



La Relazione sulla performance

Testimonianza: L'esperienza della Federico II

Relatore: Lorella Cannavacciuolo

Webinar - 09 giugno 2014



Università degli Studi di Napoli
Federico II

Gli aspetti metodologici applicati dalla Federico II

Nel redigere la Relazione sulla Performance, gli aspetti metodologici tenuti in conto sono i seguenti:

- La Relazione è in primis uno strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.
- I risultati commentati sono coerenti con gli obiettivi strategici ed operativi presentati nell'Albero della Performance
- La struttura della Relazione deve presentarsi snella e gli allegati sono posti in appendice

La Relazione sulla Performance Federico II

INDICE

Presentazione della Relazione

Albero della Performance

Obiettivi Strategici ed Operativi: Risultati Raggiunti nel 2012

Obiettivi di continuità: Risultati Raggiunti nel 2012

DESCRIZIONE

Analisi di contesto in cui si illustrano gli eventi più importanti che hanno riguardato l'anno analizzato e che non sono collegati agli obiettivi (esempio nel 2012, il radicale cambiamento dell'assetto organizzativo indotto dalla Gelmini)

Si riporta l'albero della Performance, presente nel Piano della Performance dell'anno analizzato, in modo da presentare gli obiettivi su cui si darà conto

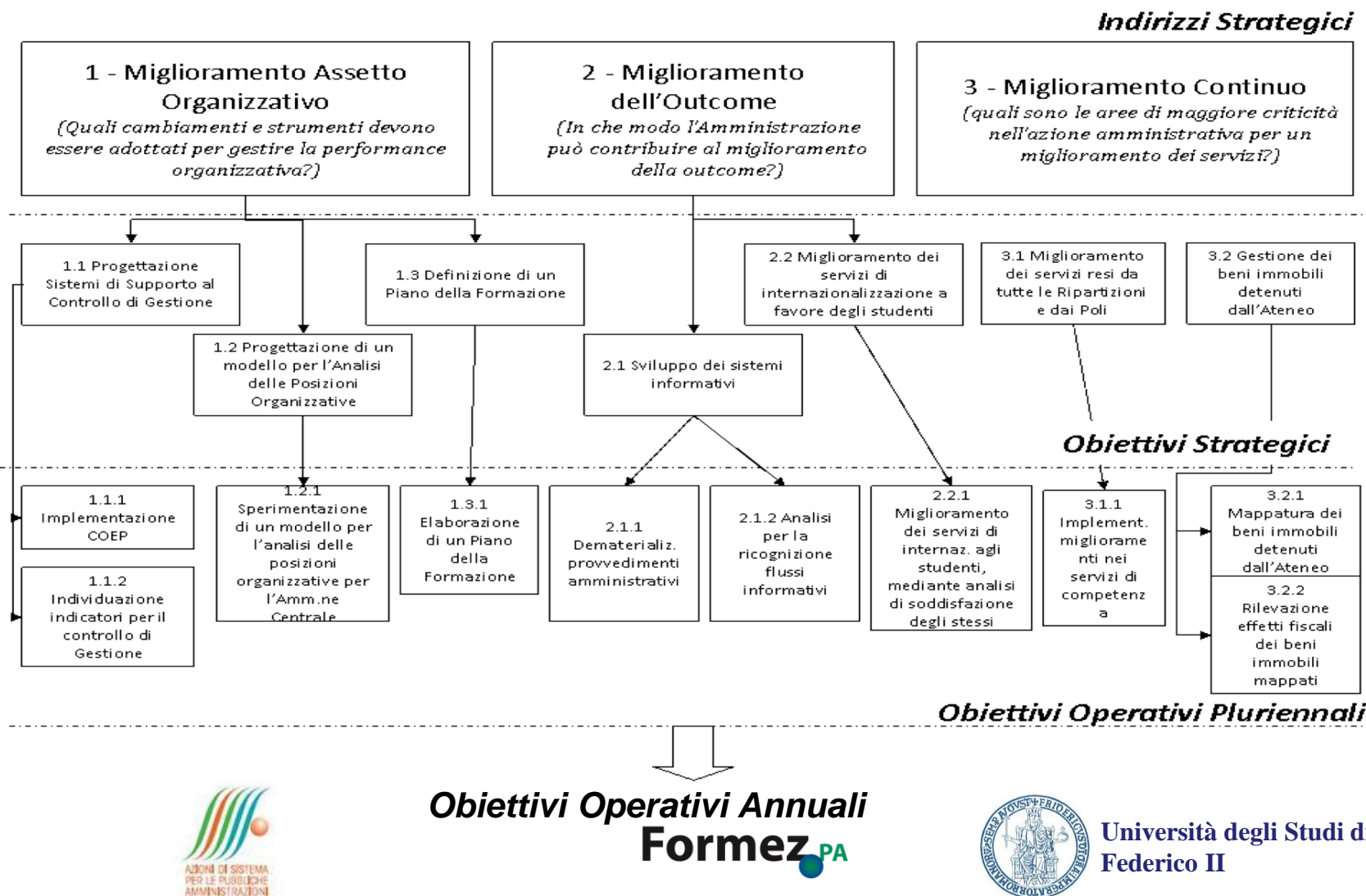
Si descrivono puntualmente i risultati raggiunti per ciascun obiettivo rispetto ai target previsti. Inoltre si riporta anche la Ripartizione coinvolta.

Si descrivono i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di produttività assegnati alle unità organizzative (uffici) dell'Amministrazione Centrale.



- La Relazione sulla Performance tiene conto soltanto degli obiettivi presenti nel Piano della Performance: la Federico II ha scelto di costruire l'albero della Performance solo rispetto alle attività amministrative (non vi sono obiettivi di ricerca, didattica e terza missione)
- Non si segue pedissequamente l'indice proposto dalla delibera n. 5/2012 ex Civit ma si dà maggiore enfasi all'albero della Performance ed i risultati raggiunti.

L'Albero della Performance della Federico II



Esempio di rendicontazione di obiettivi nel 2012

OBIETTIVO STRATEGICO 1.1: PROGETTAZIONE DI SISTEMI DI SUPPORTO AL CONTROLLO DI GESTIONE

L'obiettivo strategico "Progettazione di Sistemi di Supporto al Controllo di Gestione" prevede, nel triennio 2011-2013, i seguenti obiettivi operativi pluriennali:

- 1.1.1** Implementazione della Contabilità Economico-Patrimoniale (d'ora innanzi denominata COEP);
- 1.1.2** Individuazione indicatori per il Controllo di Gestione.

L'obiettivo operativo pluriennale "Implementazione della COEP" prevede i seguenti obiettivi operativi annuali per l'anno 2012:

- 1.1.1.1** Configurazione del sistema informativo per la gestione della COEP/COAN assegnato alla Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo
- 1.1.1.2** Ridefinizione delle procedure amm.vo-contabili di competenza dell'Amm.ne Centrale e delle Strutture Decentrate e relative parti del Regolamento assegnato alla Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo e ai Poli
- 1.1.1.3** Formazione del personale sulla COEP assegnato alla Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo e ai Poli

COSA SI EVIDENZIA DA QUESTA RAPPRESENTAZIONE

- **Cascading degli obiettivi**
(obiettivi strategici – obiettivi operativi pluriennali – obiettivi operativi annuali)
- **I Responsabili degli obiettivi**
Ripartizioni e Poli

QUALI SONO I LIMITI DI QUESTA RAPPRESENTAZIONE

- Target ed indicatori non rilevabili immediatamente
- Risultati raggiunti non sono messi in evidenza

Tali informazioni si evincono dalla lettura della Relazione e non sono espressi in forma tabellare

La Relazione sulla Performance: un percorso di crescita per la Federico II

Dati i limiti della Relazione sulla Performance della Federico II del 2012, nel 2013 la struttura della Relazione sulla Performance, per la rendicontazione degli obiettivi strategici, è la seguente:

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo Pluriennale	Ripartizioni Coinvolte	Indicatore	Target al 2013
2.1 : Miglioramento dei Servizi di Internazionalizzazione a favore degli studenti	2.1.1 : Miglioramento dei Servizi di Internazionalizzazione agli studenti mediante analisi di soddisfazione degli stessi	Ripartizione Relazioni Studenti	Indice di soddisfazione degli studenti	Implementazione di almeno 1 miglioramento nei servizi di internaz.ne agli studenti

COSA SI EVIDENZIA DA QUESTA RAPPRESENTAZIONE

- Cascading degli obiettivi (obiettivi strategici – obiettivi operativi pluriennali)
- Le unità organizzative coinvolte
- Target ed indicatori degli obiettivi strategici

COSA NON È RIPORTATO IN TALE RAPPRESENTAZIONE

- Il Risultato raggiunto (difficoltà a riportare in forma tabellare risultati rispetto ad indicatori qualitativi)
- Le risorse finanziarie (poiché le Ripartizioni non hanno un budget molti obiettivi non hanno risorse finanziarie destinate, come per la formazione)



Unione europea
Fondo sociale europeo



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



La Relazione sulla Performance: un percorso di crescita per la Federico II

La rendicontazione degli obiettivi operativi annuali

Obiettivi Operativi Annuali 2013					
Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo Pluriennale	Obiettivo Operativo Annuale	Ripartizioni Coinvolte	Indicatore	Target al 2013
2.1 : Miglioramento dei Servizi di Internazionalizzazione a favore degli studenti	2.1.1 : Miglioramento dei Servizi di Internazionalizzazione agli studenti mediante analisi di soddisfazione degli stessi	2.1.1.1 Customer satisfaction sui servizi di internazionalizzazione	Rip. Relazioni Studenti	Report sulla valutazione dei questionari ed individuazione di aree di miglioramento	a) Si
		2.1.1.2 Elaborazione certificati di esame in inglese	Rip. Relazioni Studenti	% dei corsi di laurea restanti per le quali è presente la certificazione esami in inglese	100%

COSA SI EVIDENZIA DA QUESTA

RAPPRESENTAZIONE

- Cascading degli obiettivi (obiettivi strategici – obiettivi operativi pluriennali – obiettivi operativi annuali)
- Le unità coinvolte
- Target ed indicatori degli obiettivi operativi annuali



Forme

COSA NON È RIPORTATO IN TALE

RAPPRESENTAZIONE

- Il Risultato raggiunto e gli indicatori (difficoltà a riportare in forma tabellare risultati rispetto ad indicatori qualitativi)
- Le risorse finanziarie (poiché le Ripartizioni non hanno un budget molti obiettivi non hanno risorse finanziarie destinate, come per la formazione)



Unione europea
Fondo sociale europeo



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



La Relazione sulla Performance: un percorso di crescita per la Federico II

Come si tiene conto delle modifiche effettuate nel corso del monitoraggio

Obiettivi Operativi Annuali 2013 - Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo					
Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo Pluriennale	Obiettivo Operativo Annuale	Ripartizioni Coinvolte	Indicatore	Target al 2013
3.1 Miglioramento dei servizi resi da tutte le ripartizioni e poli	3.1.1 Implementazione e di miglioramenti nei servizi di competenza	Proposta, nell'ambito della Ripartizione di propria competenza, di un piano per il contenimento della spesa	Rip. Bilancio, Finanza e Sviluppo	elaborazione di una proposta (<u>modificato nel monitoraggio del 17.09.2013</u>)	a) SI
		Semplificazione del processo di registrazione contabile degli stipendi al personale mediante dematerializzazione delle note nominative di liquidazione dei ruoli stipendiali	Rip. Bilancio, Finanza e Sviluppo	% Note nominative firmate digitalmente per la liquidazione dei ruoli stipendiali trasmesse informaticamente	100% da ottobre 2013
		Attivazione delle aree web "Bilancio e Controllo", "Fiscale", "Help Desk Ricerca"	Rip. Bilancio, Finanza e Sviluppo	a) Attivazione Area Bilancio e Controllo b) Attivazione Area Fiscale c) Attivazione Help Desk d) report sull'utilizzo delle aree da parte degli utenti, eventuali criticità da risolvere, domande più frequenti (FAQ)	a) SI b) SI c) SI d) SI



Conclusioni e Limiti della Relazione sulla Performance

In sintesi, per la Federico II, la Relazione della Performance non è solo uno strumento per comunicare le azioni intraprese e i risultati raggiunti sia agli stakeholders sia al Nucleo per il processo di validazione ma è anche un momento importante per l'Amministrazione perché avvia un processo di:

- **Apprendimento:** la rendicontazione dei risultati permette di fare il punto della situazione e conoscere meglio quanto l'Amministrazione nel suo complesso ha fatto (e non solo la singola unità) a chiusura sia di un ciclo di performance ma anche rispetto ad un orizzonte temporale più ampio (nel caso di raggiungimento del target degli obiettivi strategici).

- **Miglioramento nella pianificazione:** l'analisi critica del grado di raggiungimento dei risultati raggiunti permette una riflessione più attenta sulla capacità dell'Amministrazione di pianificare gli obiettivi strategici annualmente (nel caso in cui molti obiettivi non raggiungono il target) oppure di poter fissare obiettivi più sfidanti nel successivo ciclo della Performance (nel caso in cui tutti gli obiettivi raggiungono il target).

Principali limiti della Relazione sulla Performance:

Si rendicontano esclusivamente i risultati raggiunti nell'ambito delle attività amministrative e non rispetto ai processi primari dell'Università (ricerca, didattica e terza missione). Come evidenziato nel documento predisposto dalla ex-Civit sull'analisi delle Relazioni sulla Performance dell'Università, questa scelta è stata scelta dalle maggior parte dell'Università anche se si spera che si possa giungere in un futuro ad un documento unico tra che includa le attuali:

- (i) Relazione sulla performance di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150,
- (ii) la relazione annuale dei nuclei di valutazione interna di cui al decreto legislativo 27 gennaio 2012, n. 19.