

## SCHEDA PER L'ANALISI DEL CICLO INTEGRATO DI PERFORMANCE 2021

**1. Il Piano (2021-2023) è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2021)? No**

Commenti:

**A - le ragioni apportate**

Il mancato rispetto del termine, comunicato al Nucleo di Valutazione con Nota del Direttore Generale "Ritardo nell'adozione del Piano della Performance 2021-2023 e mancata adozione POLA" del 13/01/2021 (prot. n. 2523) e al Dipartimento della Funzione Pubblica con Nota della Dirigente della Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione. del 20/01/2021 (prot. n. 4633), è stato motivato da:

- necessità di analizzare i dati acquisiti in termini di efficienza ed efficacia nell'ambito del Progetto Good Practice, di cui report finale, inoltrato da Gruppo di lavoro del Politecnico di Milano in data 18/12/2020;
- necessità di ponderare efficacemente le scelte strategiche da attuare alla luce delle novità normative introdotte a causa dell'evolversi della situazione epidemiologica da COVID-19 ed alle correlate misure di contenimento;
- esigenza di adeguare i sistemi di misurazione e valutazione, e pertanto, l'intero ciclo della performance alle specificità del lavoro agile.

**B - se sono stati rispettati i termini per la pubblicazione del Piano eventualmente indicati nella comunicazione di ritardo:**

Nelle due Note citate nel punto A non sono stati indicati i termini per la pubblicazione del Piano.

Il Piano della Performance 2021-2023, con allegato Albero della performance è stato approvato dal SA e dal CdA rispettivamente nelle sedute del 30/03/2021 e del 31/03/2021. Nelle stesse sedute sono stati approvati anche i due documenti di assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale e Personale Dirigenziale.

**2. Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica rispetto all'anno precedente? SI**

Commento motivare tali variazioni.

Il Piano 2021-2023 presenta come variazione rispetto all'anno precedente l'introduzione di un nuovo obiettivo strategico (O.D.8 Potenziamento dell'internazionalizzazione dei corsi di studio), presente nel Piano Strategico 2016-2022, nel Documento di Politica e Programmazione 2019-2021 (approvato da SA e CdA 20/01/2020) e nel Programma Triennale 2019-2021 (approvato a SA e CdA 11/02/2020). La variazione non è esplicitamente motivata.

**3. Si fa riferimento al coinvolgimento dei dipartimenti (o altre strutture decentrate) nella definizione delle strategie riportate nel Piano Integrato? Si**

Commenti

**A - se la modalità di coinvolgimento dei Dipartimenti è stata top-down (reazione a obiettivi già stabiliti dalla Governance) o bottom-up (costruzione insieme ai dipartimenti degli obiettivi strategici).**

La modalità di coinvolgimento è da considerarsi bottom up.

Il processo di programmazione ed il ciclo della performance (Piano della Performance 2021 - 2023, pagg. 35-36) coinvolge i Dipartimenti, in due momenti. Nel Senato Accademico, dove sono presenti tutti i Direttori dei Dipartimenti, che formula proposte e pareri al CdA in materia di didattica e di ricerca e di servizi agli studenti ed in particolare sul documento strategico di Ateneo e sul documento di Programmazione triennale. In un secondo momento, i Direttori dei Dipartimenti affiancano il Direttore Generale ed i Dirigenti nell'identificazione degli obiettivi operativi derivanti dagli obiettivi strategici.

**B** – se c'è un riferimento esplicito a dei "Piani di Dipartimento" formalmente definiti  
Non vi è un riferimento esplicito a Piani di Dipartimento.

**4. Sono previsti degli obiettivi strategici nel Piano Integrato? Si**

Commenti

**A** - quanti obiettivi strategici sono previsti:

Nel Piano della Performance 2021-2023 gli obiettivi, organizzativi istituzionali e di struttura, sono illustrati e rappresentati nell'Albero della Performance (pagg.62-64). Gli obiettivi strategici sono 6. Di cui, 5 obiettivi discendono dal Piano Strategico 2016-2022 (*O.O.3 Incrementare l'efficienza organizzativa interna; O.O.5 Adeguare gli assetti logistici; O.D.8 Potenziamento dell'internazionalizzazione dei corsi di studio; O.O.6 Creare un contesto sfavorevole alla corruzione; O.O.7 Promuovere maggiori livelli di trasparenza*) e 1 dal Programma Triennale di Ateneo 2019-2021 (*Migliorare il processo di programmazione del fabbisogno di personale e la verifica degli indicatori ministeriali per la quota premiale FFO definiti dal DM 989/2019*). Il NdV rileva che pur non comparando tra gli obiettivi strategici, ma tra quelli operativi, *Conservare e valorizzare del patrimonio culturale e artistico e incrementare la fruizione e l'accesso a strutture museali e di importanza storico/artistica/culturale dell'Ateneo* è l'obiettivo strategico O.T.M.3 del Piano Strategico 2016-2022.

**B** - se viene utilizzato l'attributo "specifici" o se vengono utilizzate altre terminologie per definire gli obiettivi generali dell'università

Gli obiettivi generali dell'università sono definiti operativi.

**C** - se differiscono da quelli indicati - se indicati - nel Piano Strategico:

Gli obiettivi operativi individuati nel Piano della Performance 2021-2023 nell'Albero della performance (pagg.62-64) sono 13, di cui, 5 sono derivati dal Piano strategico (definite come azioni): A.O.3.7: Adottare un piano di formazione biennale, differenziato per il PTA, per migliorare le capacità manageriali e sviluppare competenze correlate alle scelte strategiche dell'amministrazione; A.O.5.1: Ridisegnare il posizionamento logistico dell'Ateneo in ambito cittadino e provinciale; A.O.6.2: Implementare procedure e misure finalizzate a prevenire fenomeni corruttivi; A.O.7.2 Garantire l'ottimale gestione dei flussi informativi; infine l'obiettivo strategico O.T.M.3 del Piano Strategico 2016-2022 *Conservare e valorizzare del patrimonio culturale e artistico e incrementare la fruizione e l'accesso a strutture museali e di importanza storico/artistica/culturale dell'Ateneo*.

Sono derivati dal Programma Triennale di Ateneo 2019-2021 i seguenti 2: "Monitoraggio degli Indicatori ISEF e ISP" e "Monitoraggio degli indicatori a) e b) degli Obiettivi definiti dal DM 989/2019".

Dei rimanenti sei obiettivi operativi, 5 sono collegati all'obiettivo strategico *O.O.3 Incrementare l'efficienza organizzativa interna* e l'ultimo all'obiettivo strategico *O.D.8 Potenziamento dell'internazionalizzazione dei corsi di studio*.

**D** - se è indicata la metrica per la loro misurazione (indicatori e target); se sì, commentare la coerenza semantica con gli obiettivi operativi (o con quelli, comunque denominati, che ne discendono):

Nell'Albero della performance, per ciascun obiettivo operativo sono individuati indicatori (di tipo on/off o quantitativo) e target di risultato che ne permettono la misurazione, garantendo coerenza semantica tra quanto programmato e quanto raggiunto.

Nello SMVP 2021 (pag. 35), implementando una raccomandazione del NdV, è stata introdotta una nuova procedura per la fase di monitoraggio del grado di attuazione degli obiettivi rispetto ai target definiti in fase di programmazione (da svolgersi entro il 30 luglio di ciascun anno). Dal monitoraggio, in caso di documentati eventuali sopravvenuti ostacoli e/o eventi esterni, non presi in considerazione nella fase iniziale di pianificazione, può conseguire una rimodulazione degli obiettivi e/o dei target.

**E** - se si sviluppano lungo una prospettiva pluriennale e eventualmente a quale anno corrisponde il 2021 (primo, secondo... ultimo):

Gli obiettivi operativi del Piano della Performance 2021-2023 si sviluppano lungo una prospettiva pluriennale legata al Piano Strategico 2016-2022 e al Programma Triennale 2019-2021. Il Piano Performance 2021-2023 corrisponde quindi alla quinta annualità rispetto al Piano Strategico 2016-2022 e alla terza rispetto al Programma Triennale 2019-2021.

**5. E' prevista un'area/linea/ambito strategico esplicitamente dedicata alla amministrazione/gestione? Si**

Commenti:

**A** – se l'area/linea/ambito è presente anche nel Piano Strategico:

Tra le 5 aree strategiche di intervento presenti nel Piano Strategico 2016-2022 si cita l'area organizzazione, che è declinata in 3 ambiti: Comunicare l'Ateneo quale soggetto scientifico e didattico di alto livello, sia da parte della comunità scientifica nazionale e internazionale che dalla società; Ridisegnare il modello organizzativo e Ridisegnare il modello logistico dell'Ateneo.

**B** – se ne discendono "obiettivi strategici" e se questi hanno caratteristiche diverse rispetto agli altri (commentate al punto precedente; es. l'area di responsabilità di questi obiettivi strategici è tutta in capo al personale tecnico-amministrativo o è condivisa col personale docente)

Da tale area strategica/ambiti discendono 4 obiettivi strategici del Piano della Performance 2021-2023 citati nel punto precedente (O.O.3; O.O.5, O.O.6 O.O.7) la cui responsabilità ricade unicamente in capo al personale dirigenziale.

**6. Nel Piano Integrato si dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti? No**

Commento

Il NdV suggerisce all'Ateneo di inserire, nel prossimo Piano della Performance un paragrafo in cui si dia sinteticamente conto circa il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati nel ciclo precedente.

**7. Nella pianificazione della performance sono assegnati gli obiettivi anche alle strutture decentrate? No**

Commento

Nel Piano della Performance non sono attribuiti in modo diretto obiettivi alle strutture decentrate, Dipartimenti e Scuole, ma nel processo di implementazione sono assegnati obiettivi al personale afferente alle strutture decentrate.

Nello specifico, come riportato nel Piano della Performance (pagg. 35-36) il processo di programmazione è così strutturato.

Il **Direttore Generale**: identifica, a seguito di riunioni con i Dirigenti, gli obiettivi operativi derivanti dagli obiettivi strategici e avvia il processo di assegnazione e di condivisione degli obiettivi con i Dirigenti.

I **Dirigenti**, contribuiscono a definire con il Direttore Generale la pianificazione operativa derivante dalle linee strategiche e dagli obiettivi operativi; attribuiscono ai Responsabili da loro coordinati, anche di categoria EP, gli obiettivi e valutano la performance individuale del personale afferente alla Ripartizione di competenza; monitorano mediante riunioni l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi assegnati alle Strutture di competenza.

I **Direttori dei Dipartimenti**: affiancano il Direttore Generale ed i Dirigenti nell'identificazione degli obiettivi operativi derivanti dagli obiettivi strategici; monitorano mediante riunioni l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi assegnati al personale tecnico amministrativo afferente al Dipartimento di competenza e valutano le prestazioni individuali del personale tecnico amministrativo afferente al Dipartimento di competenza.

## **8. È stato attivato un sistema di controllo di gestione?      Si**

### Commenti

**A - se è gestito mediante un sistema informativo di supporto e eventualmente quale**

Sulla base di una nota, richiesta dal NdV, l'Ateneo ha esplicitato lo stato di avanzamento delle azioni programmate e in itinere.

Attualmente il sistema informativo U-GOV contabilità consente, in Contabilità Analitica, anche la creazione di appositi progetti contabili (utilizzati ad esempio nell'ambito della Programmazione Triennale e del Programma triennale dei lavori pubblici) e di conseguenza la stampa di report sulle risultanze della relativa attività gestionale sia in pdf che in Excel, con la possibilità di successiva rielaborazione, extra procedura, dei dati. Tale meccanismo, allo stato attuale, viene utilizzato per la gestione contabile di particolari progetti e dei progetti finanziati dall'esterno o dall'Ateneo stesso, anche in regime di cofinanziamento.

L'Ateneo procede periodicamente alla determinazione e analisi di alcuni indicatori fondamentali per la verifica della compatibilità economica della propria programmazione (vedi risposta C): il costo del personale (ISP), la sostenibilità economico-finanziaria (ISEF) e l'indebitamento (IND). L'attività viene svolta attraverso l'interrogazione dei dati presenti nei sistemi informativi (U-GOV, ESSE3, CSA, DALIA) e successive elaborazioni su fogli excel. Il sistema, ancorché risultato efficace, ha richiesto per la sua implementazione l'impegno di più uffici, il continuo confronto tra i vari soggetti coinvolti e un significativo impiego di tempo, circostanze che, in alcuni casi, non hanno consentito di assicurare risposte tempestive ed in linea con le esigenze informative degli Organi decisori. Al fine di superare tali criticità, già nel corso del 2020, è stato avviato uno studio che ha permesso una prima attivazione di un apposito cruscotto integrato (*web-app*) con i sistemi U-GOV, ESSE3, CSA, DALIA di cui si prevede l'utilizzo, dopo una fase di test già in corso, per la fine del 2021 o per i primi mesi del 2022. A regime l'Ateneo disporrà, pertanto, di un sistema informativo di supporto al monitoraggio e valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento e del raggiungimento degli obiettivi, al fine di meglio rispondere agli indicatori di gestione disciplinati dal D.Lgs. 49/2012.

Nell'ottica di creare un collegamento tra obiettivi e bilancio, nel corso del 2021 è stata altresì avviata la fase sperimentale dell'introduzione, nel sistema informativo U-GOV (nell'ambito della Contabilità Analitica), dello strumento delle "dimensioni analitiche" che consente un monitoraggio dell'impiego delle risorse finanziarie rispetto a singoli obiettivi. Tale sperimentazione riguarda quelle risorse destinate al raggiungimento degli obiettivi non aventi natura di costi insopprimibili e/o obbligatori. Per ulteriori approfondimenti su questo punto, si rinvia alla risposta B.

È in corso la redazione del nuovo piano dei conti, avviata nel settembre 2020.

Per quanto riguarda la ricerca, l'Ateneo utilizza i sistemi IRIS e CRUI/UNIBAS.

**B - se il controllo di gestione prevede anche un sistema di contabilità analitica (es. cruscotto direzionale)**

Nel 2020 l'Ateneo ha realizzato, nell'ambito del Progetto *Good Practice*, la prima rilevazione in termini di costi/efficienza (su dati esercizio 2019). La rilevazione è terminata nel mese di luglio 2020 e i risultati sono pubblicati sul sito di ateneo [https://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/O/O3/gp2019\\_report\\_parthenope.pdf](https://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/O/O3/gp2019_report_parthenope.pdf). Tali attività proseguono anche per l'anno 2021 (su dati esercizio 2020). La prima applicazione ha consentito, tra l'altro, di mettere in evidenza alcune criticità nella rilevazione. È questo il caso dell'indicatore 'Gestione e programmazione spazi (interni ed esterni), locali e arredi', per il quale si stanno apportando correttivi alla rilevazione già dall'anno corrente.

E' stata avviata, in modalità sperimentale e con riguardo alla redazione del budget per l'anno 2021, l'implementazione nel sistema informativo di contabilità U-GOV delle cd. dimensioni analitiche. Si tratta di un'ulteriore dimensione di analisi di Contabilità Analitica di U-GOV. Le dimensioni analitiche si prestano ad essere utilizzate in base alle esigenze informative dell'Ateneo ed affiancano le Unità Analitiche, le Voci Coan e gli eventuali Progetti, permettendo di monitorare i costi per obiettivo, in itinere e a consuntivo. La fase sperimentale ha riguardato inizialmente

alcuni obiettivi di performance/strategici, al fine di assicurare il collegamento tra bisogno informativo del soggetto attuatore e relative informazioni economico-finanziarie elaborabili a consuntivo. A tal fine, con nota del Direttore Generale del 03.09.2020, è stato richiesto alle aree dirigenziali di comunicare gli obiettivi di performance per l'anno 2021 e le relative risorse (costi/ricavi), da implementare sotto forma di dimensioni analitiche nell'ambito del sistema informativo gestionale U-GOV. Si sta procedendo, pertanto, a un'implementazione graduale della parte del sistema di controllo di gestione connessa agli obiettivi di performance e/o strategici e tesa alla misurazione dei costi-ricavi/obiettivo. La sperimentazione continuerà nel corso del 2022. In tal modo si potranno anche distinguere, in itinere e a consuntivo, le risorse impiegate per gli obiettivi strategici e/o di performance dalle risorse impiegate per sostenere costi di natura obbligatoria e/o insopprimibile.

**C - se i dati vengono utilizzati ai fini del monitoraggio, con quali tempistiche e con quali effetti sulla ridefinizione di obiettivi e indicatori:**

L'Ateneo procede periodicamente all'analisi delle informazioni e degli indicatori fondamentali prodotti dal sistema di controllo.

Con periodicità trimestrale, viene fornito agli organi di *governance* l'analisi degli indicatori che consentono di monitorare: il costo del personale (ISP), la sostenibilità economico-finanziaria (ISEF) e l'indebitamento (IND). Trattasi degli indicatori utili, in particolare, alla programmazione del personale e alla conseguente programmazione delle effettive assunzioni.

I dati elaborati nell'ambito del Progetto *Good practice* sono monitorati con cadenza annuale e consentono agli organi di *governance* valutazioni di sintesi consuntive in termini di costi/efficienza della gestione. Tali dati supportano, inoltre, un'analisi di tipo *benchmark* con gli altri Atenei che aderiscono al Progetto.

Come sopra descritto (v. risposta B) e secondo quanto indicato nel Piano della Performance 2021-2023 (v. pag. 42), nell'anno 2022 si procederà alla verifica degli esiti della sperimentazione delle 'dimensioni analitiche' nell'ambito del sistema U-GOV, con eventuale rimodulazione del sistema e l'entrata a regime nel 2023. Ciò renderà disponibile ai soggetti decisori un cruscotto di indicatori di costo/ricavo, di supporto alle scelte programmatiche e gestionali.

Con riferimento ai dati rilevati in esito delle indagini relative all'ascolto dell'utenza, si rinvia alle risposte 9E e 9F.

## **9. Nel SMVP e nel Piano Integrato ci sono riferimenti all'ascolto dell'utenza? Si**

### Commenti

**A - se è una novità introdotta nell'ultimo aggiornamento del SMVP:**

Non è una novità introdotta nell'ultimo aggiornamento del SMVP.

**B - se è un'attività sistematica, estemporanea o solo programmata (e quindi se ci sono obiettivi di performance finalizzati ad attivare l'ascolto dell'utenza, indicando a chi sono attribuiti):**

E' un'attività realizzata per la prima volta nel 2020, la seconda rilevazione è in fase di completamento nel 2021. Non ci sono obiettivi di performance finalizzati ad attivare l'ascolto dell'utenza.

**C - quale utenza è stata o si intende coinvolgere (studenti, docenti, PTA, imprese, altri stakeholder):**

L'utenza coinvolta comprende studenti, personale tecnico amministrativo, personale docente, assegnisti di ricerca e dottorandi.

**D - quali strumenti, specificando in particolare se sono utilizzati solo questionari e quali ("Progetto Good Practice", ANVUR o redatti ad hoc dall'ateneo) o anche altri strumenti (focus group, interviste, audit AQ, altro)**

Lo strumento per la rilevazione della *customer satisfaction* sono i questionari ANVUR e quelli del Progetto *Good Practice*.

**E - quale è l'utilizzo dichiarato o evinto (es. influisce sulla programmazione della performance - indicando se strategica o operativa; influisce sulla valutazione della performance - indicando se organizzativa individuale; altro)**

Il Piano della Performance 2021-2023, pag. 37 (e il SMVP 2021 pagg. 18-19) riporta: “Il Direttore Generale, di concerto con il personale dirigenziale, declina gli obiettivi strategici triennali in obiettivi operativi annuali, che assurgono a obiettivi di performance organizzativa e che costituiscono un traguardo che l’organizzazione si prefigge di raggiungere nel corso dell’anno per realizzare con successo gli indirizzi programmatici. In tale fase rilevano le valutazioni dei principali stakeholder dell’Ateneo, espresse mediante indagini di *customer satisfaction* nell’ambito del Progetto Good Practice, che costituiscono il punto di partenza per individuare indicatori di miglioramento dei servizi resi”. Quindi i risultati delle rilevazioni saranno utilizzati in fase di programmazione degli obiettivi operativi e come base per gli indicatori di performance organizzativa.

**F** - *se l’eventuale rilevazione della soddisfazione dell’utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente:*

La rilevazione della soddisfazione dell’utenza del 2020 non ha influenzato la programmazione del ciclo corrente. Il Piano della Performance 2021-2023 pag. 61 esplicita che “Questa prima indagine del progetto Good Practice ha mostrato le notevoli potenzialità dello strumento al fine di dare indicazioni sulla qualità percepita dei servizi da parte di diverse tipologie di *stakeholders* (docenti, personale tecnico amministrativo e studenti). Tuttavia mentre la rilevazione sui docenti e il personale tecnico amministrativo ha incontrato un buon tasso di adesione quella sugli studenti ha sofferto dei problemi generati dalla pandemia per cui il campione dei rispondenti è risultato essere troppo esiguo (solo il 2%) per rappresentare una valida *baseline* per misurare gli scostamenti riscontrati nel 2021. Pertanto si ritiene preferibile rinviare l’integrazione degli indicatori sulla qualità percepita dagli *stakeholders* al ciclo della performance che prenderà avvio nel 2022 puntando ad ottenere un maggior tasso di partecipazione degli studenti alla indagine *Good practice* sulla qualità percepita dei servizi nella edizione 2021 del progetto”.

## **10. Ci sono riferimenti di integrazione con il bilancio nel Piano Integrato? SI**

### Commenti

**A** - *se ci sono stime sul fabbisogno finanziario per il perseguimento degli obiettivi (indicando quali, strategici o operativi) e se è chiara la ratio con cui si è pervenuti alla stima*

Sulla base di una nota, richiesta dal NdV, l’Ateneo ha esplicitato il processo di stima del fabbisogno finanziario.

Di norma, nel mese di settembre si avviano le attività per la predisposizione del Bilancio di Previsione con apposite comunicazioni del Direttore Generale e del Dirigente di riferimento, che indicano i termini per la predisposizione da parte degli attori coinvolti (dipartimenti e uffici) dei rispettivi stanziamenti di bilancio. Alla quantificazione di questi si perviene a seguito dell’interlocazione tra i vari attori coinvolti ( Rettore, Direttori di Dipartimento, Direttore Generale, Dirigenti e Capi degli Uffici).

Parallelamente, al fine di pervenire alla definizione degli obiettivi di performance, la Direzione Generale chiede alle aree dirigenziali di comunicare gli obiettivi che si intendono perseguire e il fabbisogno di spesa collegato; dati che potranno essere indicati nel Piano della Performance per l’anno 2022.

**B** - *se i nuovi obiettivi sono conseguenti a una rendicontazione dei risultati economici degli anni precedenti* **NO**

**C** - *se viene semplicemente dichiarata (e per la prima volta) l’intenzione di perseguire l’integrazione nel prossimo futuro* **NO**

## **11. Ci sono riferimenti espliciti a un processo di budget? SI**

### Commenti

Nel Piano della Performance, paragrafo 7. *Modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio*, pag. 41, si evince il processo di budgeting per le spese che non hanno natura obbligatoria e/o insopprimibile, nella parte in cui si esplicita che ‘durante la fase

*di stesura del Bilancio di previsione, ogni area dirigenziale indica il proprio fabbisogno finanziario sulla base degli obiettivi operativi proposti e condivisi dal Direttore Generale. In questo modo, le aree dell'Amministrazione Centrale definiscono il proprio budget individuando gli obiettivi che necessitano di specifiche risorse economiche; successivamente, sarà cura di ogni dirigente di Area inserire nei propri provvedimenti di spesa anche il riferimento all'eventuale obiettivo di performance correlato'.*

*A - se esiste un calendario di budget o se è possibile riscontrare in quale fase della programmazione viene avviato il processo di budget (in che mese? in sede di pianificazione strategica o operativa?)*

Nel SMVP e nel Piano della Performance sono individuati i termini finali di approvazione. Entro il 31 dicembre: Approvazione Bilancio di Previsione; Entro il 31 gennaio: Definizione obiettivi, condivisione, approvazione SMIVAP, Piano Performance e PTPCT. Il Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità disciplina la fase di redazione del Budget con indicazione dei termini finali. Nella prassi, le attività di elaborazione del Bilancio di previsione hanno avvio nel mese di settembre, in sede di pianificazione operativa.

*B - se alla negoziazione del budget finanziario si associano anche obiettivi di performance e di quale livello (strategico o operativo)*

Esiste associazione nelle modalità indicate al punto 10.

*C - quali soggetti sono destinatari di un'attribuzione di budget (solo aree dirigenziali, dipartimenti, centri e scuole o eventualmente anche sottostrutture, seppur senza diretta responsabilità di spesa)*

Il Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale è strutturato coerentemente con la propria articolazione organizzativa-complessiva, ivi inclusa quella riferibile alle funzioni di didattica e ricerca ed ai centri di responsabilità dotati di autonomia gestionale ed amministrativa, ai quali è attribuito un budget economico e degli investimenti.

Le strutture destinatarie di un'attribuzione di budget sono l'Amministrazione Centrale, la Biblioteca Centrale e le sette strutture dipartimentali che sono considerate Unità Economiche aventi responsabilità di budget. Le stesse strutture hanno poi rilevanza in Contabilità Analitica e al loro interno sono previste sub unità analitiche corrispondenti a singoli uffici/aree/Ripartizioni per la gestione contabile e la relativa rilevazione in Contabilità Analitica. Le unità analitiche sottostanti alla struttura 'Amministrazione Centrale' sono l'Ufficio Economato e Patrimonio, i tre Uffici Tecnici, l'Ufficio Sicurezza e Protezione e l'Ufficio Amministrativo per l'Edilizia e il Patrimonio.

*D - se nella Nota illustrativa allegata al bilancio preventivo ci sono riferimenti agli obiettivi di performance*

Nella Nota illustrativa allegata al Bilancio preventivo, si dà conto del sistema adottato in via sperimentale finalizzato al raccordo budget-obiettivi (v. par. 1.2 della Nota).

*E - qual è il modello di ripartizione delle risorse applicato ai dipartimenti e alle altre strutture decentrate*

La dotazione ordinaria di funzionamento è assegnata ai Dipartimenti sulla base di criteri stabiliti dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione del 22.10.2013 ed aggiornati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28.10.2016.

Le attività relative alla Didattica e alla Ricerca vengono finanziate con provvedimenti *ad hoc* degli Organi di Governo anche in applicazione di specifici regolamenti. (Regolamento di Gestione dei progetti di ricerca di Ateneo e Regolamento di Ateneo per il finanziamento delle ricerche )

## **12. Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della programmazione della performance da parte degli organi di indirizzo politico?**

La condivisione è garantita dall'approvazione del Piano della Performance dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico. Il Piano della Performance 2021-2023 è stato approvato dal SA e dal CdA rispettivamente nelle sedute del 30/03/2021 e del 31/03/2021.

### **13. Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano all'interno dell'ateneo?**

Il Piano della Performance è stato pubblicato sul sito web di Ateneo nella sezione Amministrazione Trasparente e sul sito di Ateneo nella sezione "Avvisi" nonché inoltrato a tutto il personale di Ateneo.

In linea con quanto raccomandato dal NdV nella Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance 2020 (*programmare una serie di incontri sia alla fase di pianificazione degli obiettivi sia in quella di condivisione dei risultati per favorire una maggiore comprensione del ciclo della performance da parte del personale*) al fine di favorire la compartecipazione delle figure di vertice dell'Amministrazione, del personale dirigenziale e dei responsabili degli Uffici in ordine ai contenuti del PP e del PTPCT, in data 21/04/2021, è stato organizzato un incontro divulgativo, in modalità telematica. A detto incontro hanno partecipato anche il Delegato del Rettore per il coordinamento delle attività di pianificazione in materia di performance e di prevenzione della corruzione e della trasparenza e la Presidente del NdV.

Il contenuto del Piano è stato condiviso, infine, in riunioni informali tra il Direttore Generale, i Dirigenti, il Personale Tecnico Amministrativo e i Direttori dei Dipartimenti.

### **14. Qual è stato l'impatto dello smart working sulla gestione amministrativa e sui servizi erogati dall'Ateneo?**

Come riportato nella Relazione sulla Performance 2020, L'Ateneo ha posto particolare attenzione alla regolamentazione dei vari aspetti del lavoro da remoto, che ha visto coinvolti nella prima fase emergenziale, in linea con i provvedimenti nazionali, il 100% del personale di Ateneo, mentre nelle varie fasi di post *lockdown*, le percentuali di utilizzo dello *smart working* si sono progressivamente ridotte e attestate su livelli variabili, con percentuali dal 40% al 75% della presenza in servizio, in stretta connessione con la funzionalità dei servizi. In particolare, si provveduto a porre in essere le attività operative necessarie all'attivazione del lavoro agile (studio di fattibilità, ricognizione delle attività indifferibili, comunicazioni normativamente previste ecc..) e a disciplinare i vari aspetti del lavoro da remoto (rendicontazione, assegnazione degli obiettivi, fasce di reperibilità ecc..). Al fine di consentire un maggiore coordinamento delle attività e dei processi di tutte aree funzionali dell'Ateneo, è stato incentivato il lavoro collaborativo da remoto, la determinazione dei carichi di lavoro per obiettivi, la condivisione degli stessi con il personale attraverso riunioni in piattaforma telematica, e l'attivazione di servizi cloud per il supporto allo Smart working con livelli maggiori di cybersecurity. In particolare, l'attivazione della piattaforma digitale di condivisione Microsoft, l'hub per la collaborazione Microsoft 365, che ha consentito, oltre alle ordinarie attività amministrative, anche lo svolgimento delle riunioni degli organi collegiali, degli incontri per la contrattazione decentrata.

Il Piano della Performance 2021-2023 evidenzia che la necessità di ricorrere alla modalità del lavoro agile, da un lato, ha richiesto investimenti per il potenziamento della strumentazione informatica, per garantire le necessarie dotazioni i device mobili, licenze e servizi in cloud e, dall'altro, ha determinato una accelerazione della già avviata digitalizzazione e semplificazione dei processi. Inoltre, è stata potenziata l'attività formativa come strumento di accompagnamento del personale nel processo di trasformazione digitale e di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche al fine anche di limitare il rischio di stress correlato alle nuove modalità di lavoro.

L'Ateneo non si è dotato di un Piano Organizzativo del Lavoro Agile. A riguardo, il Piano della Performance 2021-2023 riporta le seguenti motivazioni (pagg. 28-29): *"A seguito di un'analisi a lungo ponderata, emergono ad oggi alcuni elementi critici che allo stato attuale ostacolano l'implementazione del lavoro agile in percentuali elevate, e che, pertanto, impediscono l'adozione del POLA nelle misure previste (60% dei dipendenti). Sulla base dell'analisi complessiva delle condizioni abilitanti del lavoro agile, si è difatti ritenuto di adottare una scelta di gradualità nell'applicazione ordinaria del lavoro agile per preservare l'efficienza e l'efficacia dell'azione"*

*amministrativa. La motivazione risiede nell'organizzazione reale del lavoro, che, in ragione della ridotta numerosità della componente del personale tecnico amministrativo rispetto a quella accademica ed alla platea studentesca, registra al momento un'articolazione di competenze e mansioni trasversali, esigenze di compartecipazione delle unità di personale qualificato con riguardo a procedure complesse nelle quali è prevalente il bisogno di assicurare la condivisione di elevate e specifiche preparazioni, esperienze e capacità, nonché necessità di garantire la condivisione delle varie fasi procedurali. A ciò si aggiunge, altresì, il cambiamento organizzativo che sta interessando l'Ateneo in tema di reingegnerizzazione dei processi interni di lavoro, che solo negli ultimi anni sta consolidando e modificando prassi, comportamenti, cultura professionale”.*

Nel SMVP 2021 sono stati opportunamente adeguamenti i sistemi di misurazione e valutazione alle specificità del lavoro agile.

## **15. Eventuali altre osservazioni**

Il Nucleo evidenzia il percorso positivo di crescita intrapreso dall'Ateneo nella gestione del ciclo della performance e apprezza l'impegno dichiarato dall'Ateneo di portare a termine il processo di innovazione gestionale necessario per giungere alla definizione del collegamento tra obiettivi strategici, risorse impiegate e valutazione dell'efficacia dei risultati conseguiti.

A completamento della scheda si riportano le principali tappe del ciclo della performance 2021.

Il NdV/OIV in data 10 marzo 2021 ha espresso parere positivo sull'aggiornamento del SMVP 2021, formulando per il prossimo Ciclo della Performance le raccomandazioni che seguono.

Rispetto della tempistica del Ciclo della Performance. Pur considerando l'eccezionale situazione legata alla emergenza Covid, addotta a motivazione del ritardo (nota del 13 gennaio 2021 del Direttore Generale “Ritardo nell'adozione del Piano della Performance 2021-2023 e mancata adozione POLA”), il NdV/OIV rileva che anche nel precedente Ciclo della Performance la scadenza del 31 gennaio non era stata rispettata. Il ritardo nell'adozione del Piano della Performance determina a cascata lo slittamento delle fasi successive di attribuzione degli obiettivi al Direttore Generale e ai Dirigenti ed è un ostacolo nel percorso di raccordo tra ciclo di bilancio e ciclo della performance (come peraltro constatato anche nel SMVP 2021 nel capitolo 7).

Completamento del processo di riorganizzazione in atto, sul fronte sia della ridefinizione dei processi sia della digitalizzazione. Come illustrato dal Direttore Generale nell'incontro con il NdV del 26/02/2021, detta riorganizzazione renderà possibile una più accurata misurazione della produttività e del contributo individuale. A questo riguardo, il NdV/OIV auspica che ne consegua una riflessione sulla adeguatezza degli attuali indicatori scelti per garantire una effettiva differenziazione delle valutazioni dei Dirigenti e del Personale tecnico-amministrativo.

Utilizzazione dei dati acquisiti con il Progetto Good Practice come elemento di valutazione della performance. Il NdV/OIV apprezza la decisione dell'Ateneo di partecipare al Progetto *Good Practice*, modalità per rilevare la soddisfazione dei principali stakeholder da utilizzare come elemento di valutazione della performance organizzativa (secondo le indicazioni del D.Lgs. 74/2017) e rileva che il SMVP 2021 riporta “l'integrazione degli indicatori sulla qualità percepita al ciclo della Performance prenderà avvio nel 2022”. Il NdV/OIV raccomanda al Direttore Generale di dare pieno seguito a quanto indicato nello SMVP 2021 “Il Direttore Generale, di concerto con il personale dirigenziale, declina gli obiettivi strategici triennali in obiettivi operativi annuali, che assurgono a obiettivi di performance organizzativa e che costituiscono un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere nel corso dell'anno per realizzare con successo gli indirizzi programmatici. In tale fase rilevano le valutazioni dei principali stakeholder dell'Ateneo, espresse mediante indagini di *customer satisfaction* nell'ambito del Progetto *Good Practice*, che costituiscono il punto di partenza per individuare indicatori di miglioramento dei servizi resi”.

Il NdV/OIV sottolinea inoltre la necessità che la prossima rilevazione del progetto Good Practice (2021) sia accompagnata da un adeguato percorso di informazione e formazione nei confronti di valutati e valutatori (in particolare gli studenti, dato il rilevato basso grado di partecipazione nel 2020).

In occasione della **Verifica integrazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e Piano della Performance 2021-2023** (3 maggio 2021), Il NdV/OIV ha rilevato quanto segue:

Il NdV/OIV, atteso il suo ruolo e la generale esigenza di trasparenza nelle attività di verifica, chiede al RPCT di avere evidenze dettagliate, a supporto della Relazione sulla Performance, delle tipologie, dei criteri di selezione e degli esiti delle 10 attività di verifica programmate come target per il 2021 per i 5 Dirigenti, con riferimento all'obiettivo operativo "*Implementare procedure e misure finalizzate a prevenire fenomeni corruttivi*".

Il NdV/OIV sottolinea agli Organi di Governo l'opportunità di prevedere che il numero di verifiche sia commisurato alla numerosità complessiva dei procedimenti amministrativi sotto la responsabilità dei singoli Dirigenti.

Il NdV/OIV raccomanda agli Organi di Governo di procedere tempestivamente a rivedere il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope", approvato dal Senato Accademico nella seduta del 27.01.14 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28.01.14 alla luce delle Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, approvate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020. Il NdV chiede di avere un riscontro sulle tempistiche programmate per tale adempimento.

**Il Monitoraggio intermedio performance e gestione delle criticità in corso d'anno**, Piano della Performance 2021-2023 è stato realizzato nei tempi programmati nel SMVP 2021. Il NdV ha espresso apprezzamento per il lavoro svolto dall'Amministrazione con riferimento sia alla documentata rendicontazione, dalla quale emerge adeguato il livello di avanzamento degli obiettivi assegnati, che alla proposta di rimodulazione con riferimento all'Obiettivo "O.O.6 Creare un contesto sfavorevole alla corruzione" [rispetto al quale] ha ribadito la necessità di procedere nel Piano della Performance 2022 – 2024 ad una piena e sinergica integrazione con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Per proseguire nel processo di miglioramento del ciclo della performance, il NdV auspica il continuo e tempestivo recepimento delle raccomandazioni avanzate in sede di espressione di pareri, verifiche e validazioni e un particolare impegno nel superare le carenze dell'Ateneo sul fronte del collegamento tra la programmazione strategica e le diverse fasi della gestione economica.