



UNIVERSITÀ DI NAPOLI
L'ORIENTALE

Nucleo di Valutazione
Organismo Indipendente di Valutazione

Valutazione del ciclo integrato della performance nell'ambito del PIAO (Sezione 2 della Relazione annuale all'ANVUR)

1. Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance

La parte della Relazione sul funzionamento complessivo e sullo sviluppo del sistema di gestione della performance si riferisce al PIAO approvato annualmente dall'Ateneo ed è compilata rispondendo ai punti di attenzione indicati dall'ANVUR nella Scheda per l'analisi del ciclo integrato della performance (§ 2).

Il PIAO, ovvero il *Piano integrato di attività e organizzazione*, è il documento unico di programmazione e *governance* previsto dall'articolo 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 che ciascun Ateneo è tenuto ad approvare entro la scadenza del 31 gennaio di ogni anno.

Per rispondere alla finalità di integrazione con la quale è stato concepito, il PIAO dovrebbe assorbire la maggior parte dei Piani che le amministrazioni pubbliche, fra le quali le università, erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, trasparenza e anticorruzione.

Secondo quanto disposto dalle Linee Guida ANVUR del 2024, la sezione dedicata al PIAO 2024-2026 ha previsto un'integrazione dei punti di attenzione relativi alla misurazione e valutazione della performance, sia per tener conto degli eventuali meccanismi innovativi di valutazione introdotti da una direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione nel novembre del 2023, nonché della previsione di obiettivi associati al rispetto del pagamento delle fatture commerciali. È stata confermata, infine, riguardo al PIAO, la suddivisione in due sottosezioni: (i) Valore Pubblico e (ii) Performance.

Nella sottosezione Valore Pubblico, i Nuclei sono chiamati ad esprimersi sulle modalità con cui l'Ateneo ha definito obiettivi di Valore Pubblico, in termini di integrazione con la strategia e con gli obiettivi di sistema, nonché in termini di coinvolgimento degli stakeholder. I punti di attenzione confluiti nella sottosezione Performance mirano invece ad analizzare la coerenza tra gli obiettivi di Valore Pubblico e quelli di Performance, oltre a confermare i tradizionali elementi di valutazione.

Il PIAO, come prevede la normativa, ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente e ha il compito di definire:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne (compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO è chiamato dunque a sostituire e a ricomprendere in sé altri strumenti di programmazione, in particolare: (1) il Piano della Performance; (2) il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione; (3) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale; (4) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il PIAO dell'Università di Napoli L'Orientale è stato approvato dal CdA nell'adunanza del 31/01/2024. Il documento è strutturato in cinque sezioni, con sei allegati che presentano in sintesi il quadro degli obiettivi relativi ai differenti ambiti.

In particolare, in relazione al Valore pubblico, il documento richiama gli obiettivi del Piano strategico 2021-2023, descrivendoli ed evidenziandone anche opportunamente gli impatti sulla comunità degli stakeholder, ma senza una definizione chiara di quali siano, con la parziale eccezione di azioni per la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, solo citate, gli obiettivi specifici di Valore pubblico, accompagnati da un set corrispondente di indicatori di performance e di target da raggiungere.

Sotto il profilo della performance, che in tale parte della presente Relazione assume la maggiore centralità, si osserva che il PIAO, pur richiamandosi al Piano strategico 2021-2023, non contiene gli elementi di base di un processo adeguato di pianificazione, con poche eccezioni riferite esclusivamente all'area amministrativa, rendendo pressoché impossibile procedere a una misurazione e valutazione complessiva delle performance che saranno realizzate nel 2024. Gli unici obiettivi presenti, e corredati di indicatori e target, sono relativi esclusivamente al Direttore generale e ai tre dirigenti in servizio (Allegato 1), nonostante nella parte descrittiva del PIAO (p. 13) si ribadisca che le dimensioni oggetto di valutazione di performance siano quella istituzionale, quella organizzativa, quella individuale. Viene anche riportato che «l'Ateneo, considerato che è in fase di completamento la definizione dell'assetto amministrativo, anche a seguito dell'espletamento delle procedure per le progressioni economiche verticali, nelle more dell'attribuzione di incarichi di responsabilità di alcune unità organizzative nonché della riorganizzazione di Centri e SiBA attualmente in corso, si riserva di definire gli obiettivi di performance delle unità organizzative entro

la fine di febbraio e di allegare al PIAO in un momento successivo le relative schede» (p. 13). Alla data del 30 settembre 2024 non risultano allegate né schede relative alle performance delle unità organizzative, né obiettivi, indicatori e target fissati da un nuovo Piano strategico, che non risulta ancora approvato.

Come già osservato nella Relazione ANVUR degli anni precedenti, il NdV raccomanda all'Amministrazione di presentare all'interno delle sezioni Valore Pubblico e Performance uno schema chiaro e puntuale relativo a tutti gli obiettivi istituzionali, organizzativi e individuali, comprensivi di indicatori e target, così da favorire la trasparenza delle informazioni verso gli stakeholder e rendere ancora più efficace il processo di monitoraggio intermedio e di valutazione annuale della performance organizzativa.

2. Scheda per l'analisi del ciclo integrato della performance

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA CON COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE		
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?	<p>NO.</p> <p>E' in corso un aggiornamento significativo del SMVP, di cui il NdV ha potuto esaminare una prima bozza, inviando commenti e raccomandazioni per il suo miglioramento. Tuttavia, alla data del 30 settembre 2024, non risulta ancora inviato nella sua versione definitiva perché il NdV nella sua funzione di OIV possa approvarlo. Già nel SMVP 2023 erano stati introdotti aggiornamenti che tenevano conto del processo di riorganizzazione compiuto dall'Ateneo nel corso degli ultimi anni. In particolare, (a) erano stati definiti con maggior chiarezza attori e responsabilità nel processo di misurazione e valutazione della performance; (b) erano stati descritti in modo chiaro i tre livelli di performance - istituzionale, organizzativa e individuale; (c) nell'ambito della performance organizzativa, era stata opportunamente distinta l'area di competenza dei dipartimenti da quella dell'amministrazione; (d) nell'ambito della performance individuale, era stata operata una distinzione, auspicata da tempo, tra i differenti livelli di personale.</p> <p>Inoltre, erano stati previsti nuovi criteri per la misurazione e valutazione dei comportamenti organizzativi, con una chiara attribuzione dei punteggi attribuibili in base al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati. La versione del SMVP 2024 dovrebbe proseguire lungo questo percorso di miglioramento.</p>

2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	SI 1) Sì, e sono differenziati in base ai ruoli ricoperti. In particolare il SMVP nella versione 2023 distingue cinque differenti categorie, con corrispondenti differenze di criteri e di peso relativo: (a) direttore generale e dirigenti; (b) personale con posizioni organizzative strutture di II e di III livello nell'amministrazione centrale e nelle strutture decentrate; (c) personale senza posizione organizzativa, personale in posizione di staff, personale afferente segreteria Rettorato, Direzione Generale, personale afferente in via esclusiva a progetti; (d) personale con responsabilità di progetto; (e) collaboratori ed esperti linguistici.
3.	Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	SI. Sì, nella versione 2023 vengono esplicitati per ciascuna categoria di personale, con opportune differenziazioni.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	ALTRO. Non in modo esplicito nella versione 2023. A volte si usano in maniera congiunta i termini "obiettivo" e "indicatore". Il concetto di "target", come quello di "soglia" è facilmente intuibile. Talvolta, nel caso dei comportamenti organizzativi, si indicano e si descrivono gli indicatori qualitativi.
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	NO. Non vi è una distinzione esplicita nel SMVP 2023, benché nella descrizione dei processi le due fasi sono quasi sempre riconoscibili.

6.	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente</p>	<p>Gli obiettivi sono assegnati dal CdA entro il 31 gennaio di ogni anno. La proposta di valutazione è inviata al CdA dal NdV sulla base di audizione o relazione presentata dal Rettore oltre che tenendo conto della Relazione sulla performance e degli elementi riportati dal DG nella relazione di accompagnamento. Nel SMVP 2023, la performance individuale ha un peso dell'80%, mentre la performance istituzionale e i comportamenti organizzativi incidono entrambi per il 10%. Nel PIAO 2024 risultano assegnati al DG 9 obiettivi, coerenti con le finalità strategiche (obiettivi istituzionali) desumibili dal vecchio Piano strategico (2021-2023). Tuttavia, si segnala come almeno in un primo caso, la definizione del target risulti non definita con sufficiente chiarezza («coordinamento attività utili») e, in un secondo, non adeguata a una effettiva valutazione della performance a causa della sua indeterminatezza («riduzione tempi di pagamento»).</p>
----	---	---

7.	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente</p>	<p>Gli obiettivi sono assegnati dal Direttore generale. Secondo il SMVP 2023, ciascun dirigente propone al DG almeno due obiettivi di performance organizzativa e almeno due obiettivi di carattere operativo relativi ai processi presidiati. Gli obiettivi, coerenti con il piano strategico, devono identificare livelli target, soglia e di eccellenza, oltre a fornire gli indicatori di misurazione per determinare il grado di raggiungimento. La performance individuale ha un peso del 30%, al pari della performance organizzativa e dei comportamenti organizzativi, mentre la performance istituzionale incide per il 10%. La valutazione della performance organizzativa e individuale nonché dei comportamenti organizzativi è effettuata dal DG sulla base di un'autovalutazione per ciascun obiettivo formulata dal dirigente stesso (scala 0-5). Nel PIAO 2024 risultano assegnati ai tre dirigenti in due casi 7 obiettivi, in un caso 8 obiettivi, coerenti con le funzioni svolte e il ruolo ricoperto. Al di là della indeterminatezza del target sulla riduzione dei tempi di pagamento, il cui obiettivo è assegnato a tutti e tre i dirigenti, vi è un caso in cui il target non è misurabile (corsi di formazione da attivare, senza però indicare alcuna misura-obiettivo o soglia minima).</p>
8.	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<p>ALTRO. Non risulta adottato per il 2024 il nuovo SMVP.</p>
9.	<p>Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'Ateneo?</p>	<p>VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE IN RELAZIONE ALLA CAPACITÀ DI ESERCITARE LA PROPRIA LEADERSHIP. Non risulta l'introduzione di alcune delle novità previste dalla Direttiva del Ministero della PA né è dato sapere se la versione aggiornata e definitiva del SMVP 2024 prevederà meccanismi innovativi di valutazione, di assegnazione di obiettivi, di premialità. Si può osservare come la capacità di esercitare la leadership già nelle schede del SMVP 2023 era indicata fra gli</p>

		elementi di valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti, con un peso significativo, pari al 40%.
10.	Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023 (è possibile scegliere più opzioni)	SÌ, PER IL DIRETTORE GENERALE; SÌ, ANCHE PER ALTRI DIRIGENTI Sì, sono stati previsti negli obiettivi assegnati nell'ambito del PIAO 2024 al DG e ai tre dirigenti dell'Ateneo. Tuttavia, come già ricordato (si vedano i punti di attenzione 6 e 7), non è stato specificato alcun target, riferendosi in maniera generica a una «riduzione dei tempi di pagamento».
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026		
Valore Pubblico		
11.	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	IN PARTE. Il PIAO 2023-2025 richiama alcuni obiettivi della pianificazione strategica, ma non contiene il quadro completo e aggiornato degli obiettivi istituzionali, organizzativi e individuali, con indicatori di performance e target.
12.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	NO. Sono descritti alcuni aspetti dell'Ateneo che possono essere associati alla creazione di valore pubblico, e richiamato il Piano strategico 2021-2023 per quanto riguarda l'impatto delle azioni sul benessere dei portatori di interesse ma non sono indicati in modo puntuale o in forma esplicita obiettivi di Valore Pubblico e dunque non sono formulate strategie coerenti per la sua realizzazione. In un paragrafo vi è una descrizione generica di obiettivi di Valore Pubblico contenuti in un Piano strategico che, però, ha di fatto visto esaurirsi il suo arco temporale (2021-2023).
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	MENO DI 5. Non sono presenti obiettivi di Valore Pubblico formulati in modo esplicito.

14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli stakeholder interni ed esterni?	NO. Non sono presenti obiettivi di Valore Pubblico e dunque non vi è traccia di coinvolgimento di stakeholder interni ed esterni nell'individuazione di obiettivi o nella realizzazione della strategia.
15.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	NO. Non sono presenti obiettivi di Valore Pubblico.
16.	Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)	NO. Il PNRR è richiamato più volte, in relazione ad azioni per il raggiungimento di determinati obiettivi strategici che implicano la gestione di risorse del PNRR, ma non sono presenti in modo esplicito obiettivi riconducibili a indirizzi del MUR o valutazione dell'ANVUR in tema di PNRR. È stata definita un'area di rischio denominata Risorse PNRR, relativa alla gestione dei processi che implicano l'impiego di risorse del PNRR, nell'ambito della mappatura dei processi nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza.
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	NO. Non sono presenti obiettivi di Valore Pubblico.
18.	Agli obiettivi di Valore Pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	NO. Non sono presenti obiettivi di Valore Pubblico.

Performance		
19.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	NO. Non ci sono obiettivi di Valore Pubblico formulati in modo esplicito. Nel PIAO, inoltre, al di là di una scheda relativa agli obiettivi del DG e dei tre dirigenti (Allegato 1), non è presente alcun aggiornamento degli obiettivi strategici.
20.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024–2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023–2025?	COMPLESSIVAMENTE COERENTE E IN SOSTANZIALE CONTINUITÀ

21.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	OBIETTIVI INDIVIDUALI (A LIVELLO DI DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI) Il PIAO non contiene alcun aggiornamento degli obiettivi strategici, ad eccezione del DG e dei tre dirigenti, per i quali si indicano obiettivi e target da raggiungere. In tal senso, si può affermare che sono indicati solo obiettivi individuali.
22.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	NO MAI No, non nel PIAO.
23.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	SÌ/NO (REALIZZAZIONE O MENO DELL'OBIETTIVO); TEMPISTICHE/SCADENZE Non sono descritti indicatori nella sezione 2.2. Negli allegati, in riferimento agli obiettivi assegnati al DG e ai tre dirigenti, gli indicatori sono riferibili alla realizzazione o meno dell'obiettivo, alle tempistiche/scadenze, all'efficienza (presumibile dalla fissazione di un numero-soglia di attività o documentazione da realizzare).
24.	Per la definizione dei target di performance di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	NESSUN CRITERIO, SI RECEPISCONO LE INDICAZIONI DEGLI UFFICI E DEI RELATIVI RESPONSABILI Potendo valutare soltanto gli obiettivi e i target assegnati al DG e ai tre dirigenti si può dedurre che non vi sia alcun criterio particolare (benchmark, serie storiche, indicazioni degli stakeholder, etc.) ma si recepiscono le indicazioni della Direzione generale.
25.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	NO. Nella sezione 2.2 non sono definiti obiettivi di performance; in ogni caso, non si indicano in alcuna parte del PIAO risorse finanziarie destinate a specifici obiettivi.
26.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	NO. Nella sezione 2.2 non sono definiti obiettivi di performance; in ogni caso, non si indicano in alcuna parte del PIAO obiettivi assegnati ai Dipartimenti o ad altre strutture.

27.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	NO. Nella sezione 2.2 non sono definiti obiettivi di performance; in ogni caso, non si rinvencono nel documento obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza o che prevedano la valutazione esterna dell'Ateneo.
28.	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	-
29.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	AUTODICHIARAZIONE DEL PERSONALE RESPONSABILE DELL'OBIETTIVO; BANCHE DATI DELL'ATENEIO, ALTRO Relazioni dei delegati e relazioni annuali dei Dipartimenti
30.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	Il SMVP aggiornato al 2023 ha introdotto un monitoraggio intermedio di valutazione della performance entro il 31 luglio di ciascun anno. Ciò al fine di "raccolgere informazioni necessarie ad un'eventuale correzione di rotta o a confermare la correttezza del percorso intrapreso in tempi più ridotti rispetto ai dodici mesi". Secondo quanto riportato nel PIAO 2024, "è previsto un monitoraggio intermedio da svolgersi entro il 31 luglio di ciascun anno sul grado di attuazione degli obiettivi rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione, al fine di intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive in corso d'opera per evitare lo scostamento rispetto al target prefissato al momento della rendicontazione dei risultati". Nel 2024 il NdV non ha tuttavia ricevuto per tempo la relazione di monitoraggio intermedio al 31 luglio. In effetti il suddetto monitoraggio è stato effettuato ma è stato trasmesso successivamente rispetto alla data di approvazione della relazione.

31.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	ALTRO. Parzialmente.
------------	--	-------------------------