impegnarsi a consegnare non oltre il 31 maggio di ciascun anno la bozza della Relazione sulla performance, inserendo tale data nel calendario del ciclo della performance, perché il NdV/OIV possa procedere all'eventuale validazione nei termini di legge previsti.

Validando la Relazione sulla Performance, il NdV/OIV deve tuttavia segnalare che il nuovo ciclo di pianificazione appare nuovamente bloccato; alla data del presente documento di validazione non risulta ancora presentato agli organi di governo dell'Ateneo il Piano della performance 2018 che, non definendo obiettivi generali e obiettivi specifici, e soprattutto obiettivi da assegnare alle unità organizzative anche attraverso un opportuno processo di negoziazione e condivisione, renderà ancora una volta inapplicabile l'esercizio di una piena e consapevole valutazione dei risultati raggiunti.

Napoli, 20 giugno 2018

Il Coordinatore  
 Prof. Salvatore Luongo  
 F.TO LUONGO