



Nucleo di Valutazione di Ateneo
Riunione del 30 giugno 2021
Verbale n. 8

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020
DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO IN FUNZIONE DI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

1. Introduzione

Secondo le “Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiani” pubblicate da Anvur nel gennaio 2019, la Relazione sulla performance “dà conto dei risultati ottenuti dalle strutture tecnico-amministrative in relazione agli obiettivi di performance definiti per l’anno di riferimento”. Costituisce quindi “...il documento di rendicontazione dei risultati ottenuti durante il ciclo annuale di performance e pertanto è strettamente ancorato sia al Piano Integrato di riferimento, che a quello dell’edizione successiva”. Inoltre, il documento deve fornire “...indicazioni di miglioramento per quanto concerne gli altri piani operativi, come Piano edilizio, quello delle forniture o il Programma della formazione del personale. È legato altresì al Piano azioni positive, poiché dovrebbe presentare al suo interno un Bilancio di genere, sia in termini consuntivi che in prospettiva della nuova annualità”.

Infine, “il documento andrebbe infine predisposto in chiave analitica coerentemente con i risultati economici presentati nel Bilancio di esercizio e, dal punto di vista strategico, con qualsiasi altro documento di rendicontazione dall’Ateneo (es. relazione del rettore, relazioni specifiche sulle politiche di Ateneo et al.)”.

A questi elementi fa riferimento la *Relazione di validazione del Nucleo di valutazione* (in funzione di OIV); per questa Relazione l’Anvur, nelle stesse linee guida, suggerisce alcuni criteri di analisi da sviluppare. Inoltre, il Dipartimento della funzione pubblica ha pubblicato nel novembre 2018 le “Linee guida per la relazione annuale sulla performance”, che contengono anch’esse un elenco di criteri per gli OIV da utilizzare in fase di validazione della Relazione.

Sulla base delle linee guida sopra richiamate, il Nucleo di valutazione dell’Università di Napoli Federico II, che nella composizione attuale opera a partire dall’anno 2021, ha analizzato la Relazione sulla performance 2020 e la documentazione allegata, ed ha confrontato i relativi contenuti con quelli del Piano integrato della performance 2020, così da valutarne la coerenza con i criteri delineati dalla normativa e con gli obiettivi di Ateneo.

2. Analisi dei contenuti della Relazione sulla performance 2020

n.	Criteri	Note
1	Coerenza fra i contenuti della Relazione e i contenuti	La Relazione sulla performance 2020 contiene la presentazione analitica dei risultati conseguiti dalle azioni intraprese in coerenza con gli obiettivi del Piano integrato



	del Piano integrato della performance relativo all'anno di riferimento	2020-22; oltre ad una presentazione dei principali esiti dell'attività dell'Ateneo, la relazione comprende anche i risultati in materia di anti-corruzione e trasparenza, in coerenza con i relativi Piani. La relazione descrive inoltre le criticità dovute al periodo pandemico, affrontato a partire dall'inizio del 2020, e le azioni intraprese per farvi fronte.
2	Coerenza tra le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione e la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dal Nucleo	La valutazione delle performance organizzativa contenuta nella Relazione sulla performance 2020 è coerente con quanto contenuto nel Piano integrato della performance 2020. Il Piano integrato individuava Obiettivi Organizzativi di Ateneo, Obiettivi Organizzativi assegnati al Direttore Generale e alle Ripartizioni, Obiettivi Trasversali e Obiettivi delle Strutture Decentrate. La Relazione di performance individua il grado di raggiungimento degli obiettivi, distinguendo tra obiettivi conseguiti totalmente o solo parzialmente, obiettivi rimodulati e obiettivi non raggiunti o non conseguibili, e spiegando per ciascuno di essi i motivi alla base della valutazione. Il grado di conseguimento degli obiettivi è complessivamente positivo, sebbene siano indicati anche, in modo trasparente, i casi in cui i risultati sono stati inferiori alle attese. Sono inoltre illustrati la metodologia e i risultati di customer satisfaction, utilizzati per la valutazione dei dirigenti. Con riferimento alla dimensione della performance organizzativa, sia il Piano integrato della performance che, di conseguenza, la Relazione, hanno – ancora per il 2020 – adottato una interpretazione circoscritta della performance organizzativa, che non fa riferimento alle dimensioni-chiave dell'intera organizzazione (riguardanti didattica, ricerca e terza missione) né a quelle del settore amministrativo. In particolare, si rileva l'importanza di identificare una quota maggiore di obiettivi e indicatori di risultato che diano conto del progresso nelle strategie dell'Ateneo nei diversi ambiti, anche in considerazione dei cambiamenti di grande rilievo intervenuti in risposta alla pandemia.
3	Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di	Tutti gli obiettivi sono presenti e l'analisi contiene la descrizione e, nel caso, i dati, relativi alle attività svolte e agli esiti raggiunti, con la dichiarazione della percentuale di obiettivo ottenuta.



	performance organizzativa che (individuale) inseriti nel Piano	La relazione dà anche conto di alcuni casi in cui un obiettivo non è risultato conseguibile. Tra questi ad esempio l'obiettivo 'Favorire l'internazionalizzazione della ricerca', con riferimento all'azione 'B) Favorire la mobilità internazionale in altri atenei o centri di ricerca', non conseguibile a causa dell'emergenza sanitaria. In un altro caso, invece, l'obiettivo non è risultato conseguibile a causa di una errata istruttoria in fase di predisposizione del Piano integrato, evoluta poi nella impossibilità di misurare i fenomeni individuati.
4	Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	I risultati riguardanti gli obiettivi connessi sia all'anticorruzione che alla trasparenza sono presenti e analizzati in modo specifico.
5	Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	I risultati presentati fanno riferimento a indicatori e target presenti nel Piano integrato della performance 2020 e sono definiti nel modo previsto. Gli indicatori e i target nel Piano della performance 2020 presentano alcuni miglioramenti rispetto agli anni precedenti, rilevando, almeno in relazione agli obiettivi organizzativi sulla didattica, misure di outcome (ad esempio, riduzione del tasso di abbandono fin dal primo anno di immatricolazione) o misure legate alla soddisfazione degli utenti. Nella maggior parte dei casi tuttavia indicatori e target sono definiti per lo più in modo semplice, ad esempio: output da realizzare, date di conclusione da rispettare, fino al più banale 'numero di riunioni' (nemmeno accompagnato dal numero atteso di partecipanti, nei casi utili); per questo motivo non sono richiesti calcoli particolari per l'individuazione del livello di raggiungimento. In qualche caso va anche segnalato come l'imprecisa definizione degli indicatori nell'ambito del Piano abbia causato difficoltà di interpretazione e misurazione nella fase di valutazione. Un tema, quello della qualità degli indicatori e del valore ottenuto dalle attività, più volte oggetto dei richiami del Nucleo, che si ribadirà in questa sede.



6	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)	I dati presentati sono stati rilevati in modo autonomo dall'amministrazione sulla base di fonti interne, quasi sempre ben documentate. La loro affidabilità è di livello intermedio: i dati sono sempre corredati da una descrizione delle realizzazioni e dei processi di attuazione, in qualche caso supportati da misure in limitata serie storica. Manca ancora un controllo di gestione tale da supportare la definizione di indicatori maggiormente utili, e la rilevazione di dati con più elevati livelli di affidabilità e di confronto in serie storica.
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	Gli scostamenti rispetto ai target, riguardanti un numero minoritario di obiettivi ma in ogni caso presenti, sono presentati e adeguatamente analizzati e motivati. Sono accompagnati da simboli sintetici in aiuto alla lettura del documento.
8	Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	La relazione contiene prevalentemente la presentazione dei soli obiettivi presenti nel Piano. Sono tuttavia descritte anche le principali attività realizzate dall'Ateneo in tema di Didattica, Ricerca e Terza missione, nonché una sintesi dei risultati delle misurazioni di customer satisfaction.
9	Integrazione tra ciclo di performance e ciclo di bilancio; indicazioni di miglioramento per quanto concerne gli altri piani operativi e le azioni positive	A differenza dell'anno precedente, in questa Relazione sono riportati riferimenti relativi al Piano delle azioni positive (oggetto di un obiettivo) e presentate le attività che hanno permesso la redazione del Bilancio di genere dell'Università. Non sono, invece, presenti significativi collegamenti con il ciclo di bilancio dell'Università. Questo aspetto costituisce un punto di debolezza sul quale si dovrà intervenire in futuro.
10	Declinazione della pianificazione della	Il SMVP dell'Ateneo prevede l'attribuzione di obiettivi alle strutture decentrate (centri, scuole e dipartimenti), che nel



	performance a livello di strutture decentrate (dipartimenti, scuole e centri)	2020 hanno anche partecipato al progetto Good Practice del Politecnico di Milano. Anche a questo livello, comunque, è necessario sviluppare ulteriormente gli indicatori con una maggiore presenza di misure capaci di cogliere l'efficacia dell'azione nei confronti di utenti e stakeholder.
11	Qualità della “filiera” obiettivi-indicatori-target	La qualità della filiera obiettivi-indicatori-target è adeguata ma migliorabile. E' auspicabile che per ciascuna dimensione di analisi (organizzativa, dirigenziale ecc) si riduca il numero degli indicatori puramente produttivi a vantaggio di indicatori e target capaci di rendere conto dell'efficacia delle attività realizzate in termini di miglioramento della qualità di azione dell'università nei confronti dei suoi diversi stakeholder interni/esterni e in generale della collettività. In qualche caso è necessario prestare maggiore attenzione alla definizione chiara dei fenomeni da analizzare e delle modalità di rilevazione, in modo da assicurare la coerenza del processo di valutazione. Anche quando obiettivi e indicatori riguardano aspetti relativi al processo tecnico organizzativo di supporto, è importante che vengano utilizzati target capaci di qualificare le attività svolte in ragione degli obiettivi di miglioramento previsti. Ad esempio, al posto di ‘numero di riunioni’ il target dovrebbe riportare l'esito atteso dalle riunioni svolte nell'ambito dell'attività a cui fanno riferimento.
12	Coinvolgimento/ascolto di utenti e cittadini per la valutazione della performance, in particolare della performance organizzativa	Il coinvolgimento e ascolto di utenti è stato esteso nell'attuale Relazione di performance 2020 attraverso diverse rilevazioni. Una rilevazione effettuata nel contesto del progetto Good Practice 2020/2021 è stata rivolta agli utenti interni (personale tecnico-amministrativo e dirigente; personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti). La Relazione 2020 riporta i risultati derivanti da questa indagine, sebbene sia stata concretamente realizzata nel 2021. Questi dati sono stati utilizzati per la valutazione di alcuni obiettivi dei Dirigenti. Per il Centro di Ateneo per le Biblioteche, le Biblioteche di Area, e le Raccolte librerie dipartimentali la valutazione della performance organizzativa è basata sulla rilevazione del grado di soddisfazione espresso in merito ai servizi bibliotecari dagli studenti laureandi. Le biblioteche



		sottoposte a valutazione per l'intero anno 2020 sono state 33, registrando nella grande maggioranza dei casi un miglioramento dei risultati rispetto all'anno precedente.
13	Elementi che hanno portato al parere sull'aggiornamento annuale del SMVP, in termini di adeguatezza del documento rispetto alle previsioni normative, al contesto organizzativo e alle risorse effettivamente disponibili nell'Ateneo	Il SMVP per l'anno 2020 è stato analizzato dal NdV che ha apprezzato lo sforzo di adeguamento alle normative e agli indirizzi di Anvur, sviluppato anche sulla base della partecipazione a progetti nazionali da parte del personale responsabile di questa funzione. Il nuovo modello contiene significativi aggiornamenti, seppur circoscritti alla pianificazione degli obiettivi e relativa valutazione del direttore generale e dei dirigenti, prevedendo che una percentuale della premialità sia collegata anche a risultati organizzativi di Ateneo e agli esiti delle rilevazioni di customer satisfaction. Inoltre, la comunicazione del Direttore generale ha elencato alcune proposte di adeguamento da elaborare per il modello a valere per l'anno 2021, riguardanti in particolare il personale tecnico-amministrativo non dirigenziale. Si tratta di modificazioni, rispetto al modello di SMVP per l'anno 2019, che il Nucleo ha ritenuto auspicabili per la loro rispondenza alle norme e che erano state in gran parte già istruite dagli uffici preposti, oltre che portate alla conoscenza del Nucleo di valutazione in versione preliminare, che l'aveva visionata nel corso della riunione del 27 gennaio 2020. Il Direttore generale ha sottolineato l'opportunità di rimandare all'anno 2021 queste novelle, stante la sovrapposizione dell'aggiornamento del SMVP 2020 con il cambio di mandato rettorale in corso.
14	Modalità di comunicazione tra Ateneo e NdV su eventuali ritardi per la pubblicazione del Piano e/o della Relazione e relativi approfondimenti svolti per verificare la ragionevolezza delle argomentazioni avanzate	Il Piano integrato della performance di Ateneo per l'anno 2020 è stato approvato con grande ritardo, il 30 giugno 2020. Di questo ritardo, dovuto anche al contesto eccezionale legato alla pandemia, è stato informato costantemente il NdV. Va anche segnalato che, successivamente, l'amministrazione si è adoperata per approvare il Piano integrato 2021-23 in coerenza con le scadenze previste (il Piano è stato infatti approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29/01/2021 con delibera n.50, e pubblicato il 1° febbraio). La comunicazione tra Ateneo e NdV è stata tempestiva e avvenuta anche mediante incontri con il direttore generale e



		con la dirigente della ripartizione organizzazione e sviluppo, in prevalenza in via telematica.
15	Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e agli indirizzi Anvur	La Relazione presenta un positivo livello di conformità. Mancano anche in questa edizione, come in quella dello scorso anno, i commenti finali utili per la programmazione futura, in modo tale da evidenziare le lezioni apprese e il collegamento tra l'analisi valutativa effettuata e il Piano per l'anno in corso.
16	Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.); chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)	La Relazione è organizzata in modo sufficientemente chiaro, e risulta migliorata rispetto alle precedenti edizioni, ad esempio grazie all'uso di diversi hyperlink che permettono di approfondire e navigare all'interno del documento. Può comunque essere migliorata ancora con una più rigorosa presentazione grafica, la più precisa indicazione di intestazione e fonti delle tabelle e grafici, ed alcune ulteriori semplificazioni ancora possibili al testo. Come già raccomandato dal Nucleo negli anni precedenti, la Relazione dovrebbe anche presentare una sintesi dei dati chiave dell'Ateneo presentati in forma pluriennale (es. dati sulle immatricolazioni e gli iscritti ecc) e in generale esprimere impegno nella narrazione sintetica.

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