



UNIVERSITÀ
DI CAMERINO

Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione

SEZIONE RELATIVA ALLA
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Giugno 2017



Sommario

PREMESSA.....	3
1. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	4
1.1.Riscontri sulla gestione del ciclo di performance	4
1.2.Suggerimenti in vista dei cicli successivi.....	10
Considerazioni generali e suggerimenti per i cicli futuri.....	12



PREMESSA

Gli eventi sismici del 24 agosto e del 26 e 30 ottobre 2016 hanno interessato in modo drammatico l'entroterra maceratese e piceno e, pur se in modo meno devastante, anche le zone più popolate che si estendono verso mare. Si tratta di territori e città nelle quali UNICAM opera e ha le proprie sedi. Le città di Camerino e Matelica hanno subito danni rilevanti ma anche Ascoli Piceno, in cui ha sede la Scuola di Architettura e Design, è stata ferita in modo significativo. Camerino in particolare, antica città universitaria per la quale UNICAM rappresenta il principale e fondamentale elemento dell'economia, ha subito danni gravissimi nel centro storico, che è stato dichiarato "zona rossa" e reso interamente inaccessibile.

Oltre a porre questioni umanitarie, l'evento ha paralizzato l'economia delle aree più interne nelle quali UNICAM si pone come fondamentale elemento e motore di sviluppo, capace anche di garantire la popolarità dell'area appenninica maceratese-picena grazie all'azione culturale e alle sinergie con le Amministrazioni locali e le realtà produttive più significative che ivi hanno sede le quali, beneficiando del trasferimento tecnologico, hanno avuto modo di consolidarsi e porsi in posizione di eccellenza in ambito nazionale e internazionale

Con questa consapevolezza UNICAM ha reagito prontamente ed è riuscita a:

- utilizzare già dal 27 ottobre – per gli uffici tecnico-amministrativi - gli edifici disponibili nel Campus universitario per presidiare l'emergenza e dare continuità all'azione dell'Ateneo.
- rendere disponibile il POLO DIDATTICO del Campus anche per il trasloco degli studi dei docenti e delle attività didattiche della Scuola di Giurisprudenza, mentre è stato necessario il trasloco degli studi dei docenti di Informatica negli spazi resi disponibili nell'edificio che era stato liberato per trasformarlo in un Polo didattico.
- Il Coordinatore del Presidio qualità di Ateneo e delegato del Rettore le attività didattiche è stato incaricato dal Rettore di coordinare tutta l'emergenza riguardante l'ambito della didattica e nel giro di **meno di due settimane** dal 30 ottobre (data dell'ultima violenta scossa) sono stati verificati, predisposti per il riavvio delle attività di ricerca e tecnico-amministrative e resi disponibili per il trasloco degli altri docenti rimasti senza studi o laboratori nuovi edifici prontamente riadattati:
 - o Edifici POLO INFORMATICO, POLO DELLE SCIENZE, Lab "CASSETTE GIALLE», SCIENZE MORFOLOGICHE: dal 7 novembre.
 - o Edifici di MATEMATICA E FISICA, FARMACOLOGIA, BIOSCIENZE: dal 14 novembre.

Inoltre:

- Con D.R. n. 1 del 2 novembre 2016 tutti gli studenti iscritti ai corsi di laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico, corsi di dottorato di ricerca e scuole di specializzazione **sono stati esonerati in via straordinaria dal pagamento delle tasse universitarie** per l'anno accademico 2016/17. Nello stesso decreto è stato **disposto il rimborso per tutti coloro avessero già provveduto** al pagamento della prima rata o dell'importo complessivo **[da gennaio 2017 sono stati emessi 6 disposti per il rimborso di 2422 studenti**. Sono state necessarie modifiche al sistema informatico di gestione contabile e un notevole sforzo amministrativo per una operazione mai affrontata in precedenza in queste dimensioni]
- Dal 7 novembre è stato possibile, per gli studenti nelle condizioni di farlo, di sostenere esami di profitto e svolgere le sessioni degli esami di laurea.
- Il 29 novembre è stato adottato il Decreto Rettorale di **modifica del Manifesto degli Studi 2016/17**, nel quale veniva:
 - prorogato al 13 gennaio il termine ordinario di iscrizione/immatricolazione (poi posticipato ancora al 31 gennaio)
 - Annullate tutte le disposizioni accessorie riguardanti il pagamento delle contribuzioni universitarie
 - Modificati i periodi didattici e di svolgimento delle lezioni e degli esami di profitto e di laurea per i corsi di studio con sede a Camerino
 - **Dal 30 novembre sono ripartite le attività didattiche in aula e nei laboratori**, con calendario ed utilizzo degli spazi disponibili totalmente rivisitati per far fronte alla drastica diminuzione di spazi.
 - Nel frattempo, nell'immediato post-sisma sono stati potenziati – con la collaborazione del CONTRAM - e messi a disposizione degli studenti **mezzi di trasporto pubblico gratuiti, anche a lungo raggio per gli studenti trasferiti in emergenza sulla costa adriatica.**

- **È stata inoltre decisa l'attivazione di un sistema di teledidattica (trasmissione on-line via internet)** grazie ad un rapidissimo accordo con CISCO-Italia per l'utilizzo del sistema WEBEX, in modo da permettere, da parte degli studenti, la frequenza in remoto delle lezioni in corso di svolgimento nelle sedi di Camerino [vedi monitoraggio nelle seguenti DIA].
- **Da gennaio sono state temporaneamente abbassate le soglie di CFU necessarie per l'accesso agli stage o tirocini**, in modo da non penalizzare l'accesso degli studenti a questa tipologia di attività formativa che non prevede l'utilizzo di strutture dell'Ateneo.
- A marzo 2017 è stato definito il primo draft dell'**accordo di programma con il MIUR** per la copertura del mancato introito delle contribuzioni degli studenti e la copertura di spese straordinarie per il ripristino o locazione di nuove strutture.
- **Per quanto riguarda gli alloggi per studenti** è già in corso la realizzazione di un ampliamento del Campus che permetterà di recuperare entro il 2017, in una prima fase, 400 posti letto.
- **Per quanto riguarda le strutture didattiche** sono già state programmate nel triennio:
 - la realizzazione di 2 nuove strutture prefabbricate in aree di proprietà dell'Ateneo, destinate ad accogliere aule e laboratori didattici
 - interventi di riparazione e ripristino e, in alcuni casi, ampliamento e nuova destinazione degli edifici posti al di fuori del centro storico della Città di Camerino. Gli interventi, nella maggior parte dei casi, non interesseranno il sistema strutturale degli edifici ma saranno interventi di messa in sicurezza e rimodulazione degli spazi interni.
 - il processo di ricostruzione e ripristino delle funzionalità complessive dell'Ateneo e di ricollocazione delle varie attività non riguarderà solamente le strutture didattiche e di ricerca ma anche le strutture da destinare ad Aree ed uffici amministrativi (tutta la governance dell'Ateneo era posta nel centro storico della Città).

Considerata quindi la fase di eccezionale compromissione delle attività primarie che UNICAM ha vissuto e sta vivendo, e considerato il perdurante stato d'emergenza, è stato indispensabile dover riconsiderare tutto il processo di programmazione pluriennale delle attività, che era stato avviato e stava per essere finalizzato in vista delle scadenze prefissate.

Anzitutto l'Ateneo nel maggio scorso ha definito con il MIUR tutti i particolari dell'accordo di programma pluriennale, che fornisce le garanzie della disponibilità di fondi per la copertura dei mancati introiti ed anche di un contributo per la ristrutturazione e il rilancio delle attività dell'Ateneo nei prossimi anni.

La programmazione pluriennale dell'Ateneo dovrà essere però a questo punto profondamente riconsiderata e UNICAM sarà in grado di farlo solo riuscendo a ponderare attentamente le risorse e opportunità che avrà a disposizione soprattutto per intervenire con un piano di ricostruzione e ricollocazione degli spazi, risorse ed opportunità ancora non del tutto delineate a causa del ritardo con cui si fanno mettendo in moto le operazioni di ricostruzione "leggera" e "pesante" nel territorio.

Tutto ciò ha ovviamente influito ed influirà in modo fondamentale nella gestione del ciclo della performance e nella progettazione di obiettivi, indicatori, target ed attività che, prima di tornare ad una normale logica di gestione organizzativa dovranno passare per una o più fasi di gestione necessariamente straordinaria.

1. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1.1. Riscontri sulla gestione del ciclo di performance

- a) Stato dell'integrazione delle pianificazioni (strategica, performance, economico-finanziaria, trasparenza e anticorruzione), indicando le maggiori difficoltà, i vantaggi e i limiti di applicazione dell'approccio promosso da ANVUR;



Come anche riportato nel documento di feedback dell'ANVUR, ricevuto dall'Ateneo ad aprile 2017, lo stato dell'integrazione del Piano triennale della performance (PTP) 2016-18 faceva rilevare alcune importanti criticità. Nel senso che il Piano 2016-18 aveva sofferto di un mancato aggiornamento alle indicazioni ed alla impostazione indicata nelle linee guida ANVUR 2015, rimanendo ancorato allo schema della Delibera CIVIT-ANAC n.112 del 2010, con il quale erano stati prodotti il primo ed il secondo PTP (2012-14/2015-17).

Il Piano 2016-18 è stato approvato da UNICAM a dicembre 2015 e in questo caso, l'assenza di un piano strategico/PRO3 aggiornato, a causa della ritardata emanazione delle linee guida nazionali da parte del MIUR, ha portato l'Ateneo a produrre una riproposizione "adempimentale", con contenuti aggiornati, del PTP precedentemente impostato. Il Senato Accademico a dicembre 2015 ha insomma approvato la conferma, per il triennio 2016-18, dei contenuti del Piano della performance 2015-17, con la sola modifica della Scheda di monitoraggio del personale docente ed incaricando gli uffici preposti al semplice aggiornamento delle tabelle descrittive delle varie attività UNICAM al 31.12.2015.

L'aderenza della gestione organizzativa dell'Ateneo alle logiche del documento integrato ed alle linee guida ANVUR risulta però evidente nella "Relazione sulla performance 2015" (redatta nel 2016), documento che presenta alcune soluzioni rilevanti dal punto di vista della logica di integrazione dei processi accademici ed economico-finanziari. Questo evidenzia come alcune omissioni e lacune del PTP non si siano poi tradotte, nell'Ateneo, in lacune effettive "di sistema".

b) Descrizione dell'organizzazione, a partire dai prodotti e dai servizi erogati dalle unità organizzative responsabili);

L'Università di Camerino (UNICAM) ha sede legale a CAMERINO (MC) e svolge la propria attività anche nelle sedi collegate di Ascoli Piceno, Matelica (MC) e San Benedetto del Tronto (AP).

Struttura organizzativa dell'Ateneo, responsabilità e ruoli:

Organi di governo: Consiglio di Amministrazione; Senato Accademico; Rettore; Prorettore Vicario; Prorettori e Delegati del Rettore.

Organi con funzioni di consultazione, di proposta e di impulso per le politiche generali dell'Ateneo: Presidio qualità di Ateneo; Comitato dei Sostenitori; Assemblea delle Rappresentanze; Consiglio degli Studenti; Assemblea della Comunità universitaria.

Le Scuole di Ateneo sono le strutture che coordinano e svolgono a livello operativo le attività relative a didattica e ricerca. Nel 2013 UNICAM ha dato un nuovo assetto alle Scuole di Ateneo, deliberato nella seduta del CDA 553 del 11 giugno 2013. La configurazione attuale quindi, attiva dal 1 gennaio 2014, prevede cinque strutture che hanno assunto le seguenti denominazioni:

Scuola di Architettura e Design "E. Vittoria", sede Ascoli Piceno

Scuola di Scienze del Farmaco e Prodotti della Salute, sede Camerino

Scuola di Giurisprudenza, sede Camerino

Scuola di Scienze e Tecnologie, sede Camerino

Scuola di Bioscienze Medicina Veterinaria, organizzata in due poli: quello di Bioscienze, situato a Camerino; quello di Medicina Veterinaria, situato a Matelica.

Corsi di Laurea delle Scuole di Scienze e Tecnologie e di Bioscienze e Medicina Veterinaria si svolgono anche nelle sedi UNICAM di San Benedetto del Tronto e Ascoli Piceno.

Le Scuole hanno autonomia scientifica, didattica e funzionale, e, nei limiti fissati da regolamenti interni e dalla normativa vigente, hanno autonomia gestionale.

Organi della Scuola di Ateneo:

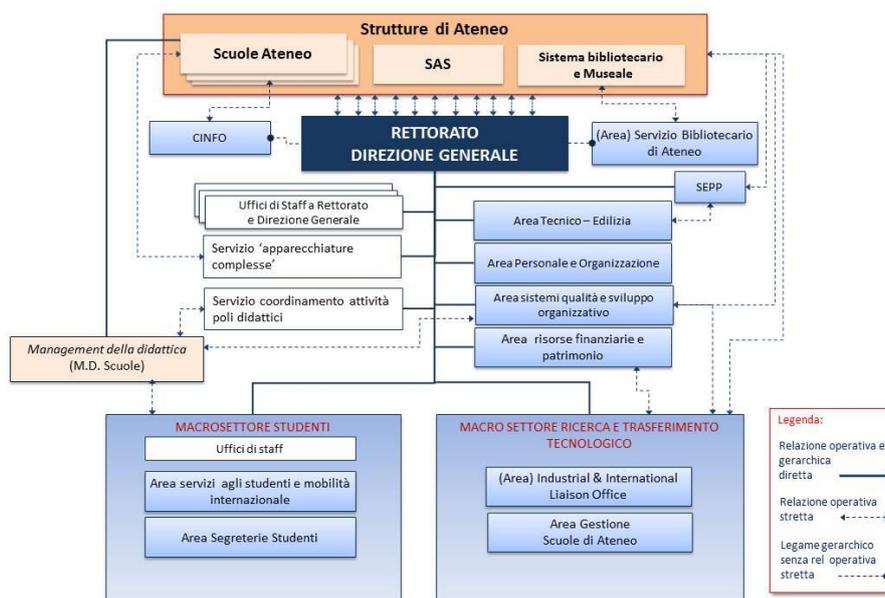
Consiglio della Scuola	Direttore Vice e Delegati Direttore	Giunta
Commissione paritetica	Responsabile CdS e Gruppo di riesame	Manager Didattico

Direttore, i responsabili delle attività didattiche e dei CdS della Scuola sono assistiti, dal punto di vista tecnico-amministrativo, dai Manager didattici assegnati alle Scuole di Ateneo che supportano in primo luogo il Direttore della Scuola e gli eventuali coordinatori di corso di studio. Interagiscono con: gli studenti dei corsi di laurea attivati dalla Scuola; i docenti; la segreteria studenti; gli uffici per i servizi agli studenti; l'Area sistemi qualità e sviluppo organizzativo. Hanno il compito di assistere e supportare tutte le attività relative agli aspetti organizzativi della didattica nella Scuola ed in particolare curano l'utilizzo delle procedure operative (CINECA-MIUR ed ESSE3) per la gestione delle attività formative. Coadiuvano inoltre i docenti del corso di laurea per le questioni di gestione operativa che coinvolgono l'amministrazione, gli spazi didattici, la segreteria studenti e in generale le funzioni svolte dai servizi didattici della Scuola.

Per quanto riguarda le attività didattiche del terzo ciclo di studi, in particolare il dottorato di ricerca, le attività sono coordinate nell'ambito della School of Advanced Studies (SAS).

La struttura tecnico Amministrativa: La struttura tecnico-amministrativa dell'Ateneo si basa su un'articolazione formata da: Macro-settori, Aree, Servizi di coordinamento, Uffici di Staff

Organigramma struttura tecnico-amministrativa e relazioni con le strutture accademiche dell'Ateneo (informazioni di dettaglio sulle funzioni delle strutture sono disponibili al link: <http://web.unicam.it/ateneo/strutture/aree.asp>)



Personale Docente e Tecnico-Amministrativo dell'Ateneo al 31 dicembre 2016

Personale docente e ricercatore in servizio al 31 dicembre 2016

SCUOLE DI ATENEIO	PO	PA	RU	TOTALE	Ric. T.D.	TOTALE
Architettura e Design	10	13	7	30	5	35
Bioscienze e Medicina Veterinaria	9	20	36	65	9	74
Giurisprudenza	10	18	9	37	1	38
Scienze del Farmaco e dei Prodotti della Salute	10	24	8	42	9	51
Scienze e Tecnologie	18	26	34	78	10	88
TOTALE	57	101	94	252	34	286

Personale tecnico-amministrativo in servizio al 31 dicembre 2016

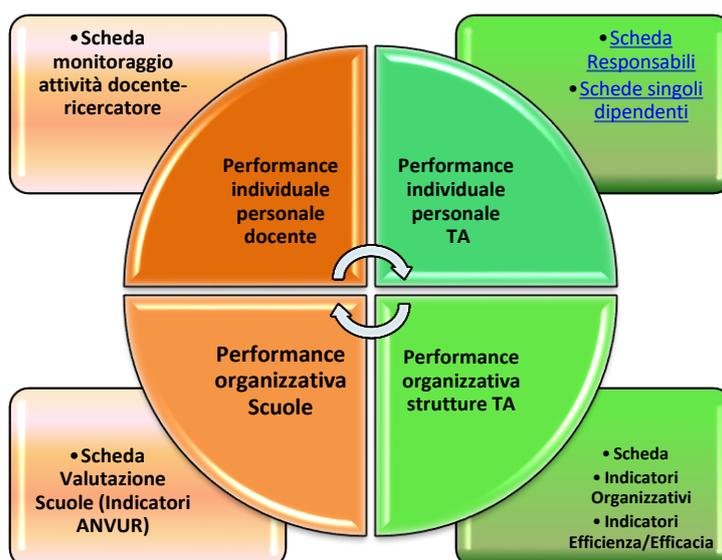
	B	C	D	EP	DIR.	DIR. CON.	TOTALE
Personale a tempo indeterminato	33	133	79	19	2	0	266
Personale a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0
Personale comandato	0	0	0	0	0	0	0
Direttore generale	0	0	0	0	0	1	1
Totale generale	0	0	0	0	0	0	267

c) Qualità degli obiettivi di performance organizzativa inseriti nei Piani

Nell’ambito delle attività riguardanti i ‘sistemi qualità, monitoraggio e valutazione’ UNICAM si è dotata di documento guida, aggiornato nel 2017, che descrive il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP). L’impostazione logica del sistema di monitoraggio e misurazione della performance, si articola in quattro ambiti:

- performance organizzativa Strutture accademiche (Scuole di Ateneo),
- performance individuale personale docente,
- performance organizzativa Strutture Tecnico/Amministrative,
- performance individuale personale Tecnico/Amministrativo.

Il seguente schema sintetizza graficamente la logica e gli strumenti adottati per il monitoraggio della performance:



Risulta evidente come tale sistema preveda l’attivazione e l’inserimento nello schema del ciclo della performance anche della valutazione del personale docente dell’Ateneo nel contesto della valutazione complessiva delle Scuole.

Questa scelta risulta sicuramente originale nel panorama nazionale, come già segnalato dal Nucleo nelle relazioni degli ultimi due anni, ed è condivisibile tenendo conto della specificità del comparto e considerando la peculiare configurazione organizzativa delle università, come illustrato esaurientemente anche nelle stesse linee guida ANVUR 2015.

Per quanto riguarda la qualità della “declinazione degli obiettivi”, va rilevato che tale esercizio manca di una precisa messa a fuoco dei collegamenti fra obiettivi assegnati e piani strategici, o comunque mancano le definizioni che qualificano o classificano gli stessi obiettivi (non vengono associati ad attributi del tipo: strategico, operativo, di funzionamento, di processo, di progetto, etc.). Sarebbe utile a tale scopo introdurre, come suggerito da ANVUR, un “albero della performance” che descriva, anche graficamente, come i macro-obiettivi di Ateneo si traducono in obiettivi che abbiano un significato concreto per le unità organizzative che ne costituiscono la struttura.



- d) **Qualità dei sistemi di valutazione della performance individuale (sia del personale con responsabilità che di quello senza), indicando eventuali criticità nell’ancoraggio a quella organizzativa (intesa come performance delle unità organizzative responsabili);**

La prestazione individuale del personale tecnico e amministrativo viene monitorata in due ambiti distinti, previsti dal sistema di gestione delle quote di incentivazione UNICAM:

I. Azioni organizzative di struttura:

Ogni struttura T-A, in accordo con il Direttore Generale, progetta ed attiva una serie di “azioni organizzative” di struttura finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle prestazioni della struttura stessa e comunque coerenti anch’esse con gli obiettivi di struttura e quelli strategici di Ateneo. Le azioni prevedono una valutazione, da parte del Direttore Generale in collaborazione con il responsabile di struttura, del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati per ogni azione. Il responsabile di struttura individua quindi il contributo fornito dal singolo, valorizzandolo ed assegnando a tale contributo una quota percentuale che incide sull’assegnazione delle quote premiali.

II. Valutazione comportamentale del singolo - sistema competenze

Il compenso per la prestazione individuale fornita nell’arco dell’anno di riferimento dal singolo viene determinato dalla valutazione del dipendente da parte del Responsabile della Struttura (attraverso lo strumento: Scheda per la valutazione delle performance individuale). Le risorse vengono assegnate sulla base della media ottenuta dal dipendente su una scala che va da 1 a 6. La soglia per definire la valutazione positiva, soddisfacente per l’amministrazione, è quella della media di almeno 4 punti. Le risorse sono ripartite tra le strutture in ragione del personale afferente e del risultato ottenuto nel raggiungimento degli obiettivi di struttura.

Con questa configurazione si ritiene che la performance del personale T-A sia, nel primo ambito, ben ancorata ad azioni operative che derivano direttamente dagli obiettivi assegnati alle strutture di riferimento. Nel secondo ambito invece l’ancoraggio risulta meno chiaramente definito, in quanto ci si riferisce ad un obiettivo trasversale (media di valutazione superiore ad una soglia predefinita) riferito a comportamenti in relazione alle competenze (trasversali) attese per il ruolo svolto.

La valutazione del personale docente-ricercatore è associata ad una “scheda di monitoraggio on-line” e, come riportato nel Piano della Performance “prevede di stimare l’impegno dei singoli docenti/ricercatori considerando separatamente ricerca, formazione, attrazione fondi ed incarichi istituzionali. Ciascuna voce che concorre alla formazione delle suddette attività è misurata in termini di mesi equivalenti: se a una generica attività viene associato un punteggio p, è da intendersi che per il suo svolgimento si ritengono mediamente necessari p mesi¹. Ciò permette di cumulare in un unico indicatore finale l’attività complessiva del docente/ricercatore.

La valutazione viene effettuata per ogni anno solare tenendo conto delle attività svolte nel triennio precedente (salvo nei casi di congedi o di presa di servizio durante il triennio di riferimento) per limitare le fluttuazioni dei risultati che si verificherebbero se si considerassero finestre temporali più strette.

I valori parziali e totali che risultano dalla procedura sono determinati dividendo i punteggi delle attività per il periodo di tempo effettivo di servizio misurato in anni: il risultato che si ottiene è un rapporto incrementale che misura l’impegno attuale ma non la qualità delle attività svolte; in tal senso i coefficienti correttivi che tengono conto della qualità (es. ranking riviste, questionari sulla didattica) sono funzionali a misurare il maggior impegno presumibilmente richiesto per un’attività di qualità superiore.

Poiché i punteggi associati alle attività sono caratterizzati da un certo grado di approssimazione, non ha alcun senso valutare micro-attività: nella scheda si è assunto che attività di impegno inferiore a 0.25 mesi (poco più di una settimana di impegno continuativo) non siano ponderabili.

Le soglie di saturazione previste in alcune sezioni della scheda sono state introdotte per tener conto di oggettivi limiti temporali nello svolgimento di attività massive, per le quali i punteggi associati sono verosimilmente sovrastimati.

¹ Il parametro non indica l’arco temporale in cui viene svolta l’attività ma il tempo cumulato dedicato alla stessa; il protrarsi di attività per lunghi archi temporali (es. svolgimento di tesi di laurea) ed il fatto di svolgere più attività contemporaneamente (didattica, ricerca, attrazione finanziamenti, attività istituzionali) può accrescere la percezione dell’impegno reale



Tenendo conto di quanto detto, un punteggio superiore a 12 è da ritenersi un risultato positivo in termini di impegno del ricercatore e viene pertanto indicato come obiettivo/target minimo attribuito ai singoli ricercatori dall'Ateneo."

Questo sistema di valutazione del contributo del singolo risulta collegato agli obiettivi di struttura (Scuola di Ateneo) e deriva a cascata da un panel di obiettivi di Ateneo, derivazione che però non risulta descritta chiaramente nel Piano, né ne risultano evidenziati i collegamenti diretti o indiretti.

e) Qualità degli indicatori utilizzati per la misurazione dei diversi tipi di obiettivi e dei target definiti.

La qualità del panel di indicatori utilizzati per il monitoraggio e la valutazione delle Scuole di Ateneo, diretta derivazione degli indicatori suggeriti dall'ANVUR, sembra adeguata ed utile allo scopo prefissato. I target sono adeguati anche se, per quanto riguarda la ricerca, potrebbero essere più ambiziosi, soprattutto considerato il risultato non soddisfacente ottenuto dall'Ateneo nell'esercizio di valutazione della qualità della ricerca VQR 2011-2014.

La qualità degli indicatori e dei target utilizzati per le strutture tecnico-amministrative e per il personale che vi lavora non possono essere valutati dal NVA in quanto non ancora declinati nel dettaglio nel PTP.

f) Livello di condivisione del Piano con il NdV ed eventuale funzione ricoperta (parere, lettura, approvazione);

Questo aspetto potrebbe sicuramente essere migliorato, nel senso che il piano viene condiviso con il NVA, di norma, quando ha preso una forma pressoché definitiva ed appare quindi difficile poter fornire delle raccomandazioni o delle indicazioni incisive e strutturali, tenendo conto che il ruolo del Nucleo dovrebbe riguardare principalmente una valutazione procedurale piuttosto che di contenuti.

g) Impatto del feedback ANVUR sulla pianificazione della performance 2017-19;

Il feedback dell'ANVUR ha sicuramente reso consapevoli la Direzione generale e la governance dell'Ateneo della non ottimale struttura del PTP. Il Direttore Generale ha attivato subito lo staff per analizzare le osservazioni (anche con un confronto diretto ed un incontro a Roma presso la sede dell'ANVUR) e cambiare l'impostazione del piano, adeguandolo in primo luogo alla intelaiatura suggerita nelle linee guida della stessa Agenzia.

È però comprensibile che nel 2017, a causa di quanto illustrato in premessa riguardo la situazione post-sisma, per UNICAM non sia stato possibile attivare un processo di coinvolgimento interno tale da poter revisionare in profondità il documento ed il processo di redazione dello stesso, con una vera integrazione di tutti i processi che dovrebbero essere inclusi (ci si riferisce in particolare all'integrazione con la contabilità economico-patrimoniale e con la trasparenza ed anticorruzione). Il NVA auspica che tale processo possa essere svolto con piena consapevolezza nella redazione del piano integrato 2018-2020

h) Breve sintesi del processo che porta alla redazione della Relazione sulla performance (in corso di stesura) e della valutazione degli obiettivi previsti dal Piano Integrato 2016-18;

Il NVA non è in grado di fornire indicazioni su questo ambito in quanto la Relazione sulla performance 2016, a causa del ritardo subito da tutti i processi dell'Ateneo nel post-sisma, è ancora in una fase embrionale e non è stata messa a disposizione del NVA nemmeno in bozza.



1.2. Suggerimenti in vista dei cicli successivi.

Il NVA ha tenuto conto, nella definizione dell'analisi relativa a questa sezione della relazione, della documentazione fornita dall'Ateneo e di quella presente nel sito internet istituzionale di UNICAM, esaminando in particolare i seguenti documenti:

-  Programmazione triennale 2016-18.
-  Accordo di programma con MIUR.
-  Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance versione 2017.
-  Piano della performance 2017-19.

Questo punto è articolato in quattro ambiti:

A1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA STRUTTURE ACCADEMICHE (SCUOLE DI ATENEO)

A2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DOCENTE

B1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA STRUTTURE TECNICO/AMMINISTRATIVE

B2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE TECNICO/AMMINISTRATIVO

Per ognuno di questi vengono segnalati suggerimenti per il miglioramento della gestione del ciclo *della performance*.

A1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLE STRUTTURE ACCADEMICHE (SCUOLE DI ATENEO)

Criticità e punti di forza

Lo strumento di monitoraggio sul quale è basato il nuovo sistema, che consiste principalmente nella *Scheda di monitoraggio delle prestazioni del personale docente-ricercatore*, conferma la propria capacità di fornire ampie garanzie per una gestione efficace ed elastica nell'alimentazione delle informazioni e dei dati necessari. Si segnala tuttavia una possibile difficoltà nell'applicazione rapida delle procedure di validazione dei dati inseriti personalmente dai docenti mediante l'apposita interfaccia.

I **punti di forza** di questo meccanismo sono costituiti dall'efficace spinta a migliorare le prestazioni dei singoli e delle strutture e a fornire, da parte delle stesse, un sempre maggiore contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo.

A2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DOCENTE

Criticità e punti di forza

Dando seguito ai suggerimenti del NVA, l'Ateneo ha adottato una procedura periodica di messa a punto e miglioramento dei parametri, che ha portato già a due revisioni degli stessi, approvate nelle sedute del Senato Accademico di novembre 2014 e dicembre 2015.

Permangono le criticità già segnalate lo scorso anno nella gestione complessiva del sistema informatico, che appare troppo dipendente dalla disponibilità e dalle competenze specialistiche del Delegato del Rettore ai "sistemi informativi e informatici per la valutazione della qualità". Il NVA auspica una rapida individuazione di tecnici di altra struttura dell'Ateneo che possano condividere e/o subentrare in tale gestione e mettere quindi "a sistema" (rendendolo indipendente da una delega rettorale che, per sua natura, è temporanea) il patrimonio gestionale costituito dall'impianto del sistema di monitoraggio.

Si confermano i **punti di forza** già evidenziati negli anni precedenti:

-  la Scheda è disponibile on-line ed è a disposizione di ogni docente in un apposito sito intranet dedicato, permettendo ad ognuno di monitorare la sua completezza, ma anche l'efficacia della propria attività in relazione alla programmazione di Ateneo;
-  per alimentare la Scheda è stata implementata una banca dati completa delle attività svolte dai docenti-ricercatori, utile per il monitoraggio e il riesame delle attività dei singoli, ma anche delle Scuole di Ateneo e di qualsiasi aggregazione scientifica (sezioni, gruppi di ricerca, ecc.);



- il sistema ha un impatto organizzativo secondario non trascurabile, perché accentua l'attenzione, da parte di tutti gli operatori e soprattutto di tutti i docenti, all'aggiornamento puntuale e costante dei dati inseriti nei data-base di propria competenza (pubblicazioni, progetti, compilazione dei registri legati alle attività didattiche, ecc.).

B1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLE STRUTTURE TECNICO/AMMINISTRATIVE

Criticità e i punti di forza

A parere del NVA, la valutazione organizzativa delle prestazioni e dei risultati è correttamente finalizzata a:

- monitorare le attività dell'Ateneo, per controllare che gli obiettivi prefissati siano perseguiti con il contributo indispensabile di tutte le strutture (Scuole, Aree, Uffici);
- attribuire le risorse finanziarie, umane o logistiche alle strutture con logiche legate alla programmazione dell'Ateneo (anche a fini premiali).

Gli obiettivi delle strutture tecnico-amministrative, attribuiti dal Direttore Generale, sono stati divisi in: "*obiettivi organizzativi del responsabile*" e "*obiettivi organizzativi di efficacia/efficienza della struttura*". Le schede per la valutazione dei risultati sono state strutturate coerentemente con questa impostazione, con la doppia funzione di valutazione del raggiungimento degli obiettivi annuali da parte del responsabile e di valutazione del buon andamento complessivo della struttura.

Il NVA ritiene che lo strumento sia ora ben impostato e, se utilizzato correttamente e con la dovuta tempestività, risultati molto utile al monitoraggio e alla valutazione dei risultati.

La maggiore **criticità** consiste in un'evidente difficoltà nella messa a punto degli indicatori riguardanti l'efficienza e l'efficacia delle attività. Questa difficoltà è accentuata anche dall'obbligo di dover definire sempre e solo indicatori riferiti ad un arco di tempo limitato all'anno solare, obbligo causato dalla particolare impostazione del contratto nazionale di lavoro nella parte riguardante il fondo per l'incentivazione.

Come **punto di forza** si conferma quello della progressiva implementazione di un sistema che tende alla messa a punto di un "cruscotto" per il monitoraggio dell'andamento della macchina amministrativa, che consenta di sorvegliare costantemente la situazione rispetto agli obiettivi e perciò di attuare correzioni in itinere stimolando l'applicazione di un sistema premiale efficace.

B2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE TECNICO/AMMINISTRATIVO

Criticità.

Direttore generale e Dirigenti

Anche per il 2017 gli obiettivi del Direttore generale e dei Dirigenti sono sintetizzati nel *Piano della performance* e le relative attività, anche ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, sono state valutate dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione. Il NVA non può che confermare il parere già espresso nel 2016, che segnalava come sarebbe opportuno strutturare con maggiore attenzione gli obiettivi annuali e richiedere una più puntuale rendicontazione del raggiungimento degli stessi, con relativa dettagliata valutazione dei risultati ottenuti.

Responsabili delle strutture tecnico-amministrative e loro collaboratori (tutto il personale T-A)

Non sembra sia stato fatto nulla per il superamento della criticità relativa alla valutazione della performance individuale dei Responsabili delle Aree e dei loro collaboratori, che mostravano un "appiattimento" verso l'alto dei giudizi. Anche il collegamento fra valutazione individuale piani formativi personalizzati, con lo scopo di pianificare correttamente la crescita professionale individuale e accrescere il contributo dei singoli al raggiungimento degli obiettivi che si pongono le strutture, non viene evidenziato e non vengono posti obiettivi in questo ambito.

Per quanto riguarda la valutazione dei responsabili delle strutture tecnico-amministrative, la scheda utilizzata ha previsto l'integrazione dei risultati raggiunti a livello di struttura, nella parte riguardante i risultati attribuiti al responsabile, con quelli derivanti da una scheda di valutazione comportamentale, curata direttamente dal Direttore generale. La parte derivante dalla valutazione di struttura ha risentito delle criticità già segnalate per quanto riguarda la messa a punto di indicatori efficaci facilmente rilevabili.



Punti di forza

La programmazione annuale di “azioni organizzative” nelle strutture tecnico-amministrative ha favorito anche nel 2016 lo svolgimento di azioni volte al miglioramento dell’efficienza e dell’efficacia delle strutture stesse e ha contribuito al perseguimento degli obiettivi loro assegnati dall’Ateneo. Le attività svolte hanno avuto il pregio di coinvolgere la gran parte del personale, allargando il perimetro delle unità che si sono sentite parte di azioni significative, con obiettivi specifici predeterminati. I Responsabili delle strutture interessate hanno a disposizione uno strumento efficace e flessibile per migliorare l’organizzazione e per riuscire a “premiare” i collaboratori sulla base di attività, anche aggiuntive alla semplice ordinaria amministrazione, svolte e valutate tenendo conto del reale grado di raggiungimento degli obiettivi e dei target prefissati.

Considerazioni generali e suggerimenti per i cicli futuri

Il NVA ritiene che sia possibile e vada assolutamente applicato un maggiore sforzo per collegare il *Piano della performance* con l’illustrazione dell’andamento del budget, inserendo riferimenti precisi che permettano di collegare fra loro i diversi aspetti della gestione delle attività dell’Ateneo.

Allegati alla Relazione:

- [Piano integrato della performance 2017-19](#) e [allegati](#)
- [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance v. 2017](#)

Camerino, 28 giugno 2017

Il Presidente del NVA
