



**Seconda Università degli Studi di Napoli**

**Relazione sul funzionamento complessivo del  
sistema  
di valutazione, trasparenza ed integrità dei  
controlli interni**

**(art. 14, comma 4, lett. a), del D.Lgs. 27-10-2009 n.150)**

**SECONDA UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI**



# Seconda Università degli Studi di Napoli

## Sommario

1. Finalità e principi .....	3
Sull'applicabilità alle Università delle Delibere CIVIT n. 4, 5, 6 del 2012 .....	4
Metodo .....	6
2 Una necessaria premessa di contesto .....	7
3 Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione .....	9
3.1 Performance organizzativa .....	9
3.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e <i>target</i> .....	10
3.1.2 Misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa .....	11
3.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa .....	11
3.2 Performance individuale .....	16
3.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti) .....	21
3.4 Infrastruttura di supporto .....	35
3.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione .....	35
4 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni .....	38
4.1 Integrazione con il ciclo di bilancio .....	38
4.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo .....	39
5 Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione	39
6 Definizione e gestione di standard di qualità .....	40
7 Coinvolgimento degli stakeholder .....	41
8 Descrizione delle modalità del monitoraggio del Nucleo di Valutazione .....	43
9 Giudizi complessivi e proposte di miglioramento del sistema di valutazione .....	43
10 Allegati .....	45



# Seconda Università degli Studi di Napoli

## 1. Finalità e principi

Nella presente Relazione il Nucleo di Valutazione (di seguito “Nucleo di Valutazione”) della Seconda Università di Napoli (di seguito denominata “SUN”) riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (di seguito “Sistema”), mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.

Lo scopo del documento è duplice: 1) evidenziare le criticità e le potenzialità del Sistema; 2) presentare proposte per ulteriori sviluppi ed integrazioni.

In particolare, in questa sede, il Nucleo di Valutazione verifica la corretta applicazione da parte della SUN delle indicazioni della CIVIT in merito ai :

1. Sistemi di misurazione e valutazione della performance (delibere CIVIT n. 89/2010<sup>1</sup>, n. 104/2010<sup>2</sup>, n. 114/2010<sup>3</sup>, n. 1/2012<sup>4</sup>);
2. Piani della performance (delibere CIVIT n.112/2010<sup>5</sup> e n. 1/2012);
3. Standard di qualità (delibere CIVIT n. 88/2010<sup>6</sup> e n.3/2012<sup>7</sup>);
4. Programmi triennali per la trasparenza e l’integrità (delibere CIVIT n. 105/2010<sup>8</sup> e n.

<sup>1</sup> Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articoli 13, comma 6, lett. d) e 30, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

<sup>2</sup> Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance entro il 30 settembre 2010

<sup>33</sup> Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articolo 30, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

<sup>4</sup> Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance

<sup>5</sup> Struttura e modalità di redazione del Piano della performance” (articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

<sup>6</sup> Linee guida per la definizione degli standard di qualità (articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198)

<sup>7</sup> Linee guida per il miglioramento degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici

<sup>8</sup> Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (articolo 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)



## Seconda Università degli Studi di Napoli

2/2012<sup>9</sup>).

Questa relazione è redatta in conformità ai principi generali di indipendenza e imparzialità, nonché secondo i principi di:

- **Chiarezza**, tanto nell'aspetto formale (snellezza e corrispondenza alla Delibera CIVIT 4/2012) quanto sostanziale, ovvero di facile intelligibilità della rappresentazione della realtà;
- **Veridicità**, vale a dire di attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità e credibilità delle informazioni e dei dati presentati, nonché di informazioni complementari necessarie allo scopo.

### ***Sull'applicabilità alle Università delle Delibere CIVIT n. 4, 5, 6 del 2012 e n. 23 del 2013.***

Nelle more dell'attivazione delle nuove funzioni attribuite all'ANVUR, a cui, in conseguenza di quanto previsto dall'art. 60 del d.l. 21 giugno 2013, n. 69, convertito con la legge 9 agosto 2013, n. 98 («*Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia*»), sono state trasferite le procedure legate al Ciclo della Performance, ed in assenza di ulteriori indicazioni da parte dell'Agenzia Nazionale, nella stesura di questa relazione, si farà riferimento ai documenti pubblicati dalla CIVIT, attuale ANAC. La CIVIT- ANAC, nella seduta del 12 aprile 2012, espresse l'avviso che, con riferimento all'attività svolta nell'anno 2011, le Università, nella loro autonomia, dessero attuazione ai principi espressi nelle delibere della Commissione nn. 4, 5 e 6 del 2012, successivamente integrate dalla delibera n. 23, aventi ad oggetto la relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione della trasparenza e integrità, la relazione sulla performance e la relativa validazione, nonché, in generale, gli adempimenti di monitoraggio degli OIV.

---

<sup>9</sup> Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità



## Seconda Università degli Studi di Napoli

La CIVIT nella delibera 9/2010 ha rilevato che l'art. 6 della L. n. 168/1989 riconosce alle Università autonomia didattica, scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile e che a tal fine si dotano di ordinamenti autonomi con propri statuti e regolamenti.

La CiVIT nella medesima delibera ha:

1. espresso l'avviso che gli Atenei non fossero tenuti alla costituzione degli OIV e che, nelle more dell'insediamento dell'ANVUR, l'attività di valutazione continuasse ad essere svolta dai Nuclei di valutazione, ai sensi della L. n. 537/1993, come integrata e modificata dalla L. n. 370/1999;
2. stabilito che le Università fossero comunque destinatarie della nuova disciplina dettata dal D. Lgs. n. 150/2009 e che pertanto fossero chiamate a svolgere, seppure in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale.

Per gli Atenei, dunque, si configura un quadro complesso di adempimenti derivanti dall'applicazione del D. Lgs. 150/2009 e dalla normativa speciale in materia di valutazione universitaria.

In attesa, quindi, di uno o più DPCM per il raccordo delle normative generali e speciali, ma in ottemperanza di quanto richiesto dalla CIVIT nella sua espressione del 12 aprile 2012, questa relazione riferisce quanto necessario, ai sensi delle delibere CIVIT n. 4,5,6 del 2012, solo con riferimento all'Amministrazione della SUN, tralasciando l'area della didattica e della ricerca.



## Seconda Università degli Studi di Napoli

### **Metodo**

1. Per ogni singola sezione, in cui è articolata la presente relazione, sono stati selezionati alcuni *item* coerenti con gli aspetti richiesti dalla delibera CIVIT n. 4/2012;
2. Per ciascun *item*, il Nucleo di Valutazione esprime un giudizio qualitativo (in legenda) a cui corrisponde un punteggio da 1 a 5;
3. Il giudizio è assegnato sulla base della conoscenza diretta o documentale;
4. Il valore è assegnato quando tutti i membri del N. d. V esprimono un medesimo o simile giudizio;
5. In caso di disaccordo, si apre una discussione sul singolo *item* e si approfondisce la conoscenza documentale relativa oppure si interpellano operatori - dipendenti della SUN - a conoscenza dei fatti. Se il disaccordo permane, il giudizio è espresso come media di quelli individuali.





## Seconda Università degli Studi di Napoli

### 2 Una necessaria premessa di contesto

La Legge 240 del 30 dicembre 2010 (Riforma Gelmini) ha introdotto una sostanziale revisione di numerosi aspetti organizzativi e funzionali del sistema universitario nazionale. Si è trattato di una riforma di vasta portata che ha ridisegnato la governance delle università italiane, i loro meccanismi fondamentali di funzionamento e semplificato gli assetti organizzativi nella speranza di aumentarne l'efficienza.

In estrema sintesi, i grandi cambiamenti adottati dalla Riforma Gelmini hanno riguardato i seguenti elementi:

- La governance centrale degli Atenei (il Rettore ed il suo entourage/staff; il Consiglio di Amministrazione; il Senato Accademico; il Direttore generale; lo Statuto ed i regolamenti che direttamente promanano da esso);
- Gli assetti organizzativi interni (i dipartimenti; le strutture di raccordo; l'amministrazione);
- I meccanismi e i processi decisionali effettivi (relazioni "Centro e periferia").

Nel biennio 2012-2013 si è aperto, quindi, un periodo di intensa attività, sia a livello ministeriale, sia a livello dei singoli Atenei, per la riprogettazione del sistema universitario nazionale, che chiaramente ha interessato anche la SUN. Per intervenire su molti di questi aspetti, è stato, poi, necessario attendere una serie di decreti e regolamenti, che implementavano le disposizioni legislative.

L'intento della riforma era di sollecitare le università a riorganizzare - sin dalle fondamenta - l'impianto della didattica e della ricerca - e quindi dell'Amministrazione - secondo nuovi modelli organizzativi e funzionali, che ne migliorassero la qualità, garantissero più elevati livelli di efficienza ed efficacia, migliorassero la competitività all'interno del sistema e nel confronto internazionale, entro comunque un quadro di vincoli e di risorse decrescenti.

Inoltre, va ricordato che l'attività e la rapidità, con cui gli Atenei hanno implementato la Riforma sono state influenzate:



## Seconda Università degli Studi di Napoli

- da un lato, dalla nascita di un nuovo attore (l'ANVUR), a cui sono delegate le nuove funzioni, previste dalla Riforma, di valutazione e accreditamento;
- dall'altro, dal forte ridimensionamento del sistema universitario (riduzione del FFO, vincoli al turnover, ecc.).

In uno scenario così complesso e articolato, per certi aspetti gravoso per la molteplicità di vincoli normativi e finanziari e di adempimenti richiesti agli Atenei, la SUN - negli anni 2012 e 2013 – ha deciso di **aggiornare** il Piano della Performance 2011/2013 (adottato, ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 150/09, con D. R. 221 del 31/01/2011) con degli allegati tecnici (principio della “pianificazione a scorrimento”), che, di fatto, sono **piani operativi**, per gli anni 2012 e 2013, in cui sono stati individuati ed assegnati gli obiettivi di gestione ai Dirigenti, al Personale ed alle Strutture, di cui si compone l'Amministrazione Centrale.

**Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, in questi esercizi, è rimasto invariato.** Lo stesso, proposto nel 2011 dal Nucleo di Valutazione/OIV, era stato sospeso con D. R. n. 1382 del 21/10/2011, e solo in data 14/04/2014, con D. R. n. 312, è stato definitivamente adottato il nuovo Sistema di Valutazione del personale della Seconda Università degli Studi di Napoli, che sarà oggetto di valutazione il prossimo anno. **Ad ogni modo, la valutazione della performance individuale ed organizzativa nel 2012 e 2013 è stata comunque svolta, seguendo le linee-guida del Regolamento per la valutazione della qualità delle prestazioni e dei risultati del personale tecnico-amministrativo, di cui al D.R. n. 293 del 06/02/2009.**

Questa premessa di contesto si rendeva necessaria, perché il Nucleo di Valutazione esprimerà considerazioni sulle criticità del sistema di misurazione e valutazione in uso nel 2013 e formulerà suggerimenti per il miglioramento.



## Seconda Università degli Studi di Napoli

### 3 Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

La performance è il **contributo** (risultato e modalità di raggiungimento del risultato), che una entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

In particolare come chiarisce la Delibera CIVIT 89/2009, il sistema di misurazione della performance ha 3 elementi costitutivi:

1. **indicatori**, atti a soddisfare una necessità informativa multidimensionale utile a comprendere il grado di allineamento dell'attività e delle azioni agli obiettivi.
2. **target**, correlati a ciascun indicatore ed espressi in termini di livello di rendimento entro uno specifico intervallo temporale.
3. **infrastruttura** di supporto, formata da personale, strumenti e tecnologie (specie di integrazione) che consentono processi di acquisizione, confronto, selezione, analisi, interpretazione e diffusione dei dati, garantendone la tracciabilità.

#### 3.1 *Performance organizzativa*

Per performance organizzativa si intende il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che l'azienda nel suo complesso (massima aggregazione) e le sue unità organizzative



## Seconda Università degli Studi di Napoli

(massima articolazione) esprimono rispetto alle finalità – anche non esplicitate, ma individuabili con chiarezza - e agli obiettivi multidimensionali prefissati.

La misurazione della performance organizzativa è un presupposto indispensabile per una compiuta valutazione della performance sia organizzativa sia individuale.

Tale attività si colloca nel più ampio ambito del ciclo di gestione della performance tra la fase della pianificazione degli obiettivi (Piano della performance) e quella riguardante la rendicontazione (Relazione sulla performance).

Assumono quindi rilevanza ai fini di un corretto ed efficace funzionamento del Sistema (1) la definizione degli obiettivi, con i relativi target e indicatori, (2) l'attività di misurazione e (3) la metodologia adottata.

### 3.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e *target*

La verifica da parte del Nucleo di Valutazione non si svolge sul merito delle scelte operate dalla SUN, ma sulle modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi. Non si esprimono giudizi di valore circa le priorità politiche o altri ambiti, in cui le scelte di merito competono al vertice aziendale.

Le tabelle che seguono sono autoesplicative. Per ciascun item si riporta una valutazione in una scala di Likert (1-5), la cui media determina un giudizio complessivo anche qualitativo dell'adeguatezza dell'oggetto misurato. Le note, inoltre, riportano alcuni aspetti rilevanti o critici.

Ad ogni modo, il quadro degli obiettivi con correlati indicatori e target appare:

- complaint con quanto richiesto da norme, indirizzi e linee-guide;
- coerente con le dinamiche del Sistema Universitario Nazionale



## Seconda Università degli Studi di Napoli

- coerente con altri documenti strategici dell'Ateneo, come programmazione finanziaria e piano della trasparenza.

Il quadro degli obiettivi, inoltre, è rimasto pressoché stabile nel tempo. La riduzione delle risorse disponibili a causa dello scenario di Sistema, tuttavia, implica problemi di correlazione adeguata tra obiettivi e risorse

### 3.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, sebbene sia rimasto ancorato alla stagione precedente, l'applicazione del D.L.vo 150/2009 è nelle sue parti essenziali un sistema di pianificazione, programmazione e controllo adeguato. Chiaramente, anche su sollecitazione del Nucleo, si è recentemente superata la difficoltà del congelamento della proposta di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (approvata 14/04/2014, con D. R. n. 312). Il nuovo sistema è perfettamente compliant.

Ad ogni modo preme, in questa sede, sottolineare che il sistema di misurazione raccoglie, analizza e comunica dati, con le difficoltà proprie di un sistema informativo non perfettamente integrato, con tempistiche alquanto differenziate per sottosistema, appesantito da verifiche del loro grado di affidabilità, quando di natura esterna. Chiaramente queste difficoltà sono in gran parte di origine esterna e sono spesso superata dalla “sensibilità al dato” dei soggetti preposti all'elaborazione delle informazioni.

### 3.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Il sistema degli obiettivi si articola per la struttura organizzativa in modo coerente, secondo l'approccio tipico del cascading, che è richiesto anche dalle linee-guida dell'ANAC-CIVIT. Ciò assicura un sufficiente livello di allineamento verticale. Inoltre, il complessivo impianto del sistema è stato condiviso anzitutto con le OO.SS.

L'aspetto di maggiore criticità riguarda l'uso delle informazioni di performance: siamo ben



## Seconda Università degli Studi di Napoli

oltre il solo livello di compliance, ma un maggior investimento di energie è necessario ai fini di una vera e propria cultura del miglioramento continuo.

# Seconda Università degli Studi di Napoli

## GIUDIZIO COMPLESSIVO

### Performance organizzativa

#### Definizione di obiettivi, indicatori e target

soddisfacente/adeguato



1 2 3 4 5

ITEM	VALUTAZIONE *					Note
1 Chiara definizione degli obiettivi					5	Gli obiettivi assegnati per ciascuna struttura sono multipli, ma molto dettagliati
2 Presenza consistente di indicatori di <i>outcome</i>		2				L'assenza di indicatori di <i>outcome</i> è motivata nel manuale del sistema di misurazione
3 Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e <i>target</i>			3			In gran parte si tratta di obiettivi dicotomici, naturali per le attività ed i processi amministrativi
4 Caratterizzazione degli indicatori e <i>target</i> secondo le schede anagrafiche e relativi test di qualità e fattibilità proposti dalla CIVIT			3			
5 Rilevazione effettiva della <i>performance</i> secondo la frequenza e le modalità degli schemi di caratterizzazione degli indicatori			3			La rilevazione è effettuata secondo le giuste modalità, previste dal manuale di misurazione
6 Rilevanza e pertinenza degli obiettivi rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione				4		Gli obiettivi sono perfettamente coerenti con quanto indicato da atti di pianificazione del sistema universitario, propri della SUN e con quanto
7 Specificità e misurabilità degli obiettivi in termini concreti e chiari				4		Sebbene parte degli obiettivi prevede una misurazione dicotomica, essi sono chiari e concreti
8 Idoneità degli obiettivi a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi				4		
9 Riferibilità degli obiettivi ad un arco di tempo determinato					5	Nel PTP sono previsti obiettivi triennali ed obiettivi annuali (operativi)
10 Commisurazione dei valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe				4		
11 Confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione			3			
12 Correlazione degli obiettivi alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili			3			Permangono problemi a causa della ritardata e decrescente assegnazione definitiva delle risorse annuali
13 Coerenza degli obiettivi di trasparenza indicati nel Piano con quelli indicati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità				4		

\* 1= Insoddisfacente; 2= Da migliorare; 3= Soddisfacente/Adeguato; 4= Buono; 5= Ottimo.

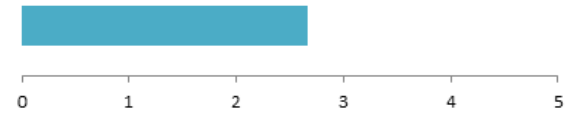


# Seconda Università degli Studi di Napoli

**Performance organizzativa**  
**Misurazione e valutazione della performance organizzativa**

**GIUDIZIO COMPLESSIVO**

da migliorare



1 2 3 4 5

ITEM	VALUTAZIONE *					Note
	1	2	3	4	5	
1 <u>Adeguatezza delle modalità di misurazione della performance</u>						
2 <u>Frequenza dei monitoraggi effettuati dall'amministrazione</u>						
3 <u>Qualità dei dati utilizzati per la misurazione (grado di tempestività e di affidabilità)</u>						

\* 1= Insoddisfacente; 2= Da migliorare; 3= Soddisfacente/Adeguate; 4= Buono; 5= Ottimo.





# Seconda Università degli Studi di Napoli

**Performance organizzativa**  
**Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa**

**GIUDIZIO COMPLESSIVO**

soddisfacente/adeguato



1 2 3 4 5

ITEM	VALUTAZIONE *					Note
1 Chiarezza del <i>cascading</i> degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi						Il <i>cascading</i> segue le indicazioni contenute nel manuale di misurazione e valutazione della performance
2 Condivisione della metodologia						La metodologia è rimasta invariata. All'atto di adozione fu condivisa con le OO.SS.
3 Efficacia degli strumenti di rappresentazione della <i>performance</i> e livello di utilizzazione all'interno dell'amministrazione.						

\* 1= Insoddisfacente; 2= Da migliorare; 3= Soddisfacente/Adeguato; 4= Buono; 5= Ottimo.

## Seconda Università degli Studi di Napoli

### **3.2 Performance individuale**

Per performance individuale si intende il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un individuo apporta agli obiettivi dell'unità organizzativa di afferenza nonché a quelli più strettamente soggettivi.

Per il sottosistema della misurazione e valutazione della performance individuale valgono considerazioni simili a quanto fatto per quello della performance organizzativa. Le note positive derivano dall'adeguata coerenza, condivisione e pervasività del sottosistema.

Gli aspetti di criticità riguardano, invece, la differenziazione dei giudizi ai fini della promozione e valorizzazione del merito. Le valutazioni individuali si presentano piuttosto omogenee e livellate verso l'alto. Deve tenersi presente che il dato non è sorprendente per un contesto organizzativo professionale e pubblico, ad elevato pluralismo dunque, com'è quello di un Ateneo. A favorire anche la limitata accuratezza nella differenziazione dei giudizi vi è anche il congelamento dell'art. 19, co. 1 del D.L.vo 150/2009 che di fatto ha impedito l'adozione di un sistema a distribuzione forzata delle valutazioni. Va da sé che la scarsa differenziazione delle valutazioni ha implicazioni conseguenti ai fini dell'attribuzione delle premialità

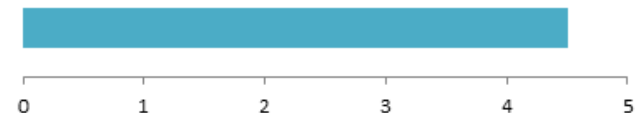


# Seconda Università degli Studi di Napoli

**Performance individuale**  
**Definizione di obiettivi, indicatori e target**

**GIUDIZIO COMPLESSIVO**

Buono



1 2 3 4 5

ITEM	VALUTAZIONE *					Note
	1	2	3	4	5	
1 Collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi						Il collegamento tra gli obiettivi è chiaro e strutturato mediante scale di ponderazione
2 Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali						
3 Condivisione della metodologia						La metodologia è rimasta invariata. All'atto di adozione fu condivisa con le OO.SS.
4 Grado di utilizzo delle schede di valutazione (fornire indicazioni quantitative e differenziare tra personale dirigente e non dirigente)						Totalità dei dirigenti e del personale di comparto

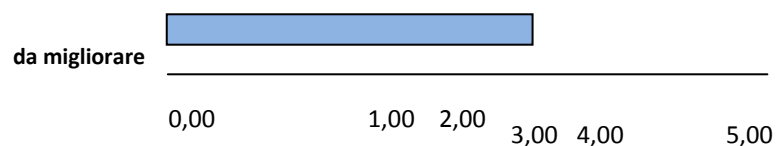
\* 1= Insoddisfacente; 2= Da migliorare; 3= Soddisfacente/Adeguato; 4= Buono; 5= Ottimo.



# Seconda Università degli Studi di Napoli

**Performance individuale**  
**Misurazione e valutazione della performance**

**GIUDIZIO COMPLESSIVO**



ITEM							
1	Monitoraggio e raccolta dei dati ai fini della misurazione						
2	Modalità della <b>comunicazione della valutazione</b> finale al valutato (differenziando opportunamente tra dirigenti e personale non dirigenziale)						
	Effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi, anche mediante opportune indicazioni quantitative circa tale differenziazione						La differenziazione dei giudizi, al momento, è minima. Ciò, tuttavia, non è sorprendente, ma deve considerarsi effetto naturale di un contesto professionale pubblico, come dimostra la letteratura scientifica di riferimento.
3	Attribuzione dei <b>livelli di performance</b> (ai sensi dell'art.19, comma 1, del decreto) con riferimento anche ai trattamenti di casi di ex-aequo e di eventuali deroghe alle fasce ex. art. 19 del decreto a seguito di contrattazione integrativa						L'attribuzione dei livelli di performance ai sensi dell'art.19, comma 1, del decreto 150/09 è congelata in base all'accordo del 4 febbraio 2011. Si procede con il sistema in uso precedente alla Riforma, che, tuttavia, come è stato consigliato dall'OIV, deve essere ridefinito per operare sensibili differenziazioni
4	Grado di utilizzo delle <b>schede di valutazione</b>						Le schede di valutazione coprono il 100% del personale dirigente e del comparto
5	<i>Solo in ipotesi di valutazioni non concluse:</i> Stato del procedimento e disciplina delle fasi non ancora completate						

\* 1= Insoddisfacente; 2= Da migliorare; 3= Soddisfacente/Adeguate; 4= Buono; 5= Ottimo.



# Seconda Università degli Studi di Napoli

## GIUDIZIO COMPLESSIVO

### Performance individuale

#### Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

soddisfacente/adeguato



ITEM	VALUTAZIONE *					Note
	1	2	3	4	5	
1 <b>Condivisione</b> della metodologia (livello di benessere organizzativo)						Ampia condivisione ai diversi livelli organizzativi, a partire dai dirigenti apicali fino al personale non dirigenziale, e tra gli stakeholder interni (es. OO.SS.)
2 Modalità di <b>comunicazione</b> della metodologia di misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale all'interno dell'amministrazione						
3 Grado di condivisione del legame tra la valutazione e i sistemi premiali (esito di eventuali attivazioni di <b>procedure di conciliazione</b> )						

\* 1= Insoddisfacente; 2= Da migliorare; 3= Soddisfacente/Adeguato; 4= Buono; 5= Ottimo.



# Seconda Università degli Studi di Napoli





## Seconda Università degli Studi di Napoli

### **3.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)**

In questa sezione si verifica il funzionamento del sistema di valutazione in merito a:

1. Fasi e tempi in cui si articola il ciclo della *performance*
2. Ruolo dei seguenti soggetti coinvolti: Direzione Strategica (Organo di indirizzo politico-amministrativo); Dirigenti di Dipartimento (dirigenza di vertice); dirigenza personale; NUCLEO DI VALUTAZIONE; Struttura Tecnica Permanente

così come definiti nelle *Modalità e tempi di definizione ed adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance*, il regolamento adottato dalla SUN.

Si è preferita la forma tabellare per una maggiore intellegibilità.



## Seconda Università degli Studi di Napoli

Scadenza	Riferimento normativo (qualora siano indicati i soli artt. si farà riferimento al D.Lgs. n. 150/2009)	Adempimento/attività previste	Soggetti che possono intervenire negli adempimenti/attività	Tipologia di attività e descrizione delle possibili fasi
Prima del rispettivo esercizio triennale	Art. 5  (vedi anche specificamente per le Università art. 1-ter del D.L. 7/05 convertito in legge 43/05 per programmazione triennale nonché il Regolamento di contabilità SUN per redazione bilancio triennale)	- art. 5 del D.lgs. 150/09 prevede che: L'organo di indirizzo politico-amministrativo deve definire gli obiettivi programmati su base triennale, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative		N. B.  Gli obiettivi individuati andranno a costituire parte del contenuto del Piano della performance ai sensi dell'art. 10 c. 1 lett. a)
Prima del rispettivo	Art. 15	L'art. 15 del D.Lgs. 150/09 prevede		



## Seconda Università degli Studi di Napoli

Scadenza	Riferimento normativo (qualora siano indicati i soli artt. si farà riferimento al D.Lgs. n. 150/2009)	Adempimento/attività previste	Soggetti che possono intervenire negli adempimenti/attività	Tipologia di attività e descrizione delle possibili fasi
esercizio triennale ed annuale	vedi anche – specificamente per le Università - l' art.1-ter del D.L. 7/05 per programmazione triennale nonché il Regolamento di contabilità SUN per redazione bilancio triennale)	che:  L'organo di indirizzo politico-amministrativo emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici		
Prima del rispettivo esercizio annuale e comunque entro il 31 gennaio di ogni anno	Art. 5 e art. 10	L'art. 5 del D.Lgs. 150/09 prevede che:  Nell'ambito degli obiettivi triennali l'organo di indirizzo politico-amministrativo dovrà definire, tra l'altro, obiettivi specifici e misurabili in termini concreti e chiari e tali da		Gli obiettivi connessi alla performance organizzativa dovranno essere individuati per tutte le strutture che compongono l'Ateneo e quindi non solo per le strutture amministrative, ma anche per le Strutture didattiche, di ricerca e di servizio.  Ciò in considerazione della necessità di



## Seconda Università degli Studi di Napoli

Scadenza	Riferimento normativo (qualora siano indicati i soli artt. si farà riferimento al D.Lgs. n. 150/2009)	Adempimento/attività previste	Soggetti che possono intervenire negli adempimenti/attività	Tipologia di attività e descrizione delle possibili fasi
		essere riferiti ad un arco temporale determinato “di norma corrispondente ad un anno”		redigere il Piano della performance e di valutare la performance organizzativa cui quella individuale è strettamente connessa.  Pertanto gli obiettivi individuati andranno a costituire parte del contenuto del Piano della performance ai sensi dell’art. 10 c. 1 lett. a)
Entro il 31.1.2011	Art. 10	L’organo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell’amministrazione deve predisporre il <u>Piano della performance</u> (documento programmatico triennale da adottarsi in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che , così come previsto dall’art. 10 comma 1 lettera a) :	Il Rettore ed il Direttore Amministrativo, con il supporto dell’Ufficio di Valutazione Interna	Il Rettore ed il D.A., avvalendosi della collaborazione dei Prorettori, Delegati del Rettore, del CSR e dei Dirigenti Responsabili di Ripartizione, sentiti il Collegio dei Presidi e la Giunta dei Direttori di Dipartimento, elaborano il Piano, di cui all’art. 10.  Si evidenziano le conseguenze e sanzioni in



## Seconda Università degli Studi di Napoli

<b>Scadenza</b>	<b>Riferimento normativo (qualora siano indicati i soli artt. si farà riferimento al D.Lgs. n. 150/2009)</b>	<b>Adempimento/attività previste</b>	<b>Soggetti che possono intervenire negli adempimenti/attività</b>	<b>Tipologia di attività e descrizione delle possibili fasi</b>
		<ul style="list-style-type: none"><li>- individua gli obiettivi strategici ed operativi</li><li>- definisce con riferimento agli obiettivi intermedi e finali ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance (delle strutture dell'Ateneo) nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori</li></ul> <p>Il Piano deve essere immediatamente trasmesso alla CIVIT e al MEF</p> <p>Sia il Piano della Performance che la Relazione sulla Performance vanno presentate agli enti e associazioni di</p>		<p>caso di mancata adozione del piano entro i termini previsti dal Decreto, sia per l'amministrazione (divieto di assunzione e conferimento incarichi di consulenza e collaborazione) che per i "dirigenti" – stante le previsioni del D.lgs. 150/09 (v. art. 10 c.5)</p> <p>Di conseguenza la mancata collaborazione alla redazione del Piano da parte dei sopraccitati soggetti potrà dar luogo a sanzioni che, per i dirigenti si riflette sulla retribuzione di risultato e, per gli altri soggetti andrà definita</p>



## Seconda Università degli Studi di Napoli

Scadenza	Riferimento normativo (qualora siano indicati i soli artt. si farà riferimento al D.Lgs. n. 150/2009)	Adempimento/attività previste	Soggetti che possono intervenire negli adempimenti/attività	Tipologia di attività e descrizione delle possibili fasi
		cui all'art. 11, c.6		
Entro il 31.1.2011	L. 196/09  Art. 5	L'organo di indirizzo politico- deve assegnare gli <u>obiettivi</u> organizzativi ed individuali programmati su base triennale e definiti prima dell'inizio del rispettivo esercizio, riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno.		
Dopo le linee guida elaborate dalla CIVIT e, comunque, annualmente	Art. 11 e 15	Predisposizione da parte dell'Amministrazione di un <u>Programma triennale per la trasparenza</u> e l'integrità da aggiornare annualmente  Sentire preventivamente le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori		La definizione dei soggetti e delle modalità avverrà con il Sistema di misurazione e valutazione della performance





## Seconda Università degli Studi di Napoli

Scadenza	Riferimento normativo (qualora siano indicati i soli artt. si farà riferimento al D.Lgs. n. 150/2009)	Adempimento/attività previste	Soggetti che possono intervenire negli adempimenti/attività	Tipologia di attività e descrizione delle possibili fasi
		e degli utenti		
Entro il 30.6.2012	Art. 10 e 15	l'Organo di indirizzo politico-amministrativo, in collaborazione con i vertici dell'amministrazione deve predisporre la <u>Relazione sulla Performance</u> (a consuntivo)	Il Rettore ed il Direttore Amministrativo, con il supporto dell'Ufficio di Valutazione Interna	Il Rettore ed il D.A., avvalendosi della collaborazione dei Prorettori, Delegati del Rettore, del CSR e dei Dirigenti Responsabili di Ripartizione, sentiti il Collegio dei Presidi e la Giunta dei Direttori di Dipartimento, elaborano la relazione, in cui si evidenziano i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse.
Entro il 30.6.2012 (o poco dopo)	Art. 14	Validazione della Relazione sulla performance  Garantire la visibilità della relazione sulla performance attraverso la	N.V.	La validazione del Nucleo consisterà in una relazione da parte dell'Organo, che sarà sottoposta al S.A. ed al C.d.A. entro il 30.06 di



## Seconda Università degli Studi di Napoli

Scadenza	Riferimento normativo (qualora siano indicati i soli artt. si farà riferimento al D.Lgs. n. 150/2009)	Adempimento/attività previste	Soggetti che possono intervenire negli adempimenti/attività	Tipologia di attività e descrizione delle possibili fasi
	Art. 10	<p>pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione</p> <p>Trasmettere alla CIVIT e al MEF</p> <p>E' condizione inderogabile per accesso a strumenti premianti</p> <p>Definire conseguenze e sanzioni in caso di mancata adozione del piano entro i termini previsti dal Decreto (v. art. 10 c. 5)</p>	<p>N.V.</p> <p>N.V.</p>	<p>ogni anno</p> <p>Le modalità di pubblicazione e la richiesta saranno definite dal N.V. e attuate dal CEDA (nelle more della nuova disciplina del sito web)</p>



## Seconda Università degli Studi di Napoli

<b>Scadenza</b>	<b>Riferimento normativo (qualora siano indicati i soli artt. si farà riferimento al D.Lgs. n. 150/2009)</b>	<b>Adempimento/attività previste</b>	<b>Soggetti che possono intervenire negli adempimenti/attività</b>	<b>Tipologia di attività e descrizione delle possibili fasi</b>
	Art. 14			
30.9.2012	Art. 14, c. 4, lett. a)	Relazione annuale sullo stato del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni	N.V.	La relazione ha ad oggetto il ciclo di valutazione avviato dal Piano della Performance ed evidenzia eventuali criticità riscontrate ed azioni da intraprendere.
In corso d'anno		L'organo di indirizzo politico-amministrativo provvede al monitoraggio degli obiettivi		La definizione dei soggetti e delle modalità avverrà con il Sistema di misurazione e valutazione della performance
In corso d'anno	Art. 6	I "dirigenti" supportano gli organi di indirizzo politico-amministrativo nella verifica dell'andamento della performance rispetto agli obiettivi dati		La definizione dei soggetti e delle modalità avverrà con il Sistema di misurazione e valutazione della performance



## Seconda Università degli Studi di Napoli

Scadenza	Riferimento normativo (qualora siano indicati i soli artt. si farà riferimento al D.Lgs. n. 150/2009)	Adempimento/attività previste	Soggetti che possono intervenire negli adempimenti/attività	Tipologia di attività e descrizione delle possibili fasi
Periodicamente	Art. 14, c. 2	Esercizio delle attività di controllo strategico, di cui all'art. 6, D.Lgs. n. 286/99	N.V.	<p>Attività, di cui all'art. 6 D.Lgs. n. 286/99, per la quale il N.V. si conforma alla normativa nazionale di riferimento ed alle direttive MIUR-ANVUR-CIVIT. L'Ateneo, per il tramite dell'Ufficio di Valutazione Interna, mette a disposizione gli atti programmatori annuali e pluriennali.</p> <p>Il N.V. riferisce periodicamente ed in forma riservata al Rettore sui risultati dell'attività di controllo strategico per la successiva programmazione.</p> <p>Presso il Rettorato, viene istituito il "Comitato per il Controllo di Gestione" che collabora con il Nucleo di Valutazione per le funzioni di controllo strategico a quest'ultimo attribuite.</p> <p>Il Comitato può richiedere dati ed informazioni alle diverse strutture didattiche, di ricerca e dell'amministrazione dell'Ateneo</p>



## Seconda Università degli Studi di Napoli

Scadenza	Riferimento normativo (qualora siano indicati i soli artt. si farà riferimento al D.Lgs. n. 150/2009)	Adempimento/attività previste	Soggetti che possono intervenire negli adempimenti/attività	Tipologia di attività e descrizione delle possibili fasi
				e si avvale del supporto tecnico-amministrativo della Sezione per il controllo di gestione già istituita all'interno della Ripartizione dei Servizi Economici e Finanziari con ordinanza del Direttore Amministrativo n. 69 del 23 marzo 2010 e di apposita sezione di staff del Rettore e del Direttore Amministrativo da istituirsi nell'ambito dell'attuale Ufficio Segreteria Rettorato.
In corso d'anno	Art. 14,c. 4 lett.d)	Garanzia correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III ed assegnazione del premio per l'innovazione di cui all'art. 22, c. 3 D. Lgs. 150/09	N.V.	L'attività di garante della correttezza dei processi viene espletata alla luce di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, da quelli integrativi, dai regolamenti interni dell'Ateneo. Il N.V. assegna il premio in questione sulla base di una valutazione delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro, a seguito di apposita procedura competitiva avviata l'anno precedente con circolare del Rettore a tutto il



## Seconda Università degli Studi di Napoli

Scadenza	Riferimento normativo (qualora siano indicati i soli artt. si farà riferimento al D.Lgs. n. 150/2009)	Adempimento/attività previste	Soggetti che possono intervenire negli adempimenti/attività	Tipologia di attività e descrizione delle possibili fasi
				personale, avente ad oggetto la realizzazione nell'anno di progetti in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.
In corso d'anno	art. 14, co. 4 lett. h) D.Lgs. 150/09)	Verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità	N.V.	Il Nucleo di valutazione verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità, secondo le modalità definite con il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
Al termine del periodo di riferimento (annuale o triennale)	Art. 15	L'organo di indirizzo politico-amministrativo verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici		La definizione dei soggetti e delle modalità avverrà con il Sistema di misurazione e valutazione della performance







## Seconda Università degli Studi di Napoli

<b>Scadenza</b>	<b>Riferimento normativo (qualora siano indicati i soli artt. si farà riferimento al D.Lgs. n. 150/2009)</b>	<b>Adempimento/attività previste</b>	<b>Soggetti che possono intervenire negli adempimenti/attività</b>	<b>Tipologia di attività e descrizione delle possibili fasi</b>
	Art. 19			senso, anche i singoli valutatori sono tenuti, per quanto possibile, a rispettare le percentuali di distribuzione del personale nelle fasce stabilite a livello generale (25% alta, 50% media, 25% bassa).
Annualmente	Art. 14 c. 5	Indagini sul personale per rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema, di cui all' 7, nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico	N.V.	Il N.V. svolge questa attività sulla base di appositi modelli forniti dalla CIVIT e ne riferisce alla CIVIT stessa.
Al termine del periodo di riferimento (annuale o triennale)	Art. 9 c. 2	I "dirigenti" provvedono alla misurazione e valutazione sulla performance individuale del personale	Direttore amministrativo  Dirigenti	Modalità e strumenti saranno definiti dagli stessi dirigenti sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e secondo gli indirizzi del Piano della performance



## Seconda Università degli Studi di Napoli

### **3.4 Infrastruttura di supporto**

In questa sezione si valuta il sistema informativo e/o informatico utilizzato dalla SUN per la raccolta e l'analisi dei dati, ai fini della misurazione della performance, e la presenza di competenze differenziate tra i soggetti che supportano tale attività.

La Struttura Permanente di supporto, così come richiesto dal D.L.vo 150/2009, non è stata formalmente creata attraverso l'integrazione di competenze differenziate che afferiscono ad unità organizzative differenti. Ad ogni modo una funzione di supporto al Nucleo e di coordinamento per l'acquisizione di dati da altre UU.OO. è svolta dall'Ufficio di supporto.

Il livello complessivo del supporto è buono e potrebbe migliorare con una maggiore integrazione dei sistemi informativi – interni ed esterni.

### **3.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

In questa sezione, si valuta l'efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti del vertice aziendale e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo nell'ambito dell'aggiornamento del Piano dell'anno successivo, al fine di migliorare la performance organizzativa ed individuale.

L'uso efficace delle informazioni di performance consente realmente di passare da un sistema focalizzato sulla misurazione ad un sistema fondato sul miglioramento della gestione nell'ottica del miglioramento continuo. Tuttavia, l'uso efficace delle informazioni è influenzato da numerosi fattori, tra cui forse i più rilevanti nel caso di specie sono le pressioni in tal senso dell'ambiente esterno (Sistema Universitario), la cultura aziendale e i processi di revisione e apprendimento, l'attitudine delle persone. In questo senso si riscontra che, sebbene siano stati fatti notevoli avanzamenti negli anni, una vera e propria cultura di una gestione per risultati che supporti le decisioni non è ancora plasmata.



# Seconda Università degli Studi di Napoli

## Infrastruttura di supporto

### GIUDIZIO COMPLESSIVO

Buono



1 2 3 4 5

ITEM	1	2	3	4	5	Note
1 Efficacia ed integrazione del sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance						Esistono vari sistemi informatici gestionali con scarsa integrazione
2 Integrazione di competenze differenziate nella Struttura Tecnica di Supporto						
3 Operatività ed efficacia della Struttura Tecnica di Supporto						

\* 1= Insoddisfacente; 2= Da migliorare; 3= Soddisfacente/Adeguato; 4= Buono; 5= Ottimo.



# Seconda Università degli Studi di Napoli

## Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

da migliorare



1 2 3 4 5

ITEM	VALUTAZIONE *					Note
	1	2	3	4	5	
1 Efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti del vertice aziendale e dei dirigenti						
2 Efficacia del Sistema nell'orientare le decisioni di carattere strategico e/o operativo nell'ambito dell'aggiornamento del Piano dell'anno successivo al fine di migliorare la performance organizzativa ed individuale						
3 Utilizzo effettivo degli strumenti del Sistema per la promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo						

\* 1= Insoddisfacente; 2= Da migliorare; 3= Soddisfacente/Adeguato; 4= Buono; 5= Ottimo.

## Seconda Università degli Studi di Napoli

### **4 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni**

#### **4.1 Integrazione con il ciclo di bilancio**

In questa sezione si valuta l'adeguatezza delle soluzioni organizzative effettivamente adottate, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e quello di bilancio.

In riferimento alle modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, esiste un necessario legame, tra (i) il Bilancio di previsione, (ii) il Piano della Performance 2011-2013 delle Attività tecnico Amministrative e gestionali dell'Amministrazione Centrale e Decentrata della SUN, (iii) Piano Triennale 2010-2012 (ex art. 2 L. 24/12/2007), (iv) il Piano Triennale 2011-2013: si tratta di strumenti attraverso i quali la SUN attua gli obiettivi e le strategie definite - nell'ambito delle sue finalità istituzionali - in coerenza con gli indirizzi ricevuti, le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili.

Dal punto di vista sostanziale, tuttavia, deve rilevarsi una (potenziale) discrasia temporale che può accompagnare l'adozione degli atti, anche a causa della ritardata assegnazione delle dotazioni finanziarie. Il Piano triennale della performance, da adottarsi entro il 31 gennaio (a sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009), deve essere predisposto in concomitanza con l'approvazione del bilancio di previsione, onde assicurare un effettivo allineamento tra ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio e quello della performance. In altri termini, fermi restando i differenti termini di legge per l'approvazione del bilancio preventivo e l'adozione del Piano della performance, deve seguirsi un principio di contestualità nella predisposizione due provvedimenti.



## Seconda Università degli Studi di Napoli

### **4.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo**

Lo scopo perseguito in questa sezione è il medesimo della precedente, con riferimento questa volta, ai processi di pianificazione e controllo strategico e di controllo di gestione (quest'ultimo soprattutto dal punto di vista dei sistemi informativi e informatici che alimentano il sistema di misurazione e valutazione e, quindi, la consuntivazione degli indicatori).

I precedenti sistemi di controllo interni sono stati assorbiti dal nuovo sistema. La pianificazione strategica e la programmazione della gestione sono oggi collegati per l'impiego del Piano Triennale della Performance, che contiene obiettivi strategici ed operativi. Ugualmente il controllo strategico e di gestione costituiscono fasi a valle della formulazione degli obiettivi. Il controllo di gestione si è svolto regolarmente nel corso del 2013, anche se con rilievi che in questa relazione sono stati più volte accennati.

In tutti i modi, un punto rilevante riguarda l'integrazione dei diversi sistemi informatici gestionali. Il Nucleo di Valutazione ha formulato a tal proposito l'auspicio che possa presto avviarsi una ricognizione del sistema informativo-informatico, provvedendo all'integrazione ad invarianza della spesa, magari con l'impiego di sistemi open source.

## **5. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Per l'anno 2013, si fa presente che gli adempimenti rispetto alla trasparenza risultano, peraltro, in larga parte assolti ed il Nucleo ha provveduto, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g), del D. Lgs. n. 150/2009 e delle successive Delibere CIVIT nn. 2/2012 e 50/2013, ad effettuare la propria verifica sulla pubblicazione, sull'aggiornamento, sulla completezza e sull'apertura del formato di ciascun dato ed informazione elencati nell'allegato A1 - Griglia di rilevazione al 30 settembre 2013, di aver svolto i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di





## Seconda Università degli Studi di Napoli

controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza della Seconda Università degli Studi di Napoli (ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013), e di aver attestato la conformità tra quanto rilevato dal Nucleo di Valutazione/OIV nell'allegato 1 e quanto pubblicato sul sito istituzionale della Seconda Università degli Studi di Napoli al momento dell'attestazione, riguardo all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione (in apposita sezione "Amministrazione trasparente") dei dati previsti dalle leggi vigenti, nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati alla data odierna.

Allo stesso modo il Nucleo di Valutazione/OIV della Seconda Università degli Studi di Napoli, ai sensi del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.A.C. nn. 50/2013 e 77/2013 ha: 1) effettuato la propria verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento (dato ed informazione elencati nell'allegato 1 – Griglia di rilevazione al 31 dicembre 2013 della Delibera n. 77/2013); 2) svolto i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, svolta dal Direttore Generale, in qualità di Responsabile della trasparenza della Seconda Università degli Studi di Napoli, ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013; 3) provveduto alla pubblicazione dei sopraelencati documenti sul sito istituzionale, all'interno della Sezione "Amministrazione Trasparente", secondo le modalità individuate dalla CIVIT/ANAC.

Il Nucleo di Valutazione, infine, prende atto del Piano della prevenzione della corruzione 2014-2016 (approvato con D. R. n. 1162 del 24/12/2013) e dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione conferito, con D. R. n. 214 del 15.03.2013, in applicazione della legge n. 190/2012, al Direttore Generale.

### 6. definizione e gestione di standard di qualità

In questa sezione, il Nucleo di Valutazione esprime considerazioni in merito a:

- **la definizione** degli *standard* di qualità, con particolare riferimento a (1) grado di coinvolgimento degli *stakeholder*; (2) soddisfazione dell'utenza; (3) soluzioni organizzative per la



## Seconda Università degli Studi di Napoli

gestione di reclami e delle *class action*

- fornendo, se necessario, **motivazioni** per la loro **mancata definizione**

LA SUN non ha definito propri standard di qualità, considerando il settore, ove opera, sebbene si usino indicatori non diretti, ma *proxy*, della soddisfazione dell'utenza, inseriti all'interno del quadro di obiettivi strategici ed operativi.

### 7. Coinvolgimento degli stakeholder

In questa sezione il Nucleo di Valutazione valuta, per le diverse fasi del ciclo di gestione della performance, ma più in particolare, (1) nell'ambito della definizione degli obiettivi, (2) nella fase di comunicazione della strategia aziendale, (3) nella fase della comunicazione dei risultati raggiunti, (4) nella definizione degli standard di qualità, (4) nell'elaborazione del Programma triennale per la trasparenza e integrità, (5) nel processo di individuazione dei dati da pubblicare e nell'attuazione delle Giornate della trasparenza) **le modalità di coinvolgimento degli stakeholder, interni ed esterni**, ma anche **l'adeguatezza dell'effettivo coinvolgimento degli stakeholder**, sulla base di evidenze di tipo quantitativo, opportunamente differenziando per tipologia.

LA SUN, nella fase sperimentale dell'introduzione del Sistema e alla luce degli obblighi imposti dal Piano di Rientro non soltanto legati alla riduzione di spese non strettamente sanitarie e alla luce anche dell'assenza di norme regionali di recepimento della Riforma, si è limitata al coinvolgimento dei soli stakeholder interni, nella fattispecie le OO.SS., ma anche la dirigenza tutta in incontri pubblici negoziali, ma anche in seminari tecnici (comunicazione della strategia aziendale) o routinari (reporting).



# Seconda Università degli Studi di Napoli

## GIUDIZIO COMPLESSIVO

soddisfacente/adeguato



ITEM	1	2	3	4	5	Note
1 Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione						
2 Definizione e gestione di standard di qualità						
3 Coinvolgimento degli stakeholder						

\* 1= Insoddisfacente; 2= Da migliorare; 3= Soddisfacente/Adeguato; 4= Buono; 5= Ottimo.

## Seconda Università degli Studi di Napoli

### 8. Descrizione delle modalità del monitoraggio del Nucleo di Valutazione

Sintesi dei Tempi e modalità attraverso i quali sono state realizzate le **attività di verifica**

ATTIVITÀ DI VERIFICA	VALUTAZIONE	TEMPI	NOTE
<b>Rispondenza di obiettivi, indicatori e target alle linee guida fornite dalla CIVIT</b>	a)esame di documentazione b)esame di rapporti c)analisi di dati d)verifiche a campione <input type="checkbox"/>	Esame di documentazione	
<b>Negoziante da parte del personale degli obiettivi individuali</b>	a)esame di documentazione b)esame di rapporti c)analisi di dati d)verifiche a campione <input type="checkbox"/>	Esame di documentazione	
<b>Utilizzo delle schede di valutazione</b>	a)esame di documentazione b)esame di rapporti c)analisi di dati d)verifiche a campione <input type="checkbox"/>	Esame di documentazione	
<b>Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione -par.4- Occorre conservare traccia documentale (anche di carattere informatico) di quanto rilevato ai fini dell'Attestazione.</b>			
<b>Ecc..</b>			

\*dovranno essere opportunamente esplicitate le modalità utilizzate per selezionare il campione

### 9. Giudizi complessivi e proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Questa sezione accoglie:

- Indicazioni alla Direzione Strategica sulle opportunità offerte dall'introduzione del ciclo di gestione della *performance*
- Indicazioni sulle misure che potrebbe adottare per migliorarlo



## Seconda Università degli Studi di Napoli

- Posizionamento del proprio Sistema di valutazione rispetto ai diversi stadi indicati nella delibera n. 89/2010, sezione n.5

Il ciclo della performance consente di regolarizzare un sistema di gestione per obiettivi, collegando questi in cascata con quanto previsto e richiesto dai principali stakeholder e quanto atteso da altri portatori di interesse e con gli obiettivi individuali.

L'introduzione del sistema è ancora in fase sperimentale a causa della sovrapposizione non integrata di adempimenti derivanti dalla normativa generale e speciale. Alcuni benefici dall'introduzione del sistema sono già stati ottenuti, specie in merito alla regolarizzazione e pervasività del ciclo della performance.

Attualmente sono due le principali criticità su cui concentrarsi per azioni di miglioramento:

- 1) **L'integrazione dei vari sottosistemi informativi che permetterà una maggiore qualità delle informazioni a supporto delle decisioni;**
- 2) **La promozione del merito con la differenziazione dei giudizi da parte dei valutatori.**

In merito al posizionamento attuale nel ciclo di evoluzione/maturità del sistema di misurazione e valutazione della performance, si può ragionevolmente sostenere che:

- 1) l'adeguamento ai requisiti minimi (prima fase) è compiuto;
- 2) già è stata avviata la seconda fase, in cui l'uso delle informazioni deve essere maggiormente efficace.



## Seconda Università degli Studi di Napoli

### 10. Allegati

A1. Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura del Responsabile della trasparenza;

A2. Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura del Nucleo di Valutazione;

B. Documento di Attestazione.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione/OIV

(prof. Corrado Cuccurullo)