



Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione

SEZIONE RELATIVA ALLA
Valutazione sul funzionamento complessivo
del sistema di gestione della performance

LUGLIO 2018



Sommario

PREMESSA	3
A. Valutazione del funzionamento complessivo del sistema di gestione della performance	4
A.1. Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance	4
B. Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance	9
C. Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs 74/2017 con particolare riguardo al coinvolgimento di utenti e cittadini per la valutazione della performance	12



PREMESSA

Gli eventi sismici del 24 agosto e del 26 e 30 ottobre 2016 hanno interessato in modo drammatico l'entroterra maceratense e piceno e hanno prodotto danni rilevanti in particolare a Camerino, il cui intero centro storico è stato dichiarato "zona rossa" e reso interamente inaccessibile.

Il Nucleo di Valutazione d'Ateneo (NVA) ha già riconosciuto ed evidenziato, nella relazione annuale 2017, come UNICAM abbia reagito prontamente e sia riuscita a dare continuità alle proprie attività, con grande senso pratico e grande spirito di adattamento alle difficoltà.

La sostenibilità dell'Ateneo è stata anche garantita da un accordo di programma pluriennale stipulato con il MIUR nel maggio 2016, che fornisce le garanzie della disponibilità di fondi per la copertura dei mancati introiti e anche di un contributo per la ristrutturazione e il rilancio delle attività dell'Ateneo nei prossimi anni.

Ad oggi, però, lo stato di avanzamento del progetto di rilancio dell'Università di Camerino, auspicato nell'accordo di cui all'oggetto, non si è ancora avviato in modo soddisfacente.

Dopo più di un anno dagli eventi sismici, infatti, nessuno degli interventi previsti per la ricostruzione e il ripristino delle strutture di edilizia universitaria danneggiate dal sisma e incluse nella "zona rossa" è stato nemmeno progettato.

Purtroppo, anche gli interventi straordinari (donazioni) per la costruzione di strutture abitative di accoglienza degli studenti fuori sede hanno subito imprevedibili ritardi, che non ne hanno consentito la costruzione/installazione in tempo utile per l'avvio dell'anno accademico in corso e che speriamo possano rispondere alle esigenze degli studenti solo a partire dall'a.a. 2018/2019, seppure sempre solo in piccola parte rispetto alle aspettative e alle effettive necessità.

Bisogna constatare, pertanto, come al momento attuale permangano le stesse condizioni di criticità per il funzionamento dell'Ateneo rilevate nel 2016.

Il NVA auspica perciò una rimodulazione delle azioni di sostegno da parte del MIUR, nella fase transitoria, attraverso il buon esito della richiesta di revisione dell'accordo di programma con il Ministero che attualmente è in fase di definizione.

Tutto questo ha inevitabilmente influito per il 2017, come previsto, in modo determinante nella gestione del ciclo della performance e nella progettazione di obiettivi, indicatori, target e attività che, prima di tornare a una normale logica di gestione organizzativa, ancora oggi non del tutto raggiunta, sono dovuti passare per diverse fasi di gestione necessariamente straordinaria.

A. Valutazione del funzionamento complessivo del sistema di gestione della performance

A.1. Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance

Si riporta di seguito il quadro delle analisi e delle riflessioni dal NVA impostate utilizzando la “**griglia di lettura**” allegata alle linee guida ANVUR emanate a maggio 2018 e tenendo presente quanto segnalato dalla stessa Agenzia con il documento di feedback del 6 aprile 2017 sul Piano della performance 2016-18, sintetizzato per punti nella seguente tabella.

<i>Punti di forza</i>	
1.	<i>il sistema articolato per la valutazione della performance individuale, sia del personale tecnico amministrativo che di docenti e ricercatori</i>
2.	<i>la predisposizione di un sistema di valutazione del personale docente e ricercatore, che supera la disposizione del D.Lgs. 150/09</i>
<i>Aree di miglioramento</i>	
1.	<i>la mancanza della declinazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale</i>
2.	<i>l'impostazione di un sistema di gestione della performance fondato su una programmazione arretrata di 3 anni</i>
3.	<i>l'assenza di un'integrazione con la programmazione economico-finanziaria e di un sistema di performance budgeting</i>
4.	<i>scarsa coerenza con il SMVP</i>

Nella griglia sono evidenziati in grassetto i punti di attenzione suggeriti, riferiti ai tre temi che appaiono cruciali per il miglioramento complessivo del sistema di gestione della performance:

- 1) Integrazione tra ciclo di performance e ciclo di bilancio.
- 2) Declinazione della pianificazione della performance a livello di strutture decentrate (dipartimenti, scuole e centri);
- 3) Qualità della “filiera” obiettivi-indicatori-target.

La relazione del NVA considera con maggiore attenzione questi aspetti.

1. Processo di definizione del Piano Integrato della performance

1.1 Quali soggetti (interni e/o esterni) sono stati coinvolti nell'iter che ha condotto alla redazione del Piano? Con quali modalità?

Dall'analisi e dalle informazioni a disposizione del NVA, il processo di definizione del piano della performance 2018-20, approvato a gennaio 2018, è stato impostato seguendo un percorso che ha previsto la predisposizione del documento da parte della governance dell'Ateneo (intendendo con questa espressione: Rettore, Prorettori, Delegati) e una successiva fase di condivisione con le Scuole e con le strutture tecnico-amministrative, prima della conclusiva approvazione agli Organi di governo (Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione).

È mancato un vero coinvolgimento dei principali *stakeholders* dell'Ateneo. Questo può essere giustificato dalla particolare situazione dell'Ateneo e dalla necessità di affrontare velocemente la serie di adempimenti organizzativi nel quadro di una grande difficoltà di contesto. **Il NVA, però, suggerisce per il futuro di tenere in considerazione la possibilità di coinvolgere in questo processo almeno il Comitato dei sostenitori e la Consulta territoriale** (che include i rappresentanti istituzionali dei territori nei quali UNICAM ha proprie sedi).

1.2 A quali altri documenti di programmazione o analisi sono correlati i contenuti del Piano? (es.: Programma di mandato, Piano Strategico, Programmazione Triennale MIUR, Relazione di accompagnamento al Bilancio consuntivo; Bilancio Previsionale; Indagini di contesto, indagini sul clima o sul benessere organizzativo, custode satisfaction, ecc.)

Gli obiettivi strategici a cui fa riferimento la relazione sono quelli della programmazione triennale 2016-18, ma l'Ateneo si sta impegnando per un aggiornamento degli stessi e per la redazione di un nuovo piano strategico pluriennale di mandato, legato alla nuova governance. L'Ateneo si è impegnato a predisporre il piano entro settembre 2018. **Il NVA auspica pertanto una formulazione del piano integrato 2019-2021 articolata secondo la nuova pianificazione strategica e concretamente riconducibile agli obiettivi pluriennali che saranno definiti.**

1.3 L'iter seguito per la redazione del Piano è coerente con quanto indicato nel Sistema di Monitoraggio e Valutazione della Performance (SMVP) su cui il NdV ha espresso il proprio parere?

Il Piano integrato 2018-2020 è stato sottoposto all'attenzione del NVA a gennaio 2018, quasi contestualmente al nuovo Sistema di Monitoraggio e Valutazione della Performance. L'impostazione del Piano risulta comunque coerente con quanto indicato nel SMVP.

2. Integrazione con le strategie

2.1 Vi è una sezione nel Piano in cui vengono descritte le strategie generali dell'Ateneo? Se sì, sono indicati degli obiettivi strategici corredati da indicatori e target?

La sezione è presente e le strategie generali sono illustrate. Gli obiettivi strategici a cui si fa riferimento, però, sono quelli della programmazione triennale 2016-18. L'Ateneo si sta impegnando per un aggiornamento degli stessi e per la redazione di un nuovo piano strategico pluriennale, legato alla nuova governance.

2.2 Vi è coerenza con la programmazione degli obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale?

Pur trattandosi di obiettivi che debbono essere rinnovati, anche alla luce del nuovo contesto operativo dell'Ateneo, è mantenuto un buon livello di coerenza fra obiettivi strategici e obiettivi operativi, anche se è auspicabile che in questa fase annunciata di predisposizione del nuovo piano strategico venga definito un vero e proprio "albero della performance" che renda immediatamente evidenti i collegamenti e la coerenza fra strategie, azioni, obiettivi.

2.3 In che modalità la pianificazione strategica è stata declinata a livello di (o è stata costruita partendo dalle) strutture decentrate (Dipartimenti, Centri, Scuole, ecc.)?

Come segnalato al punto 1.1, la pianificazione strategica a cui fa riferimento il piano integrato in esame risente di un mancato aggiornamento rispetto a quanto impostato nel triennio precedente. Il percorso per la condivisione e la conferma degli obiettivi e delle linee di intervento ha previsto una fase di raccolta di proposte ed esigenze seguita da una successiva fase di condivisione con le Scuole e con le strutture tecnico-amministrative.

A partire dal 2018 è stato impostato un processo di pianificazione strategica "di mandato" che si basa su un percorso diviso in due fasi. La prima, conclusasi ad aprile, ha previsto la definizione di un Piano strategico di primo livello (macro-obiettivi), impostato dalla governance e condiviso con le strutture

accademiche e tecnico-amministrative. La seconda fase, che si concluderà a settembre, prevede il completamento del piano con la declinazione di tutti gli obiettivi di secondo livello, che saranno definiti su proposta delle Scuole di Ateneo e delle strutture T-A, sulla base di un lavoro di riesame e autovalutazione dei risultati ottenuti nell'ultimo triennio e delle conseguenti proposte di strategie per il futuro.

Il NVA ritiene che, se correttamente portato a compimento, questo percorso potrà fornire un importante strumento per la pianificazione integrata e consentirà di superare quella impostazione che, anche per il 2018, è apparsa poco strutturata ed efficace.

3. Integrazione con il ciclo di bilancio

3.1 Vi sono riferimenti nel Piano alla pianificazione economica (al bilancio preventivo)?

3.2 Vi è collegamento esplicito tra la responsabilità economica e quella sugli obiettivi di performance? Se sì, fino a che livello? (Direzione generale, dirigenti e direttori di dipartimento, responsabili di ufficio)

3.3 Agli obiettivi di performance organizzativa è associata un'indicazione del fabbisogno finanziario per conseguirli?

3.4 Vi sono obiettivi di performance o anche semplici riferimenti allo sviluppo della contabilità analitica?

Ancora persistono delle criticità e l'impostazione non è allineata a quanto auspicato nelle linee guida ANVUR. L'Ateneo ha però avviato una sperimentazione tecnica in tal senso, acquisendo lo strumento informatico realizzato dal CINECA e denominato U-Budget, che consente l'impostazione tecnico-contabile del bilancio 'collegata' agli obiettivi strategici o di programmazione. In tal modo nella definizione del budget delle singole strutture, per il bilancio di previsione 2018-20, per una parte delle risorse del budget è stato possibile identificare uno specifico obiettivo di riferimento e ne viene monitorato l'aspetto di spesa attraverso l'identificazione di uno specifico progetto contabile.

È questa una proprietà che gli obiettivi di performance devono avere e che viene facilitata dalla consolidata esperienza di UNICAM nella contabilità economico-patrimoniale, adottata già dall'anno 2002, secondo la quale il bilancio unico d'Ateneo (altra novità consistente e strettamente correlata all'idea di una strategia unitaria d'Ateneo) deve essere strutturato coerentemente con la propria articolazione organizzativa.

Nel piano integrato è riportato il prospetto analitico che illustra i principali punti di collegamento fra obiettivi e bilancio, per un maggiore dettaglio; mentre una visione completa dell'impianto è disponibile nel documento di previsione finanziaria UNICAM.

Lo strumento di gestione del budget, una volta superata la fase sperimentale, dovrebbe portare ai seguenti ulteriori benefici:

- Informatizzazione del processo di raccolta dei fabbisogni e verifica della quadratura del bilancio di previsione.
- Razionalizzazione della fase di definizione delle risorse in ogni ciclo di budget.
- Verifica della sostenibilità delle attività future.

Il NVA ritiene molto interessante questo esperimento che, se opportunamente e correttamente applicato, anche alla luce della definizione del nuovo importante piano strategico di Ateneo, potrebbe portare ad un effettivo, efficace e operativo collegamento fra pianificazione strategica e risorse, superando una criticità in questo campo che l'ANVUR ha rilevato a livello nazionale.

4. Pianificazione della performance organizzativa

4.1 Il concetto di performance organizzativa nel Piano viene inteso come performance di Ateneo (istituzionale), performance di struttura o in entrambi i modi? In quest'ultimo caso, è chiara la distinzione tra i due livelli, anche in termini di responsabilità sul conseguimento degli obiettivi?

4.2 L'interpretazione della performance organizzativa è coerente con quanto indicato nel SMVP?

4.3 Sono presenti nel Piano schede dedicate alle singole strutture?

Se sì:

4.3.1 il numero di schede è coerente con il numero di strutture effettivamente operative indicate nell'organigramma o nel regolamento di organizzazione e funzionamento? (Fino a che livello sono presenti delle schede - Direzioni, Aree, UO ecc.?)

4.3.2 è indicato il nominativo del responsabile della struttura e la composizione dell'ufficio?

4.3.3 è prevista un'articolazione del Piano a livello di strutture decentrate?

4.3.4 le informazioni presenti all'interno delle schede descrivono in modo esaustivo gli obiettivi?

4.3.5 nel caso di una pluralità di obiettivi è indicato il peso di ciascuno di essi sulla performance complessiva della struttura?

4.3.6 è indicato il contributo di altre strutture per il perseguimento dei singoli obiettivi (obiettivi trasversali)? Se sì, sono coerentemente presenti i medesimi obiettivi nelle schede delle altre strutture interessate?

Il concetto di performance organizzativa è sicuramente inteso nel piano integrato UNICAM come "Piano di Ateneo (istituzionale)". La performance dell'Ateneo è intesa nel quadro complessivo delle attività istituzionali ed a dimostrazione di questa impostazione sistemica UNICAM introduce anche una sezione riguardante gli obiettivi delle strutture accademiche (la Scuole di Ateneo) e del personale docente.

Si tratta di una iniziativa dell'Ateneo, non richiesta a livello normativo ma da considerarsi sicuramente come buona pratica a forte valore aggiunto per l'inquadramento dell'attività complessiva dell'Ateneo, come già sottolineato anche dall'ANVUR nel documento di feedback.

L'articolazione del piano prevede, in coerenza con il SMVP, l'attribuzione di obiettivi (attraverso la sintesi contenuta in apposite schede) ad ogni struttura tecnico-amministrativa, sino alle singole unità di personale, che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi attraverso "azioni organizzative" (gruppi di lavoro su specifiche attività) autonomamente gestite dalle strutture stesse.

Per quanto riguarda invece le strutture accademiche (le Scuole) non vengono utilizzate schede personalizzate ma sono stati definiti degli indicatori (per la didattica e la ricerca) per valutare, con cadenza annuale, le prestazioni ottenute in relazione agli obiettivi strategici.

Per il personale docente è stata invece impostata una "scheda di monitoraggio on-line" che consente la valorizzazione dei risultati e dell'impegno del singolo nell'ambito di quattro sezioni (Ricerca, Didattica, Attrazione risorse, Impegno istituzionale) e che viene utilizzata per osservare e verificare, anche autonomamente, l'andamento delle attività nei vari ambiti ma anche in occasione di procedure selettive per l'attribuzione di benefici o risorse (scatti retributivi biennali-triennali, premialità, etc.).

Il Nucleo conferma l'apprezzamento per la parte del sistema che riguarda le strutture accademiche ed il monitoraggio del personale docente.

Per quanto riguarda l'impostazione del sistema di attribuzione degli obiettivi e di valutazione delle strutture e del personale tecnico amministrativo il Nucleo ritiene che sia importante curare, nel testo descrittivo contenuto nel Piano, una più chiara definizione dell'impostazione complessiva del sistema, ancora non ben delineato in alcuni passaggi. In particolare ci si riferisce ai punti che riguardano l'articolazione dell'attività e dei compiti dei Responsabili rispetto al contributo fornito dai singoli, anche attraverso le c.d. "azioni organizzative".

Va inoltre prevista la valorizzazione delle attività svolte trasversalmente, quando cioè sono presenti obiettivi al cui raggiungimento contribuiscono più strutture o più gruppi di lavoro incardinati in

strutture diverse.

4.4 Vi è una distinzione tra obiettivi finalizzati al miglioramento del funzionamento e obiettivi di progetto? Se sì, per i primi è indicata il valore di partenza che si intende migliorare (la baseline)?

4.5 La “filiera” obiettivi-indicatori-target è di buona qualità? In particolare:

4.5.1 gli obiettivi sono espressi in modo chiaro e sintetico?

4.5.2 gli indicatori – siano essi qualitativi o quantitativi – sono adeguati (in numero e in formulazione) a misurare l’obiettivo cui si riferiscono?

4.5.3 i target sono coerenti con gli indicatori e sono sfidanti rispetto agli obiettivi?

4.5.4 le fonti delle informazioni necessarie per la misurazione degli obiettivi sono facilmente accessibili e riscontrabili?

La filiera obiettivi-indicatori-target è presente in tutte le schede con le quali vengono attribuiti gli obiettivi ai Dirigenti, ai responsabili (EP) e alle strutture organizzative. Per il 2017 – data la situazione contingente causata dagli eventi sismici – gli obiettivi dei responsabili EP sono coincisi con gli obiettivi delle singole strutture, con ricaduta sui lavori di gruppo dei singoli (le azioni organizzative).

La qualità (chiarezza, coerenza, sinteticità) della descrizione non è sempre adeguata e in molti casi, ad esempio, si evidenzia ancora una certa confusione nella distinzione fra obiettivo e target o fra indicatore e obiettivo. La situazione è migliorata rispetto a esercizi passati e si ritiene quindi che l’azione di formazione e condivisione impostata dall’Amministrazione stia avendo i suoi effetti.

In alcuni casi si rileva uno scarso livello di “sfida” contenuto in alcuni obiettivi delle strutture T-A, che sembrano tendere alla corretta gestione degli aspetti ordinari dell’attività svolta (compreso il rispetto delle tempistiche, che dovrebbero essere date per scontate) piuttosto che al raggiungimento di miglioramenti operativi o dell’introduzione di innovazioni organizzative.

Come ulteriore annotazione il NVA ritiene che i responsabili di struttura dovrebbero avere in futuro anche obiettivi propri non esattamente coincidenti con quelli delle strutture organizzative, in modo da poter evidenziare ulteriormente il valore aggiunto apportato dai singoli in sede di valutazione della performance.

4.6 Sono previsti momenti di monitoraggio ulteriori rispetto a quelli di cui è responsabile il NdV secondo quanto disciplinato dall’art. 6 novellato del D.Lgs 150/09? Tale tempistica è indicata esplicitamente nel SMVP?

Sono previsti nel SMVP esplicitamente i momenti di monitoraggio ulteriori rispetto a quelli di cui è responsabile il NVA. È infatti previsto che, per obiettivi di particolare interesse, il Direttore generale avvii un’attività di monitoraggio e di audit, basata sul raffronto tra quanto previsto e quanto effettivamente realizzato, da effettuarsi attraverso interviste al personale e al responsabile dell’obiettivo, relative alle misure a agli indicatori. La tempistica non è puntualmente indicata, ma è previsto che l’attività abbia luogo nel periodo giugno-settembre di ogni anno.

5. Performance individuale

5.1 Che relazione c’è tra la misurazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei relativi responsabili? È la stessa per Direttore Generale, per i dirigenti e per i responsabili di posizione organizzativa?

5.2 I criteri di valutazione della performance individuali sono chiaramente indicati nel SMVP?

I criteri di valutazione della performance individuale sono chiaramente individuati nel SMVP e nello stesso documento è descritta la relazione fra la misurazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei responsabili.

B. Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance

Il NVA ha preso atto della coerenza della Relazione con quanto previsto dal SMVP, tranne per i casi in cui la misurazione della performance è stata sospesa per le ragioni riferibili agli eventi sismici e conseguentemente riconvertita in altri sistemi.

Il NVA ha riscontrato inoltre la correttezza metodologica e l'effettiva rintracciabilità dei risultati indicati nella relazione, tenendo conto di quanto indicato:

- dalle linee guida dell'ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance, approvate in data 20 luglio 2015;
- dalla "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" approvata dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR in data 20 dicembre 2017;
- dai risultati emersi dall'esercizio di monitoraggio svolto dall'ANVUR sui Piani triennali della performance.

Per svolgere il processo di analisi della documentazione fornita dall'Ateneo, il NVA ha utilizzato la seguente scheda di monitoraggio che contiene in forma sintetica le conclusioni alle quali è pervenuto.

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
1.	PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	L'impostazione è ben strutturata ed illustra schematicamente, ma con il dovuto dettaglio, i contenuti della relazione	SI
1.1.	Finalità		
1.2.	Principi generali		
2.	L'UNIVERSITA' DI CAMERINO: CONTESTO, STRATEGIE, PROSPETTIVE	La struttura della relazione consente di approfondire in modo esaustivo tutti gli ambiti dell'attività dell'Ateneo, anche se spesso la formulazione del testo risulta, in alcuni passaggi, ricca di aspetti tecnici e poco comprensibili per chi non conosce in modo approfondito la normativa. Il contesto esterno viene descritto con particolare attenzione alla situazione particolare dell'Ateneo, che è collocato nel cratere del sisma 2016 e che pertanto deve affrontare una situazione di assoluta emergenza, per il rilancio e per la sostenibilità delle proprie attività. L'amministrazione dell'Ateneo viene descritta adeguatamente, compresa la fase di cambiamento vissuta proprio nel 2017 quando si è verificato un avvicendamento del Rettore, della Direzione amministrativa e della governance complessiva.	SI
2.1.	L'Università di Camerino		
2.2.	Cambiamenti di governance avvenuti nel 2017 e nuovo piano strategico dell'Ateneo		
2.3.	Contesto di riferimento: premessa		
3.	RISORSE, EFFICIENZA, ECONOMICITÀ	Ancora persistono delle criticità e l'impostazione non è allineata a quanto auspicato nelle linee guida ANVUR, ma l'Ateneo ha avviato una sperimentazione tecnica in tal senso ed è prevedibile che ci sia un interessante sviluppo della stessa anche alla luce del nuovo piano strategico di Ateneo.	SI
3.1.	Contesto: il finanziamento del sistema Universitario nazionale e dell'Ateneo		
3.2.	Andamento della gestione nei settori in cui opera l'Università		
3.3.	Sperimentazione di un sistema tecnico-gestionale per un esplicito collegamento fra obiettivi di programmazione strategica e bilancio dell'Ateneo		
4.	RICERCA	L'impostazione è ben strutturata ed illustra sinteticamente e in modo adeguato le attività svolte.	SI

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
4.1.	La Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)		
4.2.	Investimenti d'Ateneo nella Ricerca		
4.3.	Attività coordinate dalle Scuole di Ateneo		
4.4.	I Finanziamenti alla Ricerca e all'Innovazione		
5.	TERZA MISSIONE e TRASFERIMENTO TECNOLOGICO		
5.1.	Il Comitato dei Sostenitori		
5.2.	La Consulta Permanente per lo Sviluppo e le Piattaforme Tematiche di Ateneo		
5.3.	Proprietà intellettuale (brevetti)	L'impostazione è ben strutturata ed illustra sinteticamente e in modo adeguato le attività svolte, rimandando al relativo allegato per l'approfondimento analitico sugli obiettivi raggiunti.	SI
5.4.	Spin-off		
5.5.	Attività conto terzi		
5.6.	Public engagement		
5.7.	Patrimonio culturale (Scavi archeologici, poli museali)		
6.	FORMAZIONE		
6.1.	Offerta formativa 2017-18		
6.2.	Situazione popolazione studentesca	L'impostazione è ben strutturata ed illustra sinteticamente e in modo adeguato le attività svolte, con riferimento anche, rispetto agli obiettivi predefiniti, agli andamenti generali dei principali indicatori	SI
6.3.	Sintesi dei risultati		
6.	FORMAZIONE		
7.	SISTEMA DI MONITORAGGIO		
7.1.	Obiettivi strategici	La sezione riguardante il personale docente e le strutture accademiche (la Scuole di Ateneo) è una iniziativa dell'Ateneo, non richiesta a livello normativo ma da considerarsi sicuramente come buona pratica a forte valore aggiunto per l'inquadramento dell'attività complessiva dell'Ateneo.	SI
7.2.	Strumenti adottati e risultati raggiunti		
7.3.	Personale docente-ricercatore e tecnico-amministrativo dell'Ateneo		
7.4.	Performance Organizzativa Strutture Accademiche (Scuole di Ateneo)	La sezione riguardante il personale docente e le strutture accademiche (la Scuole di Ateneo) è una iniziativa dell'Ateneo, non richiesta a livello normativo ma da considerarsi sicuramente come buona pratica a forte valore aggiunto per l'inquadramento dell'attività complessiva dell'Ateneo.	SI
7.5.	Performance Individuale Personale Docente		
7.6.	Performance Organizzativa Strutture Tecnico/Amministrative	Per quanto riguardante il personale T-A il Direttore generale, per il 2017, ha deciso di collegare allo stato di emergenza e di ripristino delle attività tutti gli obiettivi delle strutture tecnico-amministrative dell'Ateneo ed ha pertanto assegnato, in accordo con le OO.SS. e R.S.U ma senza specifici strumenti formali ed in	SI
7.7.	Performance Individuale Personale Tecnico/Amministrativo		

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
		deroga rispetto a quanto previsto dal "Sistema di Monitoraggio e Valutazione della performance", alcuni obiettivi di carattere trasversale. Non in tutte le situazioni il livello di chiarezza e misurabilità di indicatori e target ha raggiunto lo stesso livello di maturità, in qualche caso quest'anno non è stata possibile una effettiva "misurazione" dei risultati ma solo una stima dell'impegno e della disponibilità del personale coinvolto, predisposta dai Responsabili delle Aree e dal Direttore Generale. Il Nucleo ha ritenuto che, considerata la situazione di effettiva e drammatica emergenza, anche se non conforme alle linee guida, la procedura adottata sia giustificabile.	
8.	RISULTATI IN MATERIA DI TRASPARENZA E INTEGRITÀ	L'attività svolta è stata adeguatamente descritta	SI
9.	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	L'attività svolta è stata adeguatamente descritta	SI
10.	SICUREZZA SUL LAVORO E SICUREZZA AMBIENTALE	L'attività svolta è stata adeguatamente descritta	SI
11.	CICLO DELLA PERFORMANCE UNICAM: REDAZIONE DELLA RELAZIONE E PUNTI DI FORZA E DEBOLEZZA	L'attività è stata adeguatamente descritta ed appare strutturata con un sufficiente livello di analisi	SI
11.1.	Punti di forza e di debolezza nell'applicazione del ciclo della performance in UNICAM		
11.2.	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità del processo di redazione della Relazione		
12.	ALLEGATI:		SI
12.1.	Allegato 1: Report sulla performance organizzativa delle strutture T-A ed individuale del personale ad esse assegnato	Il report illustra nel dettaglio la metodologia ed alcuni risultati delle valutazioni dei singoli. Tutto il personale è stato valutato dal rispettivo responsabile. Sarebbe stato opportuno un maggiore approfondimento nei commenti e nelle analisi dei risultati.	SI
12.2.	Allegato 2: Relazione del Direttore generale e dei dirigenti sull'attività dell'anno 2017	Il documento contiene le relazioni sia del Direttore generale in servizio sino al 30 settembre che del nuovo Direttore in servizio dal 1 ottobre al 31 dicembre. Contiene inoltre la relazione del Dirigente del macro settore Ricerca. Anche le relazioni del DG sino al 30 settembre e del Dirigente risentono della situazione post-sisma e non sono ben delineate rispetto ad obiettivi e conseguente verifica dei risultati.	SI
12.3.	Allegato 3: Report sulla performance organizzativa ed individuale delle Scuole di Ateneo e del personale Docente	Questo allegato e la relativa sezione della relazione è una iniziativa dell'Ateneo, non richiesta a livello normativo ma da considerarsi sicuramente come buona pratica a forte valore aggiunto	SI
12.4.	Allegato 4: Relazione sull'attività di ricerca e di trasferimento tecnologico – Anno 2017	La relazione risulta esaustiva ed approfondita	SI
12.5.	Allegato 5: Relazione sulla gestione del Budget 2017	La relazione risulta esaustiva ed approfondita	SI

C. Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs 74/2017 con particolare riguardo al coinvolgimento di utenti e cittadini per la valutazione della performance

C.1. Elementi che hanno portato al parere sull'aggiornamento annuale del SMVP, in termini di adeguatezza del documento rispetto alle previsioni normative, al contesto organizzativo e alle risorse effettivamente disponibili nell'Ateneo.

Il SMVP impostato dall'Ateneo è risultato coerente con gli indirizzi impartiti dall'ANVUR, tenendo conto di quanto previsto dai seguenti articoli del D.Lgs 150/2009, così come modificato dal D.Lgs 74/2017:

- art. 4 e art. 5, per quanto attiene rispettivamente al Ciclo di gestione della performance e all'individuazione degli obiettivi e degli indicatori;
- art. 7, 8 e art. 9, che definiscono rispettivamente gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e di quella individuale;
- art. 10 che richiede alle amministrazioni pubbliche la redazione annuale e la pubblicazione sul sito istituzionale del Piano della performance (entro il 31 gennaio) e della Relazione annuale sulla performance (30 giugno).

C.2. Valutazione delle performance organizzative tenendo conto delle risultanze delle iniziative di ascolto di cittadini e utenti (fare riferimento a ogni eventuale sistema o strumento di ascolto dei portatori di interesse ai fini della gestione delle performance del personale tecnico-amministrativo).

Le modifiche al D.Lgs 150/2009 introdotte dal D.Lgs 74/2017 hanno aggiunto al ruolo dei NdV, nell'ambito del processo di valutazione della performance degli atenei (Art. 14) anche un compito di verifica dell'adozione, da parte dell'Ateneo, di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e della pubblicazione dei risultati.

In questo ambito la verifica del Nucleo, tramite le informazioni fornite dall'ufficio di supporto, ha potuto accertare che l'Ateneo attiva regolarmente una serie di strumenti di ascolto.

1. Questionario studenti: rivolto a tutti gli studenti – frequentanti e non frequentanti – iscritti a corsi di studio.

Informazioni sul questionario: <http://www.unicam.it/studente/questionari-sulla-didattica>

Pubblicazione degli esiti: http://web.unicam.it/sgq/questionari_didattica.htm

2. Questionario docenti: il questionario è rivolto a tutti i docenti che svolgono attività didattiche nell'anno di riferimento.

La valutazione delle attività didattiche da parte dei docenti è uno strumento finalizzato a rilevare l'opinione dei docenti al fine di confrontarla con quella espressa dagli studenti e di migliorare la didattica e l'organizzazione del corso di studio. I risultati di questa indagine non sono attualmente pubblicati on-line ma è pubblicata on-line (insieme a quella dell'indagine studenti) la relazione del NVA che ne analizza gli esiti.

3. Indagine sulla soddisfazione dei laureati.

In questo caso UNICAM usufruisce del servizio fornito dal consorzio Alma Laurea che restituisce all'Ateneo gli esiti di due tipologie di indagine: la prima sul Profilo dei laureati (tramite questionario annuale ai laureandi) e la seconda sulla condizione occupazionale dei laureati (che contiene anche domande sul giudizio per la propria esperienza universitaria).

4. Altre indagini di customer satisfaction sui servizi di contesto e sugli eventi:

UNICAM svolge tutta una serie di indagini di soddisfazione riferite agli specifici servizi forniti, o a specifiche iniziative. A titolo esemplificativo di seguito si riporta un elenco di ambiti monitorati con specifiche indagini:

- Biblioteche
- Tutorato di gruppo
- Tutorato didattico
- Orientamento matricole
- Career Day
- Servizio consulenza psicologica
- Giornate ambientamento
- Organizzazione aree tecnico-amministrative
- Giornate "Porte Aperte" per gli studenti e famiglie
- Stage aziendali (comprende studenti, tutor aziendali e tutor UNICAM)

Gli esiti e l'impostazione delle indagini sono presenti al seguente link: (nell'area Intra-net, accessibile con apposite credenziali): <https://sgq.unicam.it/intranet/report>

5. Sono presenti altre due importanti indagini, svolte con cadenza biennale, saranno ripetute proprio nel 2018 (nel periodo giugno-settembre) e riguardano:

- a. Indagine campionaria on-line sulle opinioni e soddisfazione degli studenti per la scelta dell'Ateneo e per i servizi di cui usufruiscono, rivolta agli iscritti a Corsi di laurea, Laurea Magistrale e Laurea Magistrale a Ciclo Unico (nell'area Intranet, accessibile con apposite credenziali)
(https://sgq.unicam.it/system/files/intranet/2018/documenti/INDAGINE%20SODDISFAZIONE_S TUDENTI_2016.pdf)
- b. Indagine sul BENESSERE ORGANIZZATIVO di docenti e personale tecnico-amministrativo (http://web.unicam.it/sgq/nva/relazionivarie/UNICAM-RisultatiBenessereOrganizzativo_2016.pdf)

Apprezzando lo sforzo di UNICAM nell'attuazione delle indagini di CS sopra declinate e cosciente che i loro risultati partecipano all'indirizzamento delle politiche di ateneo, il NVA auspica comunque che in futuro sia possibile un collegamento tra la misura della performance organizzativa e le indicazioni ricavate da almeno alcune di queste indagini.

Va ricordato infine che il NVA, nella seduta del 22 giugno in cui ha esaminato la Relazione sulla performance dell'Ateneo nella versione preliminare alla sua approvazione da parte degli organi di governo,



preso atto della documentazione acquisita e in particolare anche del decreto del Direttore Generale n.8826 del 29/5/2018 con cui sono stati assegnati al personale gli obiettivi annuali e le azioni organizzative, ha deciso di effettuare il monitoraggio dell'andamento della performance; più precisamente, in relazione agli obiettivi organizzativi e di quelli della direzione generale, dei dirigenti e degli EP a una scadenza intermedia fissata alla data del 30 settembre, che permetterebbe anche al Nucleo di seguire con maggiore attenzione la procedura nella sua effettiva attuazione.

Relazione approvata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo nella riunione del 13 luglio 2018

Il Presidente del Nucleo di Valutazione
F.to Dott. Antonino Magistrali