



RELAZIONE ATTIVITA'

ANNO 2019

Prof. Alessandro Natalini

**Delegato per il coordinamento delle
attività di pianificazione in materia di
performance e di prevenzione della
corruzione e della trasparenza**



Premessa

L'Università Parthenope ha avviato una serie di iniziative volte a migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'imparzialità dei propri processi gestionali anche al fine di adempiere alle disposizioni di legge in materia di performance individuale ed organizzativa e di prevenzione della corruzione.

Nel corso del 2019 sono stati adottati dall'Ateneo i seguenti atti:

- Piano della Performance 2019-2021 (approvato dal Senato Accademico il 30/01/2019 e dal Consiglio di Amministrazione) il 31/01/2019
http://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/F/F2/piano%20performance%2019-2021_29gennaio2019_0.pdf
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (approvato dal Senato Accademico il 30/01/2019 e dal Consiglio di Amministrazione del 31/01/2019 su cui il Nucleo di Valutazione ha espresso in pari data la sua valutazione)
<http://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/F/F1/sistema%20di%20misurazione%20e%20valut.%202019%20con%20parere%20ndv.pdf>
- PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2019-2021 approvato dal Senato Accademico in data 30/01/2019 e dal Consiglio di Amministrazione del 31/01/2019
<http://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/T/T1/ptpct%202019-2021%20universita%20parthenope.pdf>

Nel febbraio 2019 mi è stata conferita la delega per il Coordinamento delle attività di pianificazione in materia di performance e di prevenzione della corruzione e della trasparenza (D.R. n. 118 del 13/02/2019). In particolare, ho coordinato le attività volte alla definizione ed allo sviluppo del sistema di misurazione e di valutazione delle performance, ho seguito l'attuazione e lo sviluppo delle politiche di programmazione in relazione alla gestione integrata del ciclo di gestione della performance di Ateneo, ho formulato proposte in merito al sistema di definizione degli obiettivi organizzativi e



operativi da sviluppare in coerenza con gli obiettivi strategici, nonché ho contribuito a rafforzare e potenziare i processi di gestione del rischio e della programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nell'esercizio di questa delega ho collaborato strettamente con il Direttore Generale, con il Dirigente della Ripartizione Risorse Umane e Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nonché con l'Organismo indipendente di Valutazione e la sua Struttura di supporto.

Le attività svolte

Dal febbraio del 2019 ho contribuito a svolgere le seguenti attività:

1. Attestazione dell'Oiv dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza

Ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2018, nel mese di aprile 2019 è stata effettuata la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione in materia di: performance, provvedimenti, bilanci, servizi erogati, pagamenti dell'amministrazione, opere pubbliche, pianificazione del territorio e informazioni ambientali. L'attestazione dell'Oiv è stata positiva per tutte le sotto sezioni prese in esame ad esclusione di quelle non applicabili alle università.

<http://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/N/N1/documenti%20pubblicati%20documento-di-attestazione.pdf>

<http://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/N/N1/documento-di-attestazione-unito.pdf>

2. Relazione sulla Performance 2018

La Relazione sulla Performance 2018 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione e validata dal Nucleo di Valutazione il 27/06/2019.

<http://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/F/F3/relazione%20performance%202018.%20versione%20definitiva.pdf>



<http://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/F/F3/validazione%20ndv.pdf>

3. Valutazione sull'attività svolta nel 2018 dal Direttore Generale

A seguito della approvazione della Relazione sulla performance 2018 si è proceduto alla valutazione della performance individuale del personale. In particolare, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato del Direttore Generale, a seguito valutazione positiva del Nucleo di Valutazione e del Rettore, nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 27/06/2019 è stata approvata la Relazione sull'attività svolta e sui risultati di gestione raggiunti dal dott. Mauro Rocco relativamente all'anno 2018.

4. Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance del Nucleo della Valutazione

Il Nucleo della valutazione, sulla base delle Linee Guida Anvur del 2019 che contenevano una specifica Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance, ha analizzato le informazioni e i documenti resi disponibili dagli uffici dell'università, predisponendo la Relazione annuale sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance. In particolare, è stata verificata la coerenza tra il Piano Strategico ed il Piano della Performance, il grado di coinvolgimento delle Strutture, degli Organi e degli stakeholder, la pianificazione degli obiettivi e la loro integrazione con il bilancio. La Relazione è stata approvata dal Nucleo di valutazione il 9 luglio 2019.

5. Monitoraggio intermedio Piano della performance 2019-2021

Nel mese di giugno è stato avviato il Monitoraggio sugli obiettivi target ed indicatori del Piano della Performance 2019-2021 (nota prot. n. 44331 del 17/06/2019) coinvolgendo anche attraverso apposite riunioni di coordinamento i Dirigenti di Ateneo. Si è quindi proceduto ad una rimodulazione del Piano che è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico il 29/07/2019.



A seguito di questo Monitoraggio il quadro degli obiettivi operativi è stato reso più sintetico nell'intento di focalizzarli maggiormente sulle strategie gestionali complessive dell'università Parthenope. Si è pertanto passati da 57 obiettivi operativi a 26. Sono stati inoltre individuati per ciascun obiettivo indicatori maggiormente misurabili sulla base delle informazioni disponibili e in alcuni casi, alla luce dei risultati perseguiti a metà anno, sono stati innalzati i relativi target. Nel complesso questo ha portato alla modifica di 15 tra indicatori e target nonché alla revisione dei seguenti documenti:

- a) Albero della Performance Piano Performance 2019-2021

<http://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/F/F2/tab.%201%20rimodulazione%20albero%20della%20performance%202019.2021.pdf>

- b) Obiettivi Individuali Dirigenti Piano Performance 2019-2021

<http://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/F/F2/obiettivi%20piano%20performance%20dirigenti%20tabella%202.pdf>

- c) Obiettivi Direttore Generale Piano Performance 2019-2021

<http://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/F/F2/tabelle%203%20e%204%20obiettivi%20d.g..pdf>

6. Adesione al Progetto Good Practice

Al fine di migliorare l'efficacia (reale e percepita), l'efficienza, il benessere organizzativo, il grado di soddisfazione dei servizi erogati e l'integrazione tra performance e bilancio dei propri sistemi gestionali l'Università degli studi di Napoli "Parthenope" ha aderito con le delibere del Senato Accademico del 26/06/2019 e del Consiglio di Amministrazione del 27/06/2019 al progetto Good Practice, coordinato dal MIP Politecnico di Milano che prevede la partecipazione di oltre 30 Atenei.



Per l'anno 2019/2020 il progetto Good Practice, che sarà avviato a inizio dicembre 2019 e si concluderà a novembre 2020, si focalizzerà, in particolare, sulle seguenti aree di attività:

- **Costi/efficienza:** rilevazione del costo delle attività amministrative delle università coinvolte nel progetto. Tale costo in termini complessivi ed unitari verrà comparato per ciascuno dei servizi rilevati, consentendo all'ateneo di analizzare le proprie aree di investimento, confrontandosi con gli altri atenei.
- **Customer Satisfaction:** i dati forniti da questa indagine risultano particolarmente importanti per diversi usi (esterni ed interni), specialmente alla luce della revisione del d.lgs. 150/2009 e del crescente uso della Customer Satisfaction (CS) nella valutazione della performance individuale. Le rilevazioni di CS saranno rivolte a tre categorie di stakeholder: (a) docenti, dottorandi, assegnisti, (b) personale tecnico-amministrativo e (c) studenti. In aggiunta alla rilevazione della soddisfazione rispetto ai servizi amministrativi, è prevista per il personale tecnico-amministrativo la somministrazione di un questionario relativo al benessere organizzativo.

Il progetto, inoltre, affronterà alcuni temi rilevanti per gli atenei attraverso una serie di laboratori che saranno proposti e nelle fasi iniziali del progetto stesso.

Le attività da svolgere

Negli ultimi mesi del 2019 e nel corso del 2020 le principali attività da svolgere nel campo della gestione della performance e della prevenzione della corruzione sono le seguenti:

1. Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance-Anno 2020;
2. Consultazione pubblica del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2020-2022 e supporto per l'esame delle proposte pervenute;
3. Riunioni operative con il Personale Dirigenziale ed i Direttori dei Dipartimenti per la revisione del processo di "Valutazione e Trattamento del rischio" secondo le recenti indicazioni ANAC;
4. Predisposizione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022;
5. Riunioni operative per la definizione degli obiettivi per il triennio 2020-2022;



6. Predisposizione del Piano della Performance 2020-2022;
7. Predisposizione della Relazione sulla Performance 2019;
8. Svolgimento delle rilevazioni previste dal progetto *Good Practice*;
9. Monitoraggio degli obiettivi di performance;
10. Formazione dei dirigenti e del personale in materia di performance, prevenzione della corruzione e trasparenza;
11. Organizzazione della Giornata della Trasparenza;
12. Introduzione dell'applicativo per l'attivazione del *whistleblowing*;
13. Monitoraggio del rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza.