



Repubblica italiana  
Università degli Studi di Napoli  
"Parthenope"

(GIA' ISTITUTO UNIVERSITARIO NAVALE)

Ufficio Nucleo di Valutazione  
tel.: 081.547.53.36 - fax.: 081.547.57.41

Prot. N. 0051918 del 19/07/2017

P.s.:

Allegati n. 2

PBX (081) 5475111 (19 LINEE URB.)  
COD. FISC. 800 - 182 - 40 - 632  
PART. IVA. 018 - 773 - 20 - 638  
TELEFAX 081/5521485 - INTERNET:  
[WWW.UNINAV.IT](http://WWW.UNINAV.IT)

80133 Napoli  
Via Ammiraglio Ferdinando Acton, 38

**Al Magnifico Rettore**

**E p.c.**

**Al Direttore Generale**

Oggetto: **Documento di Validazione della Relazione sulla Performance**

- A. Il Nucleo di Valutazione, in funzione di Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla *Performance* approvata dagli Organi accademici in data 27 giugno 2017 e consegnata dall'Amministrazione all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 28 giugno 2017;
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno fare nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:
- Piano Integrato 2016-18;
  - Relazione sulla Performance 2016;
  - Piano per la Prevenzione della Corruzione 2016 - 2018 con allegato Programma per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018
  - Relazione personale del Direttore Generale;
  - La Relazione del Nucleo di Valutazione sulla Valutazione della performance.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.
- D. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance.

Per il Nucleo di Valutazione  
Il Presidente  
(F.to Prof. Maurizio Migliaccio)



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

-----

Validazione della Relazione sulla Performance

*- 18 Luglio 2017 -*

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo (NVA) dell'Università Parthenope di Napoli (nominato con D.R. 1000 del 15 dicembre 2016) risulta essere composto, per il triennio 2016-2019, dai seguenti membri:

- Prof. Maurizio Migliaccio – *Presidente Componente interno*
- Prof. Paolo Silvestri *Componente esterno – Università di Modena e Reggio Emilia*
- Prof. Fausto Manes *Componente esterno - Università La Sapienza*
- Prof. Vincenzo Tucci *Componente esterno – Università di Salerno*
- Dott. Jacopo Varchetta *Componente studentesca*

*L'Ufficio di supporto all'attività del Nucleo (Ufficio Nucleo di Valutazione) è attualmente così composto:*

- Dott.ssa Maria Grasso – *Responsabile*
- Dott.ssa Antonietta Pignatelli

*Recapiti dell'Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione e Servizi Elettorali:*

*tel.: 081.547-5175/5635*

*e-mail: [nucleo.valutazione@uniparthenope.it](mailto:nucleo.valutazione@uniparthenope.it)*

## **Premessa**

Il Nucleo di Valutazione (NdV) nella sua funzione di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope ha preso in esame la Relazione sulla Performance predisposta dall'amministrazione per l'anno 2016 ai fini della sua validazione ai sensi dell'art.14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009.

Nel presente documento il NdV nella sua funzione di OIV riporta una descrizione dell'esito dell'analisi condotta per la validazione della suddetta Relazione. Tale analisi ha riguardato la comprensibilità, la conformità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione sulla Performance, come previsto dalle linee guida dell'ANAC (ex CIVIT delibera n. 6/2012).

## **Descrizione del processo di validazione seguito**

Il processo di validazione della Relazione sulla Performance 2016 è stato condotto secondo quanto indicato dalla citata delibera n. 6/2012 e ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità. Occorre rappresentare che l'Ateneo ha 5 dirigenti oltre il Direttore Generale. L'attendibilità dei dati è stata verificata a campione sulla base degli obiettivi raggiunti dichiarati nella Relazione della Performance.

Il NdV nella sua funzione di OIV ha effettuato inoltre una lettura critica del testo della relazione per verificarne la comprensibilità e ha raccolto tutte le carte di lavoro come previsto per garantire la tracciabilità del proprio operato.

## **Considerazioni del NdV nella sua funzione di OIV sulla comprensibilità, conformità e attendibilità della Relazione sulla Performance**

Il NdV nella sua funzione di OIV ha riscontrato il forte impegno dell'Ateneo nella implementazione del ciclo di gestione della performance nonché dei risultati conseguiti in poco tempo, pur individuando delle aree di miglioramento su cui intervenire.

### *Comprensibilità*

La Relazione presenta un adeguato grado di leggibilità e comprensibilità delle informazioni in esso contenute.

### *Conformità*

La Relazione è stata redatta in conformità con quanto indicato dalla delibera CIVIT n. 5/2012 contenente le linee guida per la struttura e le modalità di redazione della Relazione sulla performance.

### *Performance Organizzativa*

Con riferimento alla performance organizzativa, il NdV nella sua funzione di OIV ha proceduto ad un'analisi degli obiettivi strategici e operativi rendicontati nella Relazione, verificando per ciascuno la coerenza dei risultati raggiunti.

Da tale analisi è emerso quanto segue:

- esiste un adeguato livello di declinazione operativa degli obiettivi strategici;
- il livello di conseguimento degli obiettivi è adeguato in relazione all'impegno che l'ateneo ha affrontato per l'attuazione della riforma 240/2010 con la progettazione e messa a regime dei nuovi dipartimenti. Inoltre l'attuale consistenza ed articolazione del personale tecnico-amministrativo evidenzia ancora di più le criticità cui l'amministrazione ha dovuto fare fronte;
- non sono definiti gli indicatori per ogni obiettivo; va tuttavia evidenziato che nel Piano 2017-19 tali indicatori sono stati individuati.

Con riferimento alla performance individuale, le modalità di organizzazione del processo di formulazione degli obiettivi e della verifica del loro raggiungimento, si sono ispirate al modello del *goal setting* che risulta il più efficiente perché presenta i maggiori vantaggi in termini di motivazione dei collaboratori. Tale sistema ha assicurato la valutazione della performance individuale anche dei dirigenti. Per quanto concerne la valutazione del Direttore Generale il Piano della Performance ha previsto che la performance del Direttore Generale è valutata dal Rettore, su proposta del NdV in funzione di OIV, e si fonda sui risultati riguardanti la performance complessiva delle strutture

amministrative. Il NdV in funzione di OIV ha formulato la propria proposta al Rettore che è stata positiva e si è basata sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance individuali e complessivi che sono stati assolti in modo adeguato.

Relativamente agli **standard di qualità dei servizi** l'Ateneo non li ha ancora definiti.

Relativamente all'**Integrità e Trasparenza** NdV in funzione di OIV ha svolto un'accurata indagine sul portale della trasparenza definendo buono l'impianto generale ma è da migliorare l'aggiornamento dei dati.

In riferimento alla **struttura organizzativa**, occorre evidenziare che il quadro complessivo nell'ambito del quale si è svolta l'azione amministrativa è risultato connotato dalla presenza di problematiche indotte dalla oggettiva riduzione delle risorse a disposizione, in termini economici e di personale in servizio. In particolare le risorse umane in servizio nell'anno 2016 sono state pari a 258 e le unità assenti calcolate sulla base delle giornate non lavorate sono state pari a circa 18 pari ossia il 7% delle unità di personale.

## **Conclusioni**

L'Ateneo ha assicurato la valutazione della performance individuale dell'intero personale, ivi compresa la dirigenza, con un sistema di valutazione del Direttore Generale distinto dal sistema di valutazione del Dirigente posto a capo della III Ripartizione.

La principale criticità che emerge dalla lettura della relazione sulla performance è l'assenza di valori target o attesi rispetto ai quali valutare i risultati effettivamente raggiunti e gli scostamenti. Pertanto si raccomanda per il prossimo anno di formulare gli obiettivi in termini misurabili e di migliorare il confronto sistematico tra i risultati organizzativi e individuali raggiunti con i singoli obiettivi programmati e le risorse assegnate per il medesimo periodo.

Nel sito per l'attuazione del programma sulla trasparenza sono disponibili le sezioni previste dalla normativa e si raccomanda di tenere le informazioni sempre aggiornate.

## **La validazione**

Sulla base dell'approccio metodologico individuato, il NdV in funzione di OIV ha approfondito tutti gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, e ha elaborato e formalizzato il documento di validazione, di cui il presente allegato fa parte integrante.

***Il NdV in funzione di OIV, confidando che le considerazioni sopra esposte siano recepite, valida la relazione sulla performance 2016 di cui verificherà la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ateneo.***

**Le Carte di Lavoro per la validazione della Relazione sulla Performance 2016 sono state formulate sulla base della seguente documentazione:**

- Piano Integrato 2016-18;
- Relazione sulla Performance 2016;
- Piano per la Prevenzione della Corruzione 2016 - 2018 con allegato Programma per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018
- Piano per la trasparenza;
- Relazione personale del Direttore Generale.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

(F.to Prof. Maurizio Migliaccio)