



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI

“L’Orientale”

Nucleo di Valutazione
Organismo Indipendente di Valutazione

Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2018

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 2018, inviata dal Direttore Generale al NdV/OIV il 25 giugno 2019 con prot. n. 37921 e discussa dal NdV/OIV nella sua seduta del 25 giugno 2019.

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, aggiornamento 2017, adottato dal CdA il 28 marzo 2018, e non aggiornato nel 2019 (http://www.unior.it/doc/db/doc_obj_19436_08-05-2019_5cd2c86fdf0c3.pdf);
- Piano integrato della performance 2019-2021 (<http://www.unior.it/ateneo/19431/1/2019-2021.html>);
- Piano integrato della performance 2018-2020 (<http://www.unior.it/ateneo/19433/1/2018-2020.html>);
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 e 2018-2019 (<http://www.unior.it/ateneo/9170/1/piano-della-prevenzione-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>);
- Relazione sulla Performance 2018.

Alla luce dell’analisi svolta, il NdV/OIV ha ritenuto di validare la Relazione sulla Performance 2018, con la formula “Validata con osservazioni”, fornendo

Documento di Validazione della Relazione sulla Performance - 2018

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

all'Amministrazione raccomandazioni e suggerimenti da porre in atto nel prossimo ciclo della performance.

Le motivazioni alla base della decisione del NdV con le osservazioni e le raccomandazioni formulate all'Amministrazione, sono riportate in una Relazione analitica, da ritenersi parte integrante del presente documento di validazione.

Osservazioni del NdV/OIV alla Validazione della Relazione sulla Performance 2018

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 DLgs. 74/2017, ha proceduto alla validazione della Relazione sulla performance 2018.

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

- delle indicazioni fornite dall'ANVUR nel documento "Linee Guida 2019 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione";
- delle raccomandazioni contenute nella Note di indirizzo dell'ANVUR del 20 dicembre 2017 che contiene le osservazioni dell'Agenzia 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 dall'ANVUR nel luglio 2015;
- delle indicazioni formulate dall'ANVUR nelle "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane" pubblicate nel gennaio 2019;
- dei principi contenuti nella Delibera 3/2018 del Dipartimento della Funzione pubblica ("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 2018 e 2019, 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 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, approvata dal NdV il 25 giugno 2019 e che sarà in ogni caso inserita nella Relazione annuale del NdV per l'anno 2018 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 2018 alla luce delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (Delibera 3/2018), che tengono conto delle novità introdotte dal D. Lgs. 70/2017 sul ciclo della performance. Inoltre, sono stati considerati gli ambiti specifici già adottati in passato:

- **conformità**, da intendere quale *compliance* della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 e alle successive modifiche intervenute, 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.

In particolare, e riprendendo quanto stabilito dalle Linee guida della Funzione Pubblica 3/2018, la Relazione sulla performance dovrebbe perseguire due fondamentali finalità:

essere «uno **strumento di miglioramento gestionale** grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance»;

essere «uno **strumento di accountability** attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati». In tale prospettiva, si osserva in continuità con i principi di base stabiliti fin dal 2012 dalla CIVIT, nella predisposizione della Relazione dovranno «essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni».

In tale prospettiva, la Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale un Ateneo è chiamato a rendicontare tanto i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente, quanto le risorse utilizzate e gli scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

Raccordandosi con il Piano strategico triennale, le Linee Guida invitano le amministrazioni a prestare particolare attenzione «al monitoraggio dello stato di avanzamento degli impatti attesi associati agli obiettivi specifici triennali nella prospettiva della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere degli utenti e *stakeholder* di riferimento tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili».

Come ricordato l'ANVUR non ha ancora fornito indicazioni di dettaglio sui contenuti della Relazione sulla performance, e anche il Dipartimento della Funzione pubblica si limita ad individuare i contenuti minimi «che devono necessariamente trovare spazio nell'articolazione della Relazione». In effetti, tali contenuti minimi tendono a rintracciarsi ormai nella prassi della maggior parte degli Atenei italiani, soprattutto mostrando una chiara convergenza fra quelli che da più tempo hanno maturato esperienze di valutazione della performance.

I contenuti minimi della Relazione sulla performance sono i seguenti:

- a) una sintesi dei principali risultati raggiunti;
- b) un'analisi del contesto e delle risorse (assicurando, per quanto riguarda le risorse finanziarie, la coerenza con le informazioni contenute nel Piano e nella Nota integrativa al Bilancio consuntivo);
- c) la misurazione e la valutazione della performance istituzionale, della performance delle unità organizzative e della performance individuale.

Alla luce di tali premesse a carattere metodologico, si segnalano le principali criticità emerse dalla lettura del documento formulando alcune raccomandazioni.

Osservando la struttura del documento, il NdV/OIV ribadisce come già nel caso della validazione del 2017, che la Relazione sulla performance rappresenta 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 dell'Ateneo, dando conto dei risultati raggiunti, degli eventuali scostamenti registrati e delle azioni poste per porre rimedio a criticità emerse.

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 2018, pur mostrando evidenti miglioramenti rispetto all'anno precedente, con particolare riferimento alla valutazione di performance individuale, presenta ancora alcune carenze o limiti che dovranno essere colmati fin dalla prossima Relazione.

1. Per esempio, si suggerisce come accade in altri atenei di aprire il documento, oltre che con un indice, con una sezione introduttiva che offra una breve sintesi dei risultati raggiunti, un *executive summary* o un *overview* dei dati che possa consentire con un solo sguardo, soprattutto a un osservatore esterno, di valutare le performance dell'Ateneo nell'anno. L'Ateneo dovrebbe descrivere i risultati più rilevanti, con particolare riferimento a quegli aspetti di maggior interesse per gli *stakeholder* esterni, enfatizzando la finalità comunicativa della Relazione. Talvolta, la sezione diventa un documento a sé stante pubblicato nella homepage del sito istituzionale.

2. La seconda sezione (§ 2) dovrebbe fornire quegli elementi utili per comprendere eventuali mutamenti intercorsi tra la fase di pianificazione (o almeno così definiti nel Piano della performance) e la fase di gestione, per esempio dando conto di un eventuale mutamento dello scenario ambientale – il “contesto” – in cui l'Ateneo ha operato nel periodo di riferimento e aggiornando il quadro delle risorse umane, strumentali e finanziarie descritte nel Piano. In tal senso, si apprezza l'inserimento in apertura del documento di una sezione dedicata ai principali eventi del 2018. Tuttavia, ciò non

dovrebbe far venir meno l'esigenza fondamentale di presentare non solo con un approccio qualitativo i risultati raggiunti nell'anno nelle tre fondamentali aree di attività di un Ateneo: ricerca, didattica e terza missione. Nella Relazione 2019, solo sulla **Didattica** vengono presentati dati e indicatori tali da consentire sia una valutazione dei risultati raggiunti sia un confronto con anni passati, benché riferibili solo a immatricolati, iscritti e laureati, e solo in forma aggregata. Nel caso della **Ricerca** (§ 2.1) sono rese disponibili solo informazioni relative a eventi di indubbia rilevanza per l'Ateneo – il finanziamento del DAAM nell'ambito del piano del governo a sostegno dei dipartimenti di eccellenza o i finanziamenti europei ottenuti per quattro progetti di ricerca – senza però offrire al lettore un quadro più ampio e più approfondito dei risultati raggiunti nel complesso dall'Orientale e dai suoi tre dipartimenti, anche in una prospettiva temporale. Per esempio, non si dà conto del numero di pubblicazioni presenti nella banca-dati IRIS e dell'evoluzione della numerosità nel tempo, oppure del numero di pubblicazioni di fascia A, che avrà un peso non irrilevante nei prossimi finanziamenti al termine del nuovo round della VQR, il cui bando è atteso per i prossimi mesi, oppure ancora del grado di mobilità internazionale dei docenti. Si evidenzia che anche nella sezione dedicata alla Didattica (§ 2.2) non sono riportati 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 al *placement* 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. E ancora, 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 utile per monitorare nel tempo la capacità di attrazione dell'Ateneo. 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). Opportuno infine l'inserimento di informazioni relative ai servizi di stage, *placement* e orientamento in uscita. Si apprezza la descrizione sintetica delle attività di **Terza missione** (§ 2.3), benché non siano forniti elementi di misurazione o dati quantitativi che possano consentire di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati nel Piano integrato. In particolare, il NdV/OIV osserva come non sia presente un'**analisi di contesto** che dia conto del posizionamento dell'Ateneo nello scenario nazionale e internazionale (anche attraverso l'utilizzo di *ranking*), spieghi agli *stakeholder* (esterni ed interni) le ragioni o le cause di scostamenti, divari o ritardi dai valori medi nazionali, descriva gli effetti delle politiche del governo per il sistema universitario, e in particolare dei meccanismi di assegnazione dei fondi di finanziamento.

3. La sezione dedicata alle **risorse umane** (§ 3) offre un'analisi dell'andamento del personale in servizio, distinguendo per fasce e per tipologie. Utile altresì un'analisi prospettiva che possa consentire di comprendere l'effetto nel tempo, *coeteris paribus*, delle cessazioni dal servizio nei prossimi anni, tenendo conto della misura di turnover prevista per l'Ateneo.

4. Nella sezione dedicata alle **risorse finanziarie** (§ 4), accanto all'analisi dell'evoluzione nel tempo dell'indicatore ISEF (indicatore di sostenibilità economico-finanziaria), opportunamente riportata e utile a mostrare il progressivo miglioramento della situazione dell'Ateneo, potrebbe essere presentata un'analisi dell'andamento del tempo del FFO assegnato all'Ateneo e della variazione degli importi relativi a quota di base, quota premiale e quota perequativa, tenendo conto altresì dei fondi assegnati rispetto ai risultati relativi all'autonomia responsabile.

5. Per quanto riguarda l'analisi della Sezione 5 del documento (**Valutazione delle prestazioni**), che all'origine del D. Lgs. 150/2009 costituiva la parte essenziale della Relazione sulla performance, 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;
- occorre 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;
- si invita ad adoperare indicatori coerenti con l'obiettivo da perseguire e l'azione proposta per il raggiungimento.

Si apprezza l'inserimento, per la prima volta, delle valutazioni individuali dei dirigenti, anche non sono ancora presenti quelle relative alle unità organizzative e al personale a capo di unità organizzative. Non è fornita invece la valutazione individuale del Direttore generale, atteso che dei due obiettivi assegnati, uno risulta non raggiunto (Mappatura dei processi) e che una quota relativa ai suoi obiettivi (Valutazione delle performance delle unità organizzative afferenti alle strutture) non è avvenuta in quanto non sono stati assegnati obiettivi a dette unità.

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;

- l'inserimento all'interno di tutti i documenti di pianificazione (Sistema di misurazione e valutazione della performance, Piano strategico triennale, Piano della performance) di un organigramma completo dell'Ateneo;
- la definizione di obiettivi di struttura e di obiettivi individuali da inserire all'interno dei documenti di pianificazione con maggior chiarezza e con una precisa identificazione dei target da raggiungere e dei responsabili per il loro raggiungimento.
- la scelta di indicatori adatti a consentire una misurazione certa del risultato raggiunto, stabilendo livelli soglia e livelli target per ciascuno degli obiettivi indicati;
- di collegare target indicati ai dati storici, sia per consentirne una valutazione più corretta, sia per misurarne il grado di complessità;
- 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;
- 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 scostamenti;
- 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;
- un rispetto rigoroso delle 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;
- l'impegno a consegnare non oltre il 31 maggio di ciascun anno la bozza della Relazione sulla performance perché il NdV/OIV possa procedere all'eventuale validazione, inserendo tale data nel calendario del ciclo della performance.

Alla luce di tali osservazioni, può essere utile infine per il prossimo esercizio di misurazione e valutazione della performance, tener conto di quanto suggerito dal Dipartimento della Funzione pubblica per la validazione della Relazione sulla performance. Tali Linee guida, approvate nel mese di novembre del 2018 e successive alle modifiche intervenute nel 2017 al D. Lgs. 150, sebbene non si applichino in modo rigoroso agli Atenei, in assenza di indicazioni da parte dell'ANVUR, rappresentano un utile strumento di indirizzo nella redazione della Relazione da parte delle amministrazioni universitarie.

La validazione, è ricordato, viene effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- 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;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. 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;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Napoli, 25 giugno 2019

Il Coordinatore
Prof. Salvatore Luongo
F.TO Luongo