



## ***Organismo Indipendente di Valutazione***

**Al Magnifico Rettore  
Al Direttore Generale  
LORO SEDI**

Oggetto: **Documento di Validazione della Relazione sulla Performance**

- A. Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope", nelle funzioni Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere CIVIT (ora ANAC) n. 4/2012, n. 5/2012, n.6/2012 e successivi aggiornamenti, ha preso in esame la Relazione sulla *Performance* 2017 approvata dall'Amministrazione in data 25/06/2018 e trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 27/06/2018.
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:
- il monitoraggio dell'ANAC/ANVUR sul Piano della *performance* e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
  - il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.
- C. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla Performance.

Per il Nucleo di Valutazione  
Il Presidente  
(F.to Prof. Maurizio Migliaccio)



REPUBBLICA ITALIANA  
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI  
"PARTHENOPE"

-----

Validazione della Relazione sulla Performance

- *Annualità 2017* -

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo (NVA) dell'Università Parthenope di Napoli (nominato con D.R. 1000 del 15 dicembre 2016, ricostituito con D.R. n. 802 del 28.11.2017) risulta essere composto, per il triennio 2016-2019, dai seguenti membri:

- Prof. Maurizio Migliaccio – *Presidente*
- Prof. Paolo Silvestri *Componente esterno – Università di Modena e Reggio Emilia*
- Prof. Fausto Manes *Componente esterno - Università Sapienza*
- Prof. Vincenzo Tucci *Componente esterno – Università di Salerno*
- Dott. Aniello Ferraro *Componente studentesca*

*L'Ufficio di supporto all'attività del Nucleo (Ufficio Nucleo di Valutazione) è attualmente così composto:*

- Dott.ssa Maria Grasso – *Responsabile*
- Dott.ssa Antonietta Pignatelli

*Recapiti dell'Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione e Servizi Elettorali:*  
*tel. : 081.547-5175/5635*  
*e-mail: [nucleo.valutazione@uniparthenope.it](mailto:nucleo.valutazione@uniparthenope.it)*

## **Premessa**

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione, ha preso in esame la Relazione sulla Performance predisposta dall'amministrazione per l'anno 2017 ai fini della sua validazione ai sensi dell'art.14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009.

La Relazione è stata approvata in data 25 giugno 2018 e trasmessa all'OIV in data 27 giugno 2018. Va evidenziato che la predetta relazione era stata già anticipata informalmente ed in un'ottica di collaborazione dall'Amministrazione in data 6 giugno 2018.

Nel presente documento l'OIV riporta una descrizione dell'esito dell'analisi condotta per la validazione della suddetta Relazione. Tale analisi ha riguardato la comprensibilità, la conformità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione sulla Performance, come previsto dalle linee guida dell'ANAC (ex delibera CIVIT n. 6/2012).

La validazione della Relazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance e costituisce l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione, predisposta dall'organo di indirizzo politico amministrativo.

La validazione da parte dell'OIV della Relazione costituisce:

- il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del decreto);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

La validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

## **Descrizione della procedura di validazione e metodologia seguita**

Il processo di validazione della Relazione sulla Performance 2017 è stato condotto secondo quanto indicato dalla citata delibera n. 6/2012 e l'operato dell'OIV si è ispirato ai principi di indipendenza e di imparzialità.

L'OIV valida la Relazione riferendo motivatamente sull'esito di un'attività di verifica svolta sull'attendibilità dei dati e delle informazioni ivi contenuti.

In relazione alle finalità descritte, il processo di validazione e la stesura del documento sono stati ispirati ai principi di:

- trasparenza;
- attendibilità;
- ragionevolezza;
- evidenza e tracciabilità;
- verificabilità (dei contenuti e dell'approccio utilizzato).

L'oggetto della validazione è la Relazione e si articola nei seguenti ambiti:

- la conformità (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e alle indicazioni CIVIT;
- l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.

Con la validazione l'OIV ha verificato la struttura e i contenuti della Relazione; a tal fine l'OIV, sotto l'aspetto metodologico, si è avvalso dell'uso carte di lavoro ovvero dei documenti, redatti dall'OIV relativi alle procedure di validazione adottate, ai test effettuati, alle informazioni raccolte e alle conclusioni raggiunte nel corso del processo di validazione delle carte di lavoro, formulando il giudizio di sintesi, espresso in termini di "validato o non validato".

I test di conformità stabiliscono se l'attività di redazione della Relazione è avvenuta in modo da aderire alle procedure e alle indicazioni contenute nella normativa vigente (D.Lgs 150/2009), nelle delibere della CIVIT e nelle linee guida ANVUR. Richiedono l'esistenza di una traccia o evidenza documentale, che consenta di riscontrare la conformità con la procedura fissata.

I test sul contenuto verificano la comprensibilità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione. Per le parti testuali della Relazione si è proceduto con un test di contenuto sul totale delle

informazioni riportate; per i dati, gli obiettivi e gli indicatori della performance si è prevista una verifica su un campione di dati e di informazioni.

La validazione della Relazione è il risultato di un processo che ha coinvolto più soggetti, in particolare:

- il CdA dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope", che ha approvato la Relazione sulla performance nella seduta del 25.06.2018;
- il Rettore dell'Ateneo che ha sottoposto il documento alla validazione dell'OIV, già ricevuto per le vie brevi;
- i controlli a campione effettuati sul raggiungimento dei risultati relativamente agli Uffici:
  - ✓ Formazione del PTA
  - ✓ Personale Docente e Ricercatore
  - ✓ Personale Tecnico Amministrativo
  - ✓ Terza missione
  - ✓ Comunicazione

Le fasi del processo di validazione sono:

- l'OIV riceve dall'Amministrazione la Relazione sulla performance adottata dal CdA;
- l'OIV definisce la metodologia di validazione (confermando l'adozione dei criteri che aveva già valutato e adottato nel validare la Relazione sulla performance 2016) e programma le verifiche;
- l'OIV, con il supporto dell'Ufficio, compie una fase istruttoria nella quale acquisisce le informazioni necessarie ed effettua i test, raccogliendo i risultati in apposita documentazione (carte di lavoro) e richiedendo, ove necessario, ulteriori informazioni all'Amministrazione;
- l'Ufficio di supporto elabora il documento di accompagnamento alla validazione della Relazione sulla performance, sulla base degli esiti dell'OIV;
- l'OIV formalizza il documento di validazione, lo trasmette all'amministrazione e lo pubblica nel Portale della Performance (<http://performance.gov.it>);
- l'Amministrazione provvede alla pubblicazione della Relazione sulla Performance sul Portale della Performance (<http://performance.gov.it>) e sul sito web di Ateneo.

### Descrizione del processo di validazione seguito

Occorre rappresentare che l'Ateneo nel 2017 ha 5 dirigenti, oltre il Direttore Generale. L'attendibilità dei dati è stata verificata a campione sulla base degli obiettivi raggiunti dichiarati nella Relazione della Performance.

L'OIV ha effettuato inoltre una lettura critica del testo della relazione per verificarne la comprensibilità e ha raccolto tutte le carte di lavoro come previsto per garantire la tracciabilità del proprio operato.

### Sintesi delle carte di lavoro

Riferimenti della Relazione	Conclusioni raggiunte	Validazione		
		Piena	Con riserva	Non validato
1 - Premessa	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità	X		
2 - Il contesto esterno di riferimento e linee di sviluppo	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità	X		
3 - L'Amministrazione	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità	X		
4 - Pari opportunità e bilancio di	Conformità		X	

genere	Attendibilità	X		
	Comprensibilità	X		
5 - Iniziative ed attività culturali e sociali a favore degli studenti e del personale in servizio presso l'Ateneo	Conformità		X	
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità	X		
6 - Posizionamento dell'Ateneo nei Finanziamenti Statali	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità	X		
7 - Performance organizzativa dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità		X	
8 - La performance individuale: sistemi di misurazione delle prestazioni e degli incentivi	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità	X		
9 - I risultati raggiunti	Conformità		X	
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità		X	
10 - Redazione della Relazione sulla performance	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità		X	
11 - Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance: considerazioni conclusive	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità		X	

### **Programmazione delle verifiche**

Le verifiche sono state programmate ed effettuate nel corso del mese di giugno 2018. Nelle carte lavoro, allegate alla presente relazione vi sono anche le evidenze delle verifiche a campione effettuate.

### **Considerazioni dell'OIV sulla comprensibilità, conformità e attendibilità della Relazione sulla Performance**

L'OIV ha riscontrato il forte impegno dell'Ateneo nella implementazione del ciclo di gestione della performance nonché dei risultati conseguiti in poco tempo, pur individuando delle aree di miglioramento su cui intervenire.

#### *Comprensibilità*

La Relazione presenta un adeguato grado di leggibilità e comprensibilità delle informazioni in esso contenute.

#### *Attendibilità*

L'OIV ha riscontrato l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione.

#### *Conformità*

La Relazione, sebbene i contenuti siano in linea con quanto previsto dallo schema indicato dalla delibera CIVIT n. 5/2012, non è pienamente conforme alla struttura e le modalità di redazione indicate dalla delibera stessa. Inoltre si suggerisce di sintetizzare i risultati ottenuti rinviando ad un allegato la specificità delle azioni effettuate.

### *Performance Organizzativa*

Con riferimento alla performance organizzativa, l'OIV ha proceduto ad un'analisi degli obiettivi strategici e operativi rendicontati nella Relazione, verificando per ciascuno la coerenza dei risultati raggiunti. In particolare sebbene l'amministrazione abbia pubblicato l'elenco delle delibere assunte in relazione agli obiettivi strategici di ateneo (<http://piano.strategico.uniparthenope.it/>), tramite l'Ufficio di supporto e delle altre strutture di ateneo sono stati verificati i risultati raggiunti attraverso un campionamento riportato nelle carte lavoro allegate alla presente relazione.

Da tale analisi è emerso quanto segue:

- esiste un adeguato livello di declinazione operativa degli obiettivi strategici;
- necessità di razionalizzare alcuni aspetti organizzativi; l'attuale consistenza ed articolazione del personale tecnico-amministrativo evidenzia ancora di più le criticità cui l'amministrazione ha dovuto fare fronte per la carenza di organico;
- non sono definiti gli indicatori per ogni obiettivo; mancano i valori target o attesi rispetto ai quali valutare i risultati effettivamente raggiunti e gli scostamenti. Tuttavia, si riscontra che la criticità, evidenziata già lo scorso anno, è stata affrontata nel Piano Performance 2018-2020 in cui sono stati introdotti i target e sono stati attribuiti al Direttore Generale specifici obiettivi misurabili. Ciò migliorerà il confronto sistematico tra i risultati organizzativi ed individuali raggiunti con i singoli obiettivi programmati e le risorse assegnate per il medesimo periodo.

### *Performance Individuale*

Con riferimento alla performance individuale, le modalità di organizzare il processo di formulazione degli obiettivi e la verifica del loro raggiungimento, ha seguito il modello del *goal setting* che risulta il più efficiente perché presenta i maggiori vantaggi in termini di motivazione dei collaboratori. Tale sistema ha assicurato la valutazione della performance individuale anche dei dirigenti. Per quanto concerne la valutazione del Direttore Generale, il Piano della Performance ha previsto che la performance del Direttore Generale sia valutata dal Rettore, su proposta del Nucleo di Valutazione in funzione di O.I.V., e che si fondi sui risultati riguardanti la performance complessiva delle strutture amministrative. Il Nucleo di Valutazione ha formulato la propria proposta al Rettore che è stata positiva e si è basata sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance individuali e complessivi che sono stati assolti in modo adeguato.

Relativamente agli **standard di qualità dei servizi** l'Ateneo per il 2017 non li ha ancora definiti.

Relativamente all'**Integrità e Trasparenza** l'OIV ha svolto un'accurata indagine sul portale della trasparenza definendo buono l'impianto generale ma è da migliorare l'aggiornamento dei dati.

In riferimento alla **struttura organizzativa**, occorre evidenziare che il quadro complessivo nell'ambito del quale si è svolta l'azione amministrativa è risultato connotato dalla presenza di problematiche indotte dalla oggettiva riduzione delle risorse a disposizione, in termini economici e di personale in servizio. In particolare le risorse umane (Personale Tecnico-Amministrativo) in servizio nell'anno 2017 sono state pari a 252 e le unità assenti calcolate sulla base delle giornate non lavorate sono state pari a circa 18 pari ossia il 7% delle unità di personale.

### **Conclusioni**

L'Ateneo ha assicurato la valutazione della performance individuale dell'intero personale, ivi compresa la dirigenza, con un sistema di valutazione del Direttore Generale distinto dal sistema di valutazione del Dirigenti posti a capo delle relative Ripartizioni.

La mappatura di tutti gli obiettivi dell'Amministrazione ha tradotto la mission e la Policy generale dell'intero Ateneo su un orizzonte triennale, correlandola direttamente alla premialità del personale e confermando gli obiettivi assegnati.

La principale criticità che emerge dalla lettura della Relazione sulla Performance è l'assenza di valori target o attesi rispetto ai quali valutare i risultati effettivamente raggiunti e gli scostamenti.

Si raccomanda, inoltre, di strutturare la Relazione secondo quanto indicato dalla delibera CIVIT n. 5/2012, sia per quanto riguarda la sua articolazione in capitoli sia per quanto riguarda la natura sintetica del documento, rinviando eventualmente a un allegato la specificità delle azioni effettuate.

## **La validazione**

Sulla base dell'approccio metodologico individuato, l'OIV ha approfondito tutti gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, e ha elaborato e formalizzato il documento di validazione, di cui il presente allegato fa parte integrante.

***Il Nucleo, confidando che le considerazioni sopra esposte siano recepite dall'Ateneo, valida la relazione sulla performance 2017 di cui verificherà la pubblicazione sul sito istituzionale.***

Le Carte di Lavoro per la validazione della Relazione sulla Performance 2017 sono state formulate principalmente sulla base della seguente documentazione e sono allegate alla presente relazione:

- Piano Integrato Performance, Trasparenza ed Anticorruzione 2017-2019;
- Piano Strategico 2016-2022;
- Relazione sulla Performance 2017;
- Relazione personale del Direttore Generale.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione  
(F.to Prof. Maurizio Migliaccio)



## CARTA DI LAVORO n. 1

**Verifica del paragrafo 1 della RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI "PARTHENOPE" anno 2017  
intitolato "Premessa"  
Data: giugno 2018**

### 1. OGGETTO DI VERIFICA

La presente carta di lavoro ha per oggetto la verifica del paragrafo 1 della Relazione sulla Performance dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" anno 2017, intitolato "Premessa".

Gli ambiti della verifica sono i seguenti tre:

- la conformità del paragrafo alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera n. 05/2012 della CIVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- la comprensibilità dei contenuti, anche per i cittadini e le imprese, al fine di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni;
- l'attendibilità dei contenuti del paragrafo.

### 2. ANALISI E TEST DI VERIFICA CONFORMITA' ALLA NORMATIVA

La normativa prevede che in questa sezione, l'organo di indirizzo politico amministrativo presenti ufficialmente la Relazione enunciandone le principali caratteristiche. La presentazione deve essere seguita dall'indice della Relazione.

Il paragrafo presenta i contenuti minimi. L'indice precede la presentazione.

### COMPRENSIBILITA' DEI CONTENUTI

Il paragrafo risulta comprensibile non solo agli addetti ai lavori in quanto viene utilizzato un linguaggio di facile comprensione per la spiegazione del contenuto della relazione e per l'inquadramento generale del contesto di riferimento.

### ATTENDIBILITA' DEI CONTENUTI

I contenuti riportano dati attendibili rispetto ai contenuti dei paragrafi successivi.

### 3. FONTI DI INFORMAZIONE

Il paragrafo fa riferimento al Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150 di attuazione della Legge del 4 marzo 2009 n. 15, novellato dal D.Lgs. 74/2017, al Piano della Performance, al Piano Integrato Performance, Trasparenza ed Anticorruzione 2017-2019 e al Piano Strategico 2016-2022, alle fonti normative in vigore ed alle deliberazioni assunte dagli Organi Collegiali di Ateneo.

### 4. ESITI DELLA VERIFICA

Riferimenti della Relazione	Conclusioni raggiunte	Validazione		
		Piena	Con riserva	Non validato
1 - Premessa	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità	X		

## **CARTA DI LAVORO n. 2**

### **Verifica del paragrafo 2 della RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI "PARTHENOPE" anno 2017 intitolato "Il contesto esterno di riferimento e linee di sviluppo"**

**Data: giugno 2018**

#### **1. OGGETTO DI VERIFICA**

La presente carta di lavoro ha per oggetto la verifica del paragrafo 2 della Relazione sulla Performance dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" anno 2017, intitolato "Il contesto esterno di riferimento e linee di sviluppo".

Gli ambiti della verifica sono i seguenti tre:

- la conformità del paragrafo alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera n. 05/2012 della CIVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- la comprensibilità dei contenuti, anche per i cittadini e le imprese, al fine di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni;
- l'attendibilità dei contenuti del paragrafo.

#### **2. ANALISI E TEST DI VERIFICA CONFORMITA' ALLA NORMATIVA**

La normativa prevede che vengano esposti i contenuti della Relazione di interesse immediato per i cittadini e gli altri stakeholder esterni, con lo sviluppo in quattro paragrafi volti a descrivere:

- il contesto esterno di riferimento;
- l'amministrazione;
- i risultati raggiunti;
- le criticità e le opportunità.

Sono descritte le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione dell'amministrazione nel corso dell'anno precedente e come esso ha influenzato le attività svolte dall'Università Parthenope in coerenza con la propria *mission* ed il proprio mandato istituzionale. In tale sezione è dato rilievo ai fattori esterni intervenuti nel corso dell'anno e nella conseguente attività di programmazione riportati nel Piano, quali ad esempio l'evoluzione della domanda o gli interventi normativi intervenuti nell'anno, specificandone gli eventuali effetti finanziari per l'amministrazione. L'analisi è funzionale alla contestualizzazione dei risultati ottenuti, nonché propedeutica alla successiva descrizione delle criticità e delle opportunità.

Nei paragrafi successivi vengono ampiamente illustrati gli aspetti relativi all'amministrazione, alle risorse finanziarie assegnate, ai risultati raggiunti, alle criticità ed alle opportunità.

#### **COMPRENSIBILITA' DEI CONTENUTI**

Il paragrafo risulta comprensibile non solo agli addetti ai lavori in quanto viene utilizzato un linguaggio di facile comprensione per la spiegazione del contenuto.

#### **ATTENDIBILITA' DEI CONTENUTI**

I contenuti riportano dati attendibili rispetto ai contenuti dei paragrafi successivi.

#### **3. FONTI DI INFORMAZIONE**

Il paragrafo fa riferimento al Piano Integrato Performance, Trasparenza ed Anticorruzione 2017-2019 e al Piano Strategico 2016-2022 e alle fonti normative in vigore.

#### 4. ESITI DELLA VERIFICA

Riferimenti della Relazione	Conclusioni raggiunte	Validazione		
		Piena	Con riserva	Non validato
2 - Il contesto esterno di riferimento e linee di sviluppo	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità	X		

## CARTA DI LAVORO n. 3

### Verifica del paragrafo 3 della RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI "PARTHENOPE" anno 2017 intitolato "L'Amministrazione" Data: giugno 2018

#### 1. OGGETTO DI VERIFICA

La presente carta di lavoro ha per oggetto la verifica del paragrafo 3 della Relazione sulla Performance dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" anno 2017, intitolato "L'Amministrazione".

Gli ambiti della verifica sono i seguenti tre:

- la conformità del paragrafo alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera n. 05/2012 della CIVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- la comprensibilità dei contenuti, anche per i cittadini e le imprese, al fine di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni;
- l'attendibilità dei contenuti del paragrafo.

#### 2. ANALISI E TEST DI VERIFICA CONFORMITA' ALLA NORMATIVA

La normativa prevede che in questa sezione, l'organo di indirizzo politico amministrativo presenti ufficialmente la Relazione enunciandone le principali caratteristiche.

Nel paragrafo relativo all'Amministrazione l'obiettivo, come per il contesto esterno, è quello di fornire al lettore informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'elencazione di dati, in primo luogo, relativi al personale suddiviso per le diverse tipologie - Personale docente e ricercatore e Personale Tecnico-Amministrativo – ai servizi resi, alle strutture, a sedi e dotazioni di Ateneo.

#### COMPRENSIBILITA' DEI CONTENUTI

Il paragrafo risulta comprensibile non solo agli addetti ai lavori in quanto viene utilizzato un linguaggio di facile comprensione per la spiegazione del contenuto.

#### ATTENDIBILITA' DEI CONTENUTI

I contenuti riportano dati attendibili rispetto ai contenuti dei paragrafi successivi.

#### 3. FONTI DI INFORMAZIONE

Il paragrafo fa riferimento al Piano Integrato Performance, Trasparenza ed Anticorruzione 2017-2019 e al Piano Strategico 2016-2022 e alle fonti normative in vigore.

#### 4. ESITI DELLA VERIFICA

Riferimenti della Relazione	Conclusioni raggiunte	Validazione		
		Piena	Con riserva	Non validato
3 - L'Amministrazione	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità	X		

## **CARTA DI LAVORO n. 4**

### **Verifica del paragrafo 4 della RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI "PARTHENOPE" anno 2017 intitolato "4 - Pari opportunità e bilancio di genere" Data: giugno 2018**

#### **1. OGGETTO DI VERIFICA**

La presente carta di lavoro ha per oggetto la verifica del paragrafo 4 della Relazione sulla Performance dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" anno 2017, intitolato "Pari opportunità e bilancio di genere".

Gli ambiti della verifica sono i seguenti tre:

- la conformità del paragrafo alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera n. 05/2012 della CIVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- la comprensibilità dei contenuti, anche per i cittadini e le imprese, al fine di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni;
- l'attendibilità dei contenuti del paragrafo.

#### **2. ANALISI E TEST DI VERIFICA CONFORMITA' ALLA NORMATIVA**

La normativa prevede che nella sezione della Relazione dedicata al bilancio di genere realizzato, come previsto dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto si devono elencare gli obiettivi dell'amministrazione in tema di pari opportunità di genere. Le amministrazioni, ove siano state già intraprese azioni specifiche, possono inoltre sviluppare altre dimensioni che comunque attengano al divieto di discriminazione (motivi sindacali, politici, religiosi, razza-etnia, di lingua, di genere, di disabilità, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali). Il bilancio in oggetto deve risolversi nella esposizione degli obiettivi, delle risorse utilizzate e dei risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità, coerentemente con quanto previsto dall'art. 40, comma 2, lettera g-bis), della legge n. 196/2009, come modificata dalla legge n. 39/2011, in cui è prevista l'introduzione in via sperimentale di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito.

Nel paragrafo relativo alle Pari opportunità e bilancio di genere è illustrato come nell'ambito del processo di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, nel maggio 2014, con D.R. n. 370, è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (accorpamento del Comitato Pari Opportunità e del Comitato Mobbing). Il Comitato Unico di Garanzia esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, del d.lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010).

A tal proposito si ricorda il Regolamento di funzionamento del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (emanato con D.R. n. 1010 del 17/12/2014) ed il Regolamento per l'erogazione di Sussidi al Personale Tecnico ed Amministrativo dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope (emanato con D.D.G. n. 142 del 19/11/2014). Risultano adeguatamente segnalate le attività intraprese dall'amministrazione nel corso del 2017 in tema di pari opportunità. Dal punto di vista del genere,

pur non essendo prevista una esaustiva sezione per il bilancio di genere, vengono presentati dati relativi alle risorse umane, con particolare riferimento al dato quantitativo sulla distribuzione di genere nell'ateneo al 31-12-2017 per tutti gli attori presenti in Ateneo, dal Personale – ivi compresi i dirigenti – agli Studenti. La sezione andrebbe ampliata e resa più conforme a quanto richiesto.

#### **COMPENSIBILITA' DEI CONTENUTI**

Il paragrafo risulta comprensibile non solo agli addetti ai lavori in quanto viene utilizzato un linguaggio di facile comprensione per la spiegazione del contenuto.

#### **ATTENDIBILITA' DEI CONTENUTI**

I contenuti riportano dati attendibili rispetto ai contenuti dei paragrafi successivi.

### **3. FONTI DI INFORMAZIONE**

Il paragrafo fa riferimento al Piano Integrato Performance, Trasparenza ed Anticorruzione 2017-2019 e al Piano Strategico 2016-2022 e alle fonti normative in vigore.

### **4. ESITI DELLA VERIFICA**

Riferimenti della Relazione	Conclusioni raggiunte	Validazione		
		Piena	Con riserva	Non validato
4 - Pari opportunità e bilancio di genere	Conformità		X	
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità	X		

## CARTA DI LAVORO n. 5

### Verifica del paragrafo 4 della RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI "PARTHENOPE" anno 2017 intitolato "5 - Iniziative ed attività culturali e sociali a favore degli studenti e del personale in servizio presso l'Ateneo"

Data: giugno 2018

#### 1. OGGETTO DI VERIFICA

La presente carta di lavoro ha per oggetto la verifica del paragrafo 5 della Relazione sulla Performance dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" anno 2017, intitolato "Iniziative ed attività culturali e sociali a favore degli studenti e del personale in servizio presso l'Ateneo".

Gli ambiti della verifica sono i seguenti tre:

- la conformità del paragrafo alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera n. 05/2012 della CIVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- la comprensibilità dei contenuti, anche per i cittadini e le imprese, al fine di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni;
- l'attendibilità dei contenuti del paragrafo.

#### 2. ANALISI E TEST DI VERIFICA CONFORMITA' ALLA NORMATIVA

L'art. 50 dello Statuto (promozione delle attività culturali e ricreative del personale dell'Università) ed il Piano Strategico di Ateneo (promozione attività senza fini di lucro con valore educativo, culturale e di sviluppo della società) prevedono la realizzazione di iniziative ed attività culturali e sociali a favore degli studenti e del personale in servizio presso l'Ateneo che vengono elencate ed illustrate nel paragrafo 5 della Relazione. La sezione andrebbe ampliata e resa più conforme a quanto richiesto.

#### COMPRENSIBILITA' DEI CONTENUTI

Il paragrafo risulta comprensibile non solo agli addetti ai lavori in quanto viene utilizzato un linguaggio di facile comprensione per la spiegazione del contenuto.

#### ATTENDIBILITA' DEI CONTENUTI

I contenuti riportano dati attendibili rispetto ai contenuti dei paragrafi successivi.

#### 3. FONTI DI INFORMAZIONE

Il paragrafo fa riferimento al Piano Integrato Performance, Trasparenza ed Anticorruzione 2017-2019 e al Piano Strategico 2016-2022 e alle fonti normative in vigore.

#### 4. ESITI DELLA VERIFICA

Riferimenti della Relazione	Conclusioni raggiunte	Validazione		
		Piena	Con riserva	Non validato
5 - Iniziative ed attività culturali e sociali a favore degli studenti e del personale in servizio presso l'Ateneo	Conformità		X	
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità	X		

## CARTA DI LAVORO n. 6

### Verifica del paragrafo 4 della RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI "PARTHENOPE" anno 2017 intitolato "6 - Posizionamento dell'Ateneo nei Finanziamenti Statali"

Data: giugno 2018

#### 1. OGGETTO DI VERIFICA

La presente carta di lavoro ha per oggetto la verifica del paragrafo 6 della Relazione sulla Performance dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" anno 2017, intitolato "Posizionamento dell'Ateneo nei Finanziamenti Statali".

Gli ambiti della verifica sono i seguenti tre:

- la conformità del paragrafo alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera n. 05/2012 della CIVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- la comprensibilità dei contenuti, anche per i cittadini e le imprese, al fine di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni;
- l'attendibilità dei contenuti del paragrafo.

#### 2. ANALISI E TEST DI VERIFICA

##### CONFORMITA' ALLA NORMATIVA

Il paragrafo riporta alcune informazioni di carattere economico-finanziario, con particolare riferimento al FFO 2017, anche in relazione al FFO 2015 e al FFO 2016.

In tale sezione vengono ampiamente illustrati gli aspetti relativi all'amministrazione con riferimento alle risorse finanziarie assegnate, agli scostamenti rispetto alle dotazioni poste in essere in corso dell'anno. Lo schema adottato per l'illustrazione è il seguente:

- A. Quota Base
- B. Quota Premiale
- C. Interventi Perequativi
- D. Fondi per la Programmazione Triennale
- E. Ulteriori interventi (No Tax area, Piani assunzioni straordinarie, Accordi, Rimborsi, Recuperi, etc..)

##### COMPRENSIBILITA' DEI CONTENUTI

Il paragrafo risulta comprensibile soprattutto agli addetti ai lavori in quanto utilizza un linguaggio prevalentemente tecnico.

##### ATTENDIBILITA' DEI CONTENUTI

I contenuti riportano dati attendibili rispetto ai contenuti dei paragrafi successivi.

#### 3. FONTI DI INFORMAZIONE

Il paragrafo fa riferimento al Piano Integrato Performance, Trasparenza ed Anticorruzione 2017-2019 e al Piano Strategico 2016-2022 e alle fonti normative in vigore, nonché alle linee generali ministeriali d'indirizzo della programmazione delle Università.

#### 4. ESITI DELLA VERIFICA

Riferimenti della Relazione	Conclusioni raggiunte	Validazione		
		Piena	Con riserva	Non validato
6 - Posizionamento dell'Ateneo nei Finanziamenti Statali	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità	X		



## **CARTA DI LAVORO n. 7**

### **Verifica dei paragrafi della RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI "PARTHENOPE" anno 2017 intitolati:**

**"7 - Performance organizzativa dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope"**

**"8 - La performance individuale: sistemi di misurazione delle prestazioni e degli incentivi"**

**"9 - I risultati raggiunti"**

**"10 - Redazione della Relazione sulla performance"**

**"11 - Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance: considerazioni conclusive"**

**Data: giugno 2018**

### **1. OGGETTO DI VERIFICA**

La presente carta di lavoro ha per oggetto la verifica dei paragrafi 7, 8, 9, 10 e 11 della Relazione sulla Performance dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" anno 2017 dedicati specificatamente alla Performance:

7 - Performance organizzativa dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope;

8 - La performance individuale: sistemi di misurazione delle prestazioni e degli incentivi;

9 - I risultati raggiunti;

10 - Redazione della Relazione sulla performance;

11 - Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance: considerazioni conclusive.

Gli ambiti della verifica sono i seguenti tre:

- la conformità del paragrafo alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera n. 05/2012 della CIVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- la comprensibilità dei contenuti, anche per i cittadini e le imprese, al fine di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni;
- l'attendibilità dei contenuti del paragrafo.

### **2. ANALISI E TEST DI VERIFICA**

#### **CONFORMITA' ALLA NORMATIVA**

La normativa prevede che nella relazione venga descritto il processo di redazione della relazione sulla performance distinguendo fasi, soggetti, tempi e responsabilità nonché punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.

La relazione illustra ampiamente la Performance organizzativa dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" distinguendo le seguenti sotto sezioni:

- Il processo di programmazione ed il ciclo della performance
- Soggetti e responsabilità
- Linee di attività, obiettivi ed indirizzi strategici di Ateneo
- La definizione del sistema degli obiettivi

Con riferimento alla performance individuale è descritto il sistema di misurazione delle prestazioni e degli incentivi, con particolare riferimento: al Direttore Generale, la cui relazione è inglobata nella relazione sulla performance, al Personale Dirigente, agli EP ed al Personale tecnico amministrativo. Per ciascuna delle anzidette categorie, vengono illustrato il sistema di assegnazione e valutazione degli obiettivi, nonché i risultati raggiunti.

Le sezioni dedicate alla Performance si concludono con il paragrafo relativo alla Redazione della Relazione sulla performance e con quello contenente i Punti di forza e di debolezza del ciclo della

performance con le considerazioni conclusive. Alcune sezioni vanno rese più conformi a quanto richiesto.

### COMPRESIBILITA' DEI CONTENUTI

Il paragrafo non risulta pienamente comprensibile tenuto conto che non si rivolge esclusivamente agli addetti ai lavori.

### ATTENDIBILITA' DEI CONTENUTI

I contenuti riportano dati attendibili rispetto ai contenuti dei paragrafi successivi.

### 3. FONTI DI INFORMAZIONE

Il paragrafo fa riferimento al Piano Integrato Performance, Trasparenza ed Anticorruzione 2017-2019 e al Piano Strategico 2016-2022 e alle fonti normative in vigore.

### 4. ESITI DELLA VERIFICA

Riferimenti della Relazione	Conclusioni raggiunte	Validazione		
		Piena	Con riserva	Non validato
7 - Performance organizzativa dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità		X	
8 - La performance individuale: sistemi di misurazione delle prestazioni e degli incentivi	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità	X		
9 - I risultati raggiunti	Conformità		X	
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità		X	
10 - Redazione della Relazione sulla performance	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità		X	
11 - Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance: considerazioni conclusive	Conformità	X		
	Attendibilità	X		
	Comprensibilità		X	

Va rappresentato che l'Ufficio di supporto al Nucleo con l'ausilio delle altre strutture di ateneo ha effettuato verifiche a campione su quanto dichiarato in merito al raggiungimento dei risultati. In particolare si riportano di seguito le verifiche effettuate:

Linea di intervento	Obiettivo	Azione	Verifica
Processi di assicurazione qualità della didattica	Potenziamento della politica di assicurazione della qualità nei processi relativi alla didattica	Rafforzare la politica di assicurazione della qualità dei servizi didattici basata anche sulla Certificazione ISO 9001:2015	Per tale azione è stato verificato che nel mese di aprile 2017 è stata espletata la gara che ha visto vincitrice la società Protom Group che ha realizzato una prima versione del manuale della qualità di ateneo.
Attrattività offerta formativa	Potenziamento dell'internazionalizzazione dei corsi di studio	Realizzazione del portale di Ateneo in lingua inglese	Per tale azione la verifica è stata effettuata accedendo al portale di ateneo <a href="https://en.uniparthenope.it/">https://en.uniparthenope.it/</a>
Promuovere la qualità e la competitività della ricerca di Ateneo;	Miglioramento complessivo del posizionamento nelle graduatorie nazionali della valutazione della ricerca;	Adottare sistemi premiali per l'attribuzione delle risorse in base alla produttività scientifica;	Per tale azione è stato verificata l'emissione del bando premiale sulla ricerca locale, la realizzazione del portale dedicato, la nomina della Commissione e le assegnazioni effettuate.

Favorire l'interazione con il sistema economico-sociale;	Incrementare le reti di collaborazioni, per favorire il supporto alla ricerca e lo sviluppo di processi di trasferimento dei risultati della ricerca;	Incrementare la partecipazione ai Cluster nazionali e ai distretti regionali;	Nel mese di settembre 2017 l'Università ha deliberato di procedere alla costituzione dell'Associazione "Cluster Tecnologico Nazionale Blue Italian Growth-CTN BIG" e alla costituzione della fondazione "TICHE" avente come scopo quello di promuovere e agevolare la ricerca pre-competitiva in materia di Tecnologie per il Patrimonio culturale e costituire l'organo di gestione del relativo Cluster Tecnologico Nazionale. Per tale azione è stata accertata la costituzione della fondazione e della associazione attraverso la documentazione presente agli atti del rettorato.
Comunicare l'Ateneo quale soggetto scientifico e didattico di alto livello sia da parte della comunità scientifica nazionale e internazionale che dalla società	Sviluppare un piano di comunicazione integrato dell'Ateneo	Istituire un Ufficio Stampa di Ateneo	Per assicurare la funzionalità dell'Ufficio Stampa, in data 19/1/2017 è decorsa l'efficacia del contratto di lavoro autonomo di natura professionale per Addetto Stampa.
Ridisegnare il modello organizzativo dell'Ateneo	Attuare una revisione del quadro normativo di Ateneo	Revisionare i regolamenti di Ateneo alle nuove disposizioni normative	Per tale azione è stato verificata l'emanazione del regolamento per il funzionamento del Servizio Ispettivo emanato ai sensi dell'art. 1, comma 62, della Legge n. 662/1996 con D.R. n. 349 del 08/5/2017. Inoltre è stata nominata la Commissione per il Servizio Ispettivo e successive modificazioni di cui D.R. n. 389 del 29/05/2017 e D.R. n. 796 del 29/11/2017
Ridisegnare il modello organizzativo dell'Ateneo	Incrementare l'efficienza organizzativa interna	Diffondere organigramma di dettaglio e processi dell'Ateneo	Per tale azione è stato verificato su sito di ateneo la presenza dell'Organigramma: <a href="http://app.risorseumane.uniparthenope.it/organigramma/organigramma.htm">http://app.risorseumane.uniparthenope.it/organigramma/organigramma.htm</a>
Ridisegnare il modello organizzativo dell'Ateneo	Incrementare l'efficienza organizzativa interna	Implementare un'unica password di accesso alle procedure ed ai servizi per docenti e PTA	Per tale azione è stata verificata la predisposizione di un servizio informatico di controllo e gestione delle assenze/presenze del personale t.a., in servizio presso ciascuna struttura dell'Ateneo. Dal 22 maggio 2017, (cfr. nota prot. n. 32807 del 24/05/2017), ai Responsabili delle Strutture è consentito consultare on-line sia il cartellino presenze di ogni unità di personale tecnico amministrativo afferente alla struttura medesima, sia il registro giornaliero delle presenze in tempo reale.