



Relazione annuale del Nucleo di Valutazione interna

(D. Lgs. 19/2012, art. 12 e art.14)

Università Politecnica delle MARCHE

Anno 2018

Sezione 2 VALUTAZIONE PERFORMANCE

(in ottemperanza all'art. 14 c. 4 lett. a del d.lgs. 150/09)

RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELL'UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE

AVA 2018

SEZIONE PERFORMANCE

3.2 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (PER LE SOLE UNIVERSITÀ STATALI)

La Relazione si articola nei seguenti punti:

- 1) funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance;
- 2) argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance;
- 3) 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.

3.2.1 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO E SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO:

- Relazione sulla Performance 2017 (approvata dal CdA il 22/06/2018)
- Relazione sulla Performance 2016 (approvata dal CdA il 23/06/2017)
- Documento di validazione della Relazione sulla performance 2017 (seduta del NdV del 29/06/2018)
- Documento di validazione della Relazione sulla performance 2016 (seduta del NdV del 15/09/2017)
- Bilancio sociale d'Ateneo anno 2016
- Piano Strategico 2017-2019 -AGGIORNAMENTO 2018 (approvato dal SA nella seduta del 30/01/2018 e dal CdA nella seduta del 31/01/2018).
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza 2018-2020 (approvato, quale parte integrante del Documento di Programmazione Integrata, dal CdA il 31/01/2018).
- Documento di Programmazione Integrata (DPI) 2018-2020 (approvato dal SA nella seduta del 30/01/2018 e dal CdA nella seduta del 31/01/2018).
- lettera del Direttore Generale (prot. n. 2661 del 19/01/2018) di trasmissione del SMVP.
- Parere del Nucleo di Valutazione dell'Università Politecnica delle Marche sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2018 (del 26/01/2018)
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con aggiornamento normativo (CdA del 31/01/2018)
- Relazione del Direttore Generale - Anno 2017 (approvata dal CdA nella seduta del 23 novembre 2017)
- Relazione del Direttore Generale - Anno 2017- predisposta dal nuovo DG (approvata dal CdA nella seduta del 22/06/2018).

In merito al funzionamento complessivo del sistema di valutazione vengono di seguito illustrati gli sviluppi registrati nell'Ateneo rispetto all'anno precedente, facendo riferimento alle osservazioni trasmesse dall'ANVUR mediante il documento di feedback (per le quali si rinvia all'analisi già effettuata dal NdV nell'analoga sezione della Relazione AVA 2017). In particolare, nella presente analisi, il NdV si sofferma su:

- ✓ integrazione tra ciclo di performance e ciclo di bilancio;

- ✓ declinazione della pianificazione della performance a livello di strutture didattico scientifiche (Dipartimenti);
- ✓ qualità della “filiera” obiettivi-indicatori-target.

Il NdV ha inoltre utilizzato nella predisposizione della presente sezione la griglia di lettura allegata alle Linee Guida ANVUR 2018 (S4 - Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance).

3.2.2 PROCESSO DI DEFINIZIONE DEL PIANO

QUALI SOGGETTI (INTERNI E/O ESTERNI) SONO STATI COINVOLTI NELL'ITER CHE HA CONDOTTO ALLA REDAZIONE DEL PIANO? CON QUALI MODALITÀ?

Come già precisato nell'analoga sezione della Relazione AVA 2017, alla quale si rinvia, nella redazione del Piano Strategico d'Ateneo 2017-2019 sono stati coinvolti, in appositi momenti di confronto ed elaborazione (PANEL), soggetti in rappresentanza delle istituzioni e della componente accademica, fra cui docenti in rappresentanza delle cinque aree dell'Ateneo e delle afferenti strutture didattico scientifiche.

Il **Piano Strategico 2017-2019** nell'anno 2018, pur mantenendo la sua struttura funzionale e temporale, è stato aggiornato per tenere conto dei riflessi sulle principali linee di sviluppo dell'Ateneo derivanti dai cambiamenti di scenario legati alle variabili esterne ed interne che caratterizzano la definizione della strategia dell'Ateneo. Il processo di revisione è il risultato di un percorso di analisi e riflessione da parte della *Governance* dell'Ateneo che nasce da momenti di dialogo e di confronto con i Delegati del Rettore per le diverse aree o attività strategiche sulle azioni svolte e sui risultati ottenuti nell'anno 2017 e con i principali stakeholder. (cfr. Piano Strategico d'Ateneo 2017-2019 aggiornamento 2018).

Per la redazione del **Documento di Programmazione Integrata 2018-2020** l'Ateneo ha coinvolto tutte le strutture amministrative attraverso l'organizzazione di incontri guidati con i Responsabili Amministrativi dei Centri di Gestione, i Direttori dei Centri di Servizio di Ateneo, i Responsabili delle Divisioni e i Responsabili degli Uffici per illustrare la tempistica e il processo della programmazione integrata per gli anni 2018-2020.

Non sono mancati inoltre momenti di confronto con Presidi di Facoltà/Direttori e Responsabili della qualità delle strutture didattico-scientifiche. Partendo dal Piano Strategico 2017-2019, dagli aggiornamenti 2018 al medesimo e dai risultati ottenuti nell'anno 2017, è stato illustrato e condiviso con le strutture amministrative il processo a *cascading*, esteso a tutti i livelli dell'organizzazione, con il quale ciascuna struttura, attraverso i propri obiettivi operativi, contribuisce alla realizzazione degli obiettivi strategici di Ateneo.

A QUALI ALTRI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE O ANALISI SONO CORRELATI I CONTENUTI DEL PIANO?

Per la redazione del Documento di Programmazione Integrata 2018-20 sono stati consultati i seguenti documenti:

- il quadro normativo più recente, con particolare riferimento alla normativa relativa al sistema universitario e alle pubbliche amministrazioni;
- il Piano Strategico UnivPM 2014-2016;
- il Piano Integrato UnivPM 2016;
- le Linee Generali d'indirizzo della programmazione delle Università 2016-2018 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati approvate con Decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca n. 635 dell'8 agosto 2016 e il Decreto Direttoriale n. 2844 del 16 novembre 2016 relativo alle modalità di attuazione della programmazione triennale (PRO3);
- il Decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca di autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio n. 987 del 12 dicembre 2016;
- Linee guida per l'accREDITamento iniziale dei Corsi di Studio da parte delle Commissioni di Esperti della Valutazione ai sensi dell'Art. 4, comma 1 del Decreto Ministeriale 12 dicembre 2016, n. 987;
- il programma per l'attuazione degli obiettivi A, B e C - di cui al D.M. n. 635/2016 - approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16/12/2016;
- il Rapporto sullo stato del Sistema Universitario e della Ricerca dell'ANVUR pubblicato a dicembre del 2016;
- le linee generali del Piano Strategico 2017-2019 approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 dicembre 2016;
- il Piano Strategico 2017-19;
- il Documento di Programmazione Integrata 2017-19;
- le Linee generali di indirizzo 2016-18 - Ammissione a finanziamento dei progetti presentati dalle università, prot. n. 264 del 12.05.2017;
- la Relazione sulla Performance 2016;
- Piano strategico 2017-2019 - aggiornamento 2018;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2017;
- la Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione sul sistema AVA del 14/06/2016 e in particolare i pareri del Nucleo di Valutazione sul ciclo di gestione della performance;
- la Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione sul sistema AVA del 18/10/2017 e in particolare i pareri del Nucleo di Valutazione sul ciclo di gestione della performance;
- la Relazione sulla valutazione della didattica da parte degli studenti a.a. 2015/16 del Nucleo di Valutazione del 27.04.2017;
- l'Indagine sui Laureandi dell'Università Politecnica delle Marche Almalaurea a.s. 2015 a cura del Nucleo di Valutazione;
- il Rapporto di Riunione di Chiusura Italcert n. 873 del 1 dicembre 2016;
- i Rapporti di Riunione Chiusura Italcert n. 645 del 17 maggio 2017 e n. 1207 del 6 dicembre 2017;
- le Banche Dati RAD e SUA-CdS a.a. 2017/2018 e 2018/19- note operative;

- il Bilancio attività PQA 2016 e Obiettivi anno 2017 anche alla luce delle nuove Linee Guida ANVUR;
- il Bilancio di previsione annuale 2017 e triennale 2017-2019;
- il Bilancio di previsione annuale 2018 e triennale 2018-2020;
- il Piano delle opere 2017-2019;
- i Verbali dei Panel con gli stakeholder per area strategica;
- le Relazioni annuali dei Delegati del Rettore sulle attività e i risultati raggiunti nel 2017;
- la Relazione annuale 2016 del Direttore Generale del 23/06/2017;
- gli attuali protocolli d'intesa con la regione Marche in materia di sanità, finanziamento delle Scuole di Specializzazione, professioni sanitarie;
- la Relazione 2016 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell' "Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti";
- il Piano triennale di Azioni Positive UnivPM 2016-2018;
- il Rapporto Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2011-14;
- la Normativa sui Dipartimenti di eccellenza: legge 232/2016 e D.M. 11/5/2017 n. 262;
- la Relazione finale della CEV relativa alla visita in loco del 7-11 novembre 2016 per l'accreditamento periodico UnivPM trasmessa il 6/12/2017;
- il Rapporto ANVUR "Accreditamento Periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio", approvato dal Consiglio Direttivo il 29.11.2017 e trasmesso il 6.12.2017;
- il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2018-20;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- il Documento "Politiche di Ateneo e Programmazione".
- il feedback ANVUR al Piano Integrato 2016 del 7 novembre 2016

L'ITER SEGUITO PER LA REDAZIONE DEL PIANO È COERENTE CON QUANTO INDICATO NEL SMVP SU CUI IL NDV HA ESPRESSO IL PROPRIO PARERE?

L'Ateneo ha adempiuto alle previsioni di cui al D.lgs. n. 74/2017 e tenuto conto delle indicazioni fornite dall'ANVUR con le note del 3/07/2017 e 20/12/2017, relative alla tempistica di approvazione del Piano integrato e del SMVP, inteso come documento separato (Cfr. parere del NdV del 26/01/2018).

Si evidenzia a tale proposito come già nella sezione "Valutazione della Performance" della propria Relazione AVA 2017, approvata in data 20/06/2017, ed alla quale si rinvia, il NdV abbia ritenuto che complessivamente il sistema di valutazione della performance, che prevede una differenziazione tra personale con responsabilità da quello senza, sia correttamente impostato e quindi coerente con il Piano della Performance. Gli obiettivi operativi individuali derivano da quelli delle strutture di appartenenza con un'opportuna differenziazione in merito al grado di raggiungimento degli stessi.

In particolare l'Ateneo, a seguito delle innovazioni introdotte con il D.lgs. n. 74/2017, in sede di aggiornamento e di approvazione del DPI 2018-20 ha "ritenuto di non apportare aggiornamenti al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, se non limitatamente ai necessari adeguamenti normativi relativi alle modifiche al D.lgs. 150/2009" rispetto a quanto deliberato nel Documento di

Programmazione Integrata 2017-19 già approvato dagli Organi di Governo prima dell'innovazione normativa ex D.lgs. n. 74/2017.

Il Nucleo di Valutazione ritiene che l'iter seguito nella redazione del Documento di Programmazione Integrata (DPI) sia coerente con quanto indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance.

3.2.3 - INTEGRAZIONE CON LE STRATEGIE

Come già richiamato nelle Relazione AVA 2017, l'UnivPM è stata la prima università a ricevere il feedback al Piano Integrato, presentato dall'ANVUR ai vertici di Ateneo nell'incontro svoltosi presso l'Univpm il 7 novembre 2016. Tra i punti di forza evidenziati nel feedback è emerso in particolare l'integrazione con le strategie (tutti gli obiettivi discendono dalle linee strategiche definite nel "Piano Strategico 2014-2016 – Aggiornamento 2016") e fra gli obiettivi operativi ed obiettivi strategici (gli obiettivi operativi sono codificati e facilmente riconducibili all'obiettivo strategico).

Tale integrazione è proseguita nel successivo Documento di Programmazione Integrata (DPI) 2017-2019 e nell'aggiornamento (gennaio 2018) relativo al DPI 2018-2020.

VI È UNA SEZIONE NEL PIANO IN CUI VENGONO DESCRITTE LE STRATEGIE GENERALI DELL'ATENE? SE SÌ, SONO INDICATI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI CORREDATI DA INDICATORI E TARGET?

Nel DPI 2018-20 è integrato anche il Piano strategico 2017-19 aggiornamento all'anno 2018, nel quale le politiche di Ateneo sono state declinate in aree strategiche, obiettivi strategici e azioni strategiche. Queste ultime sono altresì corredate di indicatori di performance.

Inoltre nel cap. 3.1 (Integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa: la performance organizzativa e la performance individuale) del Documento di Programmazione Integrata 2018-2020, successivamente alla definizione di programmazione strategica e programmazione operativa, viene precisato che *"all'interno della logica a cascading, ogni obiettivo strategico è articolato al suo interno in azioni strategiche le quali sono a loro volta declinate ulteriormente in obiettivi operativi definiti in accordo con le strutture proponenti che predispongono i relativi piani operativi"*.

Nei predetti Piani vengono individuati gli obiettivi operativi ai quali sono associati uno o più indicatori con i relativi target (valore programmato o atteso) definiti anche tenendo conto dei dati storici.

Per ogni obiettivo operativo sono altresì descritte le azioni da porre in essere, le risorse umane coinvolte e la relativa responsabilità organizzativa.

Gli obiettivi operativi sono inoltre presentati negli allegati A e B al Documento di programmazione Integrata, rispettivamente *"Tavola 1 - Obiettivi operativi dell'Amministrazione Centrale"* e *"Tavola 2 - Obiettivi operativi delle Strutture didattico-scientifiche"*.

Infine, come precisato nella relazione del Direttore Generale, il Documento di Programmazione Integrata *“ha fatto convergere in un unico documento tutti gli atti programmatici dell’Ateneo rispondendo così ad una logica di semplificazione e di approccio sistemico ai vari adempimenti che la recente normativa pone a carico delle amministrazioni pubbliche sul fronte della programmazione, compresa la programmazione triennale del MIUR e quella legata alle misure per il contrasto della corruzione e all’attuazione della trasparenza”*. (Cfr. Relazione del Direttore Generale - CdA del 22/06/2018).

VI È COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE?

Gli obiettivi individuali sono assegnati dal responsabile della struttura in coerenza con l’obiettivo di struttura. In sintesi, definita la programmazione operativa, la performance individuale contribuisce direttamente al raggiungimento degli obiettivi operativi e quindi solo indirettamente al raggiungimento degli obiettivi strategici. La Performance individuale, come previsto nel S.M.V.P., è inoltre correlata alla posizione organizzativa ricoperta (Cfr. Documento di Programmazione integrata - DPI 2018-2020).

Il Nucleo di Valutazione ritiene quindi coerente il processo di costruzione degli obiettivi operativi, (derivanti dagli obiettivi strategici), con i conseguenti obiettivi individuali. Evidenzia comunque l’opportunità di proseguire in un’ottica di semplificazione, anche relativamente alla numerosità degli stessi.

IN CHE MODALITÀ LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA È STATA DECLINATA A LIVELLO DI (O È STATA COSTRUITA PARTENDO DALLE) STRUTTURE DECENTRATE?

Un primo avvio di integrazione con la Pianificazione Strategica presso le strutture didattico scientifiche si registra con la predisposizione da parte di alcuni dipartimenti di propri documenti di programmazione sostanzialmente in linea con il "Piano Strategico 2014-2016 - Aggiornamento 2016" dell’Ateneo.

Una più compiuta integrazione si è comunque avviata nella fase di predisposizione del Piano Strategico d’Ateneo 2017-2019 che, nella prima decade di gennaio 2017, ha coinvolto in appositi momenti di confronto ed elaborazione soggetti in rappresentanza delle istituzioni e della componente accademica, fra cui docenti in rappresentanza delle cinque aree dell’Ateneo e delle afferenti strutture didattico scientifiche. Tale scelta, come esplicitato nel Piano Strategico *“va nella logica di attuare un coinvolgimento ampio della comunità accademica e socio economica del territorio”* (Cfr. Piano Strategico d’Ateneo 2017-2019).

Il Piano Strategico d’Ateneo viene quindi diffuso a tutte le strutture dell’Università e in coerenza con l’albero della performance definito dall’Ateneo le singole strutture, ivi comprese le strutture didattico-scientifiche, propongono obiettivi operativi tesi al raggiungimento degli obiettivi strategici. La Governance verificata la coerenza tra gli obiettivi operativi proposti e gli obiettivi strategici, sottopone il Piano della Performance all’approvazione degli Organi di Governo.

L'Ateneo, in linea con quanto indicato nelle Linee Guida ANVUR in merito al ciclo della performance ha esteso, a partire dal 2017, la performance organizzativa anche alle Strutture didattico-scientifiche, procedendo con il coinvolgimento simultaneo di tutte le strutture.

Nello specifico, con il Documento di Pianificazione Integrata (DPI) 2017-2019 si è avviato, anche per le strutture didattico-scientifiche, un primo processo di pianificazione integrata, tramite la definizione degli obiettivi operativi, indicatori e target.

Nel successivo DPI 2018-2020 il processo di definizione della programmazione operativa è presentato in continuità con la precedente programmazione per il triennio 2017-2019.

L'estensione della programmazione operativa a tutte le strutture didattico-scientifiche ha consentito il coinvolgimento della componente accademica nelle figure dei Direttori di Dipartimento/Presidi di Facoltà, Referenti per la Qualità e docenti in un percorso di condivisione verso una effettiva integrazione con la componente tecnico-amministrativa nella definizione degli obiettivi.

In tale processo l'Ateneo ha ritenuto di promuovere un atteggiamento propositivo ed esperienziale secondo una logica del "learning by doing", puntando alla graduale costruzione di un percorso virtuoso. Nella programmazione 2018-2020 la *Governance* ha focalizzato il proprio impegno nell'orientare gli obiettivi operativi delle strutture didattico scientifiche sempre più nell'ottica della valorizzazione dell'apporto del PTA al perseguimento degli obiettivi dipartimentali variamente formalizzati dalle strutture nei propri documenti, quali i documenti di programmazione triennali o i cruscotti di indicatori, il tutto nell'ottica di perseguire una migliore integrazione tra la logica accademica e la logica amministrativa come auspicato dalla stessa ANVUR nelle proprie Linee Guida 2015. Nella programmazione 2018-2020 gli obiettivi operativi sono stati maggiormente orientati e quindi a volte meglio definiti per mettere in luce l'attività tecnico-amministrativa di supporto al perseguimento degli obiettivi istituzionali.

Il Nucleo di valutazione evidenzia come si sia avviato, attraverso incontri/confronti con le strutture interessate alla pianificazione operativa ed in particolare con le Strutture didattico-scientifiche, un ulteriore percorso di sensibilizzazione e condivisione del sistema di gestione della performance al fine anche di pervenire, già dal ciclo di Programmazione 2018-2020, ad una razionalizzazione degli obiettivi operativi e dei relativi indicatori in un'ottica di semplificazione e razionalizzazione del sistema.

3.2.4 - INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO

VI SONO RIFERIMENTI NEL PIANO ALLA PIANIFICAZIONE ECONOMICA (AL BILANCIO PREVENTIVO)?

Nel Piano Integrato è previsto uno specifico capitolo nel quale si riporta il collegato tra la riclassificazione del bilancio per missioni e programmi, previsti nel DI 21/2014, e gli obiettivi strategici di Ateneo, evidenziando in particolare le risorse dedicate per il raggiungimento di tali

obiettivi. Tale metodo, basato su un collegamento tra obiettivi strategici e nomenclatura COFOG, consente un confronto tra spese previsionali e consuntive destinate al raggiungimento di tali obiettivi (Cfr. DPI 2018-20 cap. 3.1.3. Integrazione tra Piano Strategico e Pianificazione delle Risorse Economiche).

Nelle linee generali del Bilancio Unico di Previsione 2018 (CdA del 28/07/2017) viene prevista la correlazione fra budget economico e degli investimenti, annuale e triennale, e gli obiettivi strategici e le azioni definite dagli organi di Ateneo.

Nel bilancio unico di Ateneo di previsione annuale 2018 e di previsione triennale 2018-2020 viene evidenziato come *“nella programmazione delle risorse è possibile cogliere le linee strategiche che questo Ateneo vuol perseguire in coerenza con il documento sulle Linee generali della programmazione economico-finanziaria approvato dagli organi nel mese di luglio 2017”*.

Inoltre nella Relazione sulla performance 2017 viene evidenziata la capacità di programmazione delle risorse di Ateneo in relazione al raggiungimento degli obiettivi previsti nel documento di programmazione integrata. Nel predetto documento si precisa che *“al fine di garantire una migliore correlazione tra bilancio di previsione e bilancio di esercizio, dal 2018 la previsione delle spese è stata fatta seguendo in maniera rigorosa la competenza economica della voce attraverso una programmazione pluriennale dell’aspetto autorizzatorio. Per tale motivo a partire dall’esercizio 2018 la comparazione fra previsione e consuntivo sarà maggiormente affidabile”* (Relazione sulla Performance 2017, Cap. 3.5 - Risorse, efficienza ed economicità).

Il Nucleo di Valutazione, apprezzando l’evoluzione positiva che emerge dagli ultimi documenti di programmazione, suggerisce di esplicitare maggiormente anche nei documenti di programmazione economica, i collegamenti fra programmazione economica e programmazione strategica.

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)

Tutte le indennità di posizione (Direzione, EP, D e C con indennità di posizione) prevedono una quota legata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Integrato (Cfr. anche Accordo integrativo per la definizione dei criteri di incentivazione alla produttività e al miglioramento dei servizi - triennio 2018-2020 - anno 2017 del 22 dicembre 2017 e Accordo integrativo ripartizione fondi ex artt. 87 e 90 CCNL 2006/09 biennio economico 2006/07 - anno 2017 del 22 dicembre 2017).

Nel SMVP viene inoltre dettagliato il collegamento fra responsabilità economica e quella sugli obiettivi di performance precisando in particolare che la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti è utilizzata per le seguenti finalità:

- a) la corresponsione di una quota dei compensi incentivanti di cui all’art. 88 e 90 del CCNL del 16/10/2008;
- b) gli indicatori delle progressioni economiche di cui all’art. 82, comma 2, lett. b) e c) del CCNL del 16/10/2008;

c) l'attribuzione dell'indennità di risultato;

d) quale titolo, qualora previsto dai regolamenti di Ateneo e da altri procedimenti.

(Cfr. SMVP: Il sistema premiante collegato all'attività di valutazione individuale)

Resta ancora da avviare un percorso di integrazione fra i singoli obiettivi operativi e le risorse economico-finanziarie.

Il Nucleo di Valutazione invita ad adeguare, per il prossimo anno, i riferimenti di cui gli istituti previsti nel CCNL alle modifiche apportate con il nuovo CCNL.

Invita inoltre ad adeguare i riferimenti alle responsabilità assegnate al personale con quanto previsto nella recente riorganizzazione delle strutture amministrative e tecniche.

AGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA È ASSOCIATA UN'INDICAZIONE DEL FABBISOGNO FINANZIARIO PER CONSEGUIRLI?

Al momento non c'è un'indicazione puntuale a livello di obiettivi operativi se non per alcuni specifici settori strategici come internazionalizzazione, innovazione, ricerca e public engagement.

L'Ateneo tramite nomenclatura COFOG ha tuttavia integrato i documenti di bilancio con tabelle attraverso le quali le spese sono riclassificate per missioni e programmi e poi collegate agli obiettivi strategici di Ateneo.

È intenzione dell'Ateneo procedere con l'implementazione dell'imputazione di risorse sugli obiettivi operativi nell'ambito del ciclo della performance. A tale proposito l'Ateneo ha previsto di implementare un software per agevolare tale integrazione (Cfr. Relazione Performance 2017).

VI SONO OBIETTIVI DI PERFORMANCE O ANCHE SEMPLICI RIFERIMENTI ALLO SVILUPPO DELLA CONTABILITÀ ANALITICA?

Sì, sia a livello di COAN per i suddetti settori strategici sia a livello di COFOG in fase sia di previsione che di consuntivo.

3.2.5 - PIANIFICAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

IL CONCETTO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA NEL PIANO VIENE INTESO COME PERFORMANCE DI ATENEO (ISTITUZIONALE), PERFORMANCE DI STRUTTURA O IN ENTRAMBI I MODI? È CHIARA LA DISTINZIONE TRA I DUE LIVELLI, ANCHE IN TERMINI DI RESPONSABILITÀ SUL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI?

Con il Documento di Programmazione Integrata la performance organizzativa viene misurata e valutata con riferimento ai diversi livelli gerarchici in cui è suddivisa la struttura valutata: Direzione, Area, Servizio, Ripartizione, Centro di Servizio, Dipartimento/Presidenza di Facoltà. La prestazione di ciascuna delle unità organizzative dei livelli inferiori contribuisce alla valutazione del livello superiore.

In tale senso la Performance organizzativa viene intesa come performance di struttura che essendo ovviamente collegata agli obiettivi strategici (*cascading*) influenza anche la performance di Ateneo.

L'INTERPRETAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA È COERENTE CON QUANTO INDICATO NEL SMVP?

Sino al 2015 il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) era un provvedimento prettamente gestionale che riguardava esclusivamente l'Amministrazione Centrale con i suoi Servizi e Ripartizioni; dal 2016 e poi più compiutamente a partire dal DPI 2017-2019, pur mantenendo la sua natura gestionale, il SMVP riguarda l'intero Ateneo con tutte le sue strutture attraverso un processo *a cascading* che coinvolge tutta l'organizzazione sia amministrativa che tecnica, sia l'Amministrazione Centrale che le strutture Didattico Scientifiche.

Inoltre nel SMVP (allegato al Documento di Programmazione Integrata 2018-20) è precisato che la Performance Individuale contribuisce *“direttamente al raggiungimento degli obiettivi operativi e quindi solo indirettamente al raggiungimento degli obiettivi strategici (secondo il modello dei cascading goals), risultando così strettamente correlata alla Performance Organizzativa”*. Da cui ne deriva che la *“performance individuale viene correlata alla posizione organizzativa occupata”*. Tale correlazione viene esplicitata, in particolare, nella descrizione dei sistemi di valutazione della performance individuale relativamente a Direttore Generale, Dirigente, personale EP e D con incarichi di responsabilità, personale di categoria D, C e B senza incarichi di responsabilità assegnato all'Amministrazione Centrale e alle Strutture didattico scientifiche.

Il Nucleo di Valutazione ritiene sussistente la corrispondenza fra quanto descritto nel SMVP e la visione della performance organizzativa che emerge dai documenti di programmazione.

SONO PRESENTI NEL PIANO SCHEDE DEDICATE ALLE SINGOLE STRUTTURE?

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.?)

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

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

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

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

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?

Una volta individuati gli obiettivi operativi e verificatane la coerenza, sia con gli obiettivi che con le azioni strategiche, ogni Responsabile di Struttura (dell'Amministrazione Centrale e delle strutture didattico scientifiche) compila i Piani operativi che sono a corredo del Documento di Programmazione Integrata. Ogni scheda "Piano obiettivi operativi" descrive l'obiettivo operativo, uno o più indicatori e rispettivi target, la situazione iniziale e la declinazione della attività principali necessarie alla realizzazione dell'obiettivo, il personale strutturato che contribuisce alla realizzazione dell'obiettivo, l'arco temporale in cui tali attività saranno svolte.

Nel caso di obiettivi trasversali vengono indicati anche i nominativi del personale delle altre strutture interessate.

Il Direttore Generale, attraverso un confronto con il Dirigente, con i responsabili delle Divisioni (già Servizi Amministrativi) e dei Centri di Servizio di Ateneo provvede a:

- individuare Piani di azione per la realizzazione degli obiettivi strategici ed azioni operative tramite la definizione degli obiettivi operativi, degli indicatori e dei relativi target;
- verificare che i piani di azione siano coerenti con gli obiettivi e le azioni strategiche;
- verificare che tali Piani di azione siano correlati alle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate a ciascuna struttura.

La Tavola 1 “obiettivi operativi dell’Amministrazione centrale” e la Tavola 2 “obiettivi operativi delle Strutture didattico-scientifiche” allegate al Documento di Programmazione Integrata riportano per ciascuna Struttura coinvolta nel piano di realizzazione degli obiettivi strategici la declinazione, in ragione della specifica competenza, degli obiettivi operativi, degli indicatori e dei target su base triennale.

Gli obiettivi e le azioni di cui alle suddette tabelle coinvolgono i Responsabili delle strutture ed il relativo personale assegnato; la responsabilità per il loro conseguimento è in capo al Responsabile della struttura. Nel corso dell’anno è prevista una verifica della permanenza delle ragioni che hanno condotto alla definizione degli obiettivi nonché della loro fattibilità.

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)?

Non vi è una classificazione formale tra le due categorie di obiettivi, le quali tuttavia sono entrambe presenti nel Piano della Performance. In ogni caso, per tutti gli obiettivi viene indicato il valore di partenza.

LA “FILIERA” OBIETTIVI-INDICATORI-TARGET È DI BUONA QUALITÀ?

In particolare:

Gli obiettivi sono espressi in modo chiaro e sintetico?

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

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

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

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?

Nel 2017 l’Ateneo ha conseguito un grado di raggiungimento degli obiettivi pari a 84,5% (273) su un totale di 323 obiettivi dell’Amministrazione Centrale e delle Strutture Didattico-Scientifiche. Il valore medio del rapporto tra numero indicatori impiegati e numero di obiettivi è stato di 1,37. (Cfr. Relazione sulla Performance 2017)

Relativamente agli indicatori utilizzati ed ai target definiti si registra, come anche precisato nel Documento di Programmazione Integrata 2017-2019, come gli stessi “abbiano raggiunto per le

strutture dell'Amministrazione Centrale un buon grado di chiarezza ed omogeneità. Relativamente alle strutture didattico scientifiche permangono ancora disallineamenti, in merito all'esplicitazione di alcuni obiettivi operativi e alla relativa definizione di indicatori e target, che si ritengono comunque, in una fase ancora sperimentale, sostanzialmente marginali relativamente al complesso dei documenti di programmazione operativa che dimostrano un sufficiente grado di omogeneità."

Si evidenzia infine come nella scheda "Piano obiettivi operativi" è prevista la definizione della modalità di calcolo dell'indicatore, mentre il SMVP prevede un monitoraggio intermedio da svolgersi entro il 31 luglio di ogni anno.

Il Nucleo di Valutazione ritiene la filiera obiettivi-indicatori-target coerente, anche se sussistono margini di miglioramento.

3.2.6. - PERFORMANCE INDIVIDUALE

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?

Come previsto nel SMVP gli obiettivi del Direttore Generale (e dei dirigenti per le aree di riferimento) sono collegati in larga misura all'attuazione degli obiettivi strategici dell'Ateneo, attraverso obiettivi operativi assegnati al personale di categoria EP e ai soggetti titolari di posizioni di responsabilità.

Gli obiettivi operativi del personale di categoria EP e D con incarichi di responsabilità dell'Amministrazione Centrale sono assegnati dal Direttore Generale o dal Dirigente per il personale delle Aree Dirigenziali e corrispondono agli obiettivi operativi del Piano della Performance. Ad ogni responsabile possono essere assegnati uno o più obiettivi (inclusi obiettivi trasversali).

Il Direttore Generale o il Dirigente può inoltre assegnare ulteriori specifici obiettivi individuali.

Analogamente anche gli obiettivi operativi del personale di categoria EP e D con incarichi di responsabilità assegnato alle strutture didattico scientifiche sono attribuiti dal Direttore della struttura e corrispondono in misura prevalente agli obiettivi operativi del Piano della Performance.

Il Direttore della Struttura didattico scientifica può assegnare ulteriori specifici obiettivi individuali in relazione soprattutto al personale che riveste una qualifica tecnica.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è inoltre collegato al sistema di incentivazione economica del personale sulla base di quanto stabilito dalla normativa vigente (D.lgs. n. 150/2009), dal CCNL e dalla contrattazione decentrata. Il modello adottato per la valutazione della performance individuale (cap. 4.6 del DPI 2017-2019) contempla sia i risultati e la qualità del contributo assicurato sia le competenze dimostrate e si basa su due ambiti distinti e integrati di valutazione:

- i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi organizzativi assegnati nell'ambito della struttura di propria responsabilità o appartenenza;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

I CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALI SONO CHIARAMENTE INDICATI NEL SMVP?

Il NdV, nel parere espresso in data 26/01/2018 sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Anno 2018, relativamente al mancato aggiornamento rispetto all'anno precedente, ha condiviso le considerazioni espresse dall'Ateneo in merito all'opportunità *“che la riflessione sulla necessità di modifica del Sistema, già organicamente revisionato lo scorso anno, avvenga a completamento dell'applicazione del Sistema stesso ad almeno un intero ciclo della performance”* (Cfr. lettera del Direttore Generale prot. n. 2661 del 19/01/2018).

Di conseguenza nel 2018 l'Ateneo non ha apportato aggiornamenti al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, se non limitatamente ai necessari adeguamenti normativi relativi alle modifiche al D.lgs. n. 150/2009 rispetto a quanto deliberato nel Documento di Programmazione Integrata 2017-19 già approvato dagli Organi di Governo prima dell'innovazione normativa ex D.lgs. n. 74/2017.

Il SMVP definisce chiaramente (cfr. paragrafo 4.2.4. Performance Individuale) i criteri di valutazione della performance esplicitando:

- ✓ i principi della valutazione;
- ✓ le singole fasi della valutazione, con relativa tempistica e organi coinvolti;
- ✓ il sistema di valutazione individuale del Direttore Generale, del Dirigente e del Personale tecnico-amministrativo (con o senza responsabilità) ripartito per fasce di appartenenza;
- ✓ il sistema premiale collegato alla valutazione individuale;
- ✓ il Collegio di conciliazione.

Nello specifico, relativamente all'ancoraggio dei sistemi di valutazione della performance individuale a quella organizzativa (intesa come performance delle unità organizzative responsabili), il responsabile della struttura:

- ✓ assegna gli obiettivi individuali, derivanti dagli obiettivi operativi attribuiti alla struttura, ai dipendenti afferenti alla propria struttura con la successiva implementazione della I sezione della scheda di valutazione individuale;
- ✓ effettua l'eventuale rimodulazione di obiettivi operativi, indicatori e target in una finestra temporale predefinita;
- ✓ verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati e procede alla compilazione delle altre sezioni della scheda individuale.

La chiusura definitiva della scheda di valutazione individuale viene quindi effettuata da parte del valutatore finale (Direttori di Dipartimento e Direttore Generale), mentre i responsabili dei Servizi dell'Amministrazione Centrale, assumono il ruolo di valutatori intermedi.

3.2.7. - INCONTRO NDV CON LA DIREZIONE GENERALE

Il 29/06/2018 il Nucleo di Valutazione ha incontrato il Direttore Generale, il Direttore Generale Vicario e la Responsabile della Divisione Qualità e Regolamentazione dei Processi Amministrativi per un confronto sulle attività relative al ciclo di gestione della performance.

Il Nucleo di Valutazione ricorda a tale proposito come, in sede di validazione del SMVP, si era riservato di verificare, anche tramite appositi momenti di confronto, l'effettivo recepimento delle raccomandazioni e suggerimenti espressi nella sezione "Valutazione della Performance" della Relazione AVA 2017 nonché lo stato dell'arte sull'effettiva applicazione del predetto Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

(cfr. Parere del Nucleo di Valutazione dell'Università Politecnica delle Marche sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Anno 2018 del 26/01/2018).

Le tematiche affrontate nell'incontro hanno riguardato in particolare le azioni poste in essere dall'Amministrazione, quelle in corso di svolgimento e le prospettive future relative al tema della performance.

In tale sede il NdV ha evidenziato il percorso positivo svolto dall'Ateneo, in particolare dopo la visita ANVUR del novembre 2016, per quanto attiene il ciclo della performance nell'ambito delle indicazioni fornite dall'ANVUR e delle recenti innovazioni normative.

L'Amministrazione ha evidenziato come, a seguito del documento ANVUR sul Piano integrato del Luglio 2015 si sia avviato un nuovo percorso, nell'ottica dell'integrazione, con il Piano Integrato d'Ateneo 2016, visto come momento di transizione verso una nuova pianificazione triennale. Ha inoltre evidenziato come la predetta visita ANVUR si sia basata su tale documento e che le osservazioni emerse abbiano comunque rappresentato un utile momento di riflessione nell'avvio del successivo processo di programmazione.

Nella sostanza si è passati da un percorso poco strutturato, anche se attento agli aspetti formali della programmazione, ad un recepimento delle indicazioni fornite nelle Linee Guida ANVUR del 2015.

Con il successivo ciclo di programmazione sfociato nel Documento di Programmazione Integrata 2017-2019 (aggiornato nel gennaio 2018 con il DPI 2018-2020) si ritiene ben impostato il ciclo della performance ed in particolare avviata una fase tendente ad una condivisione sempre maggiore della cultura delle performance fra i vari attori dell'Ateneo.

Le prossime fasi su cui l'Ateneo sta già impostando le relative azioni, recependo in tal senso i suggerimenti espressi dal NdV, riguardano essenzialmente :

- ✓ l'informatizzazione del ciclo della performance. Infatti, consapevole della complessità delle azioni da avviare, a partire dall'implementazione dei dati necessari, il Consiglio di Amministrazione ha proceduto con la stipula della convenzione con la città Metropolitana di Roma per l'acquisizione in riuso gratuito del software "SIPEG". È in corso la fase di adeguamento alle esigenze dell'Ateneo.
- ✓ la comunicazione, sia interna che esterna, dei documenti di programmazione e performance considerata prioritaria dall'Ateneo.

È emersa inoltre la consapevolezza che il processo che sottintende al ciclo della performance necessita di un continuo monitoraggio anche nell'ottica di superare le criticità emergenti nell'attuale processo di comunicazione. A tale proposito, in sintonia con le recenti innovazioni normative, la trasparenza viene intesa, anche per quanto attiene ai documenti di programmazione, come un'opportunità di conoscenza, una vetrina dell'Ateneo nei confronti dell'utenza, della cittadinanza e delle realtà economico-sociali del territorio.

Altro obiettivo prioritario è quello di far recepire, da parte delle componenti dell'Ateneo, la performance come un'opportunità di crescita collettiva e di miglioramento continuo superando totalmente la logica del mero adempimento.

3.2.8. – RACCOMANDAZIONI E SUGERIMENTI

Il Nucleo di Valutazione, apprezzando i positivi cambiamenti effettuati, ritiene che l'Ateneo si stia muovendo nella giusta direzione dimostrando piena consapevolezza della complessità del processo.

Suggerisce in particolare di:

- ✓ *proseguire nei processi di semplificazione sia degli obiettivi operativi che dei relativi indicatori anche tramite l'informatizzazione e la standardizzazione degli indicatori. Si ricorda, a tale proposito come l'informatizzazione del processo, compreso il recepimento dei dati, faciliterebbe un utile raffronto fra le criticità che possono emergere nonché la diffusione delle buone pratiche;*
- ✓ *proseguire con le azioni di sensibilizzazione nell'ottica di un pieno recepimento della cultura della valutazione;*
- ✓ *prevedere ulteriori forme di incentivazione per il personale docente impegnato nei processi di Assicurazione Qualità;*
- ✓ *impostare gli aspetti relativi alla comunicazione interna ed esterna, nell'ottica di un "Piano della Comunicazione", anche tramite il coinvolgimento degli stakeholder;*
- ✓ *procedere verso un più compiuto collegamento fra obiettivi e risorse;*
- ✓ *perseguire una formazione costante del personale amministrativo a supporto delle strutture didattico scientifiche quale utile ausilio ai processi di qualità dei corsi di studio.*

Evidenzia inoltre, in linea con le indicazioni dell'ANVUR, l'opportunità di favorire forme di partecipazione, da parte degli utenti interni ed esterni, alla valutazione dei servizi offerti tramite:

- ✓ *inserimento nel questionario valutazione della didattica da parte degli studenti di item relativi a valutazione dei servizi offerti. Si evidenzia a tale proposito l'opportunità di inserire i relativi item in tempo utile per l'avvio della prossima rilevazione;*
- ✓ *mantenere la somministrazione del Questionario Docenti;*
- ✓ *realizzare, come previsto dal DPI 2018-2020 un'indagine sul benessere organizzativo valutando la possibilità di coinvolgere sia il personale tecnico-amministrativo sia i docenti. Si evidenzia a tale proposito l'opportunità di prevedere nella predetta indagine anche item relativi alla performance.*
- ✓ *prevedere modalità di presentazione Relazione della Performance alla cittadinanza. Nello specifico, oltre alla rilevazione dell'opinione dell'utenza, valutare anche la possibilità di utilizzo di:*
 - *un questionario di gradimento da somministrare ai partecipanti alla giornata di presentazione della Relazione della Performance;*
 - *un questionario di gradimento delle pagine web relativo ai servizi offerti.*
- ✓ *valutare la possibilità di inserire, nel questionario stage e tirocini rivolto alle aziende, delle domande in merito alla valutazione delle strutture di ateneo procedendo con una compiuta gestione informatizzata dei questionari presso tutte le facoltà.*

Il NdV evidenzia l'opportunità di predisporre un resoconto statistico delle valutazioni attribuite al personale e proseguire nel lavoro svolto, tenendo conto della necessità del rispetto delle tempistiche in tutte le fasi della procedura relativa all'intero ciclo della performance.

3.2.2 ARGOMENTAZIONI SULLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione ha validato, in data 29/06/2018 la Relazione sulla Performance 2017 approvata con delibera del CdA nella seduta del 22/06/2018.

La Relazione recepisce, nel complesso, le disposizioni del D.lgs. n. 150/2009, come integrato dal D.lgs. n. 74/2017, e delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane pubblicate dall'ANVUR nel luglio 2015. Complessivamente la Relazione sulla Performance rendiconta in merito ai 323 obiettivi pianificati per il 2017, dei quali 273 (pari al 84,5%) sono stati raggiunti. 16 obiettivi sono stati chiusi, 19 rinviati al biennio successivo e 41 rimodulati.

A seguito dell'analisi svolta, il Nucleo ha espresso, in sede di validazione, una valutazione positiva in merito alla quale si evidenziano in particolare i seguenti aspetti:

- ✓ *rendicontazione degli obiettivi assegnati all'Amministrazione Centrale e alle Strutture didattico-scientifiche, connesso ad una lettura della performance individuale e organizzativa in un'ottica di integrazione delle due componenti accademica e amministrativa;*
- ✓ *utilizzo di una tabella per la descrizione dettagliata delle rimodulazioni che hanno interessato gli obiettivi operativi (vedi Allegato 5 alla Relazione sulla Performance);*

- ✓ svolgimento di appositi incontri da parte della Direzione Generale con le strutture e i soggetti interessati con lo scopo di sensibilizzare alla cultura della performance organizzativa (incontri del 17/02/2017 e 27/02/2017). È stato inoltre svolto un ulteriore incontro finalizzato all'analisi dei dati relativi agli obiettivi 2017 e alla condivisione di elementi in vista della programmazione successiva (30/11/2017);
- ✓ facilità di lettura e comprensione dei contenuti della Relazione anche per gli utenti meno esperti, grazie all'utilizzo di tabelle riepilogative e di grafici di immediata lettura;
- ✓ recepimento degli aggiornamenti normativi (D.lgs. n. 74/2017) e predisposizione della procedura di adozione della Relazione sulla performance in tempo utile per permetterne la validazione da parte del Nucleo di Valutazione entro la nuova tempistica fissata al 30 giugno.
- ✓ presa in carico e contestuale riscontro, da parte dell'Ateneo, dei punti di attenzione e dei suggerimenti indicati dal Nucleo di Valutazione nel "Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2016" e nella Sezione "Valutazione della Performance" della Relazione AVA 2017, mediante una sintetica descrizione delle azioni intraprese.

Il Nucleo di Valutazione, in sede di validazione ha inoltre suggerito di:

- ✓ proseguire nell'azione di collegamento delle risorse di Ateneo in funzione degli obiettivi da perseguire.
- ✓ implementare il sistema informativo/software per una raccolta efficiente dei dati connessi alla performance dell'Ateneo.
- ✓ effettuare l'indagine sul benessere organizzativo.
- ✓ proseguire nelle azioni di miglioramento anche a seguito dell'avvenuta estensione della programmazione operative delle strutture didattico scientifiche, della filiera obiettivi-indicatori-target.
- ✓ proseguire in un'ottica di miglioramento continuo, nella messa a punto di una tempistica complessiva relativa alla gestione dell'intero ciclo della performance in coerenza con quanto riportato nel SMVP.
- ✓ prevedere in occasione del prossimo aggiornamento del SMVP un adeguamento della denominazione delle strutture amministrative al modello adottato con la riorganizzazione dell'Ateneo avvenuta nel 2017.

3.2.3 MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELLE PRINCIPALI NOVITÀ INTRODOTTE DAL D.LGS 74/2017 (FACOLTATIVA)

Il Nucleo di valutazione, sulla base delle modifiche introdotte con il D.lgs. n. 74/2017 e le successive note ANVUR (Luglio 2017 e dicembre 2017), ha avviato una fase di sensibilizzazione e confronto con l'Ateneo tramite suggerimenti espressi nelle proprie relazioni (Relazione AVA 2017, Documento di Validazione del SMVP del gennaio 2018, Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2017 del

giugno 2018) e con momenti di incontro con l'Amministrazione (si evidenzia in particolare l'incontro con la Direzione Generale del 29/06/2018). Ha inoltre avviato un primo ciclo di audizione che hanno coinvolto tutti i corsi sottoposti a condizione nella recente visita CEV per l'accreditamento periodico e due ulteriori corsi che non erano stati sottoposti alla visita CEV. Per un'analisi più approfondita degli audit del NdV si rinvia alle sezioni qualità della presente relazione.

Nello specifico il Nucleo, nello spirito delle indicazioni fornite con le predette note ANVUR, ha suggerito iniziative di ascolto di cittadini e utenti (già riportate nella presente sezione) ed in particolare,

relativamente all'utenza interna:

- ✓ l'utilizzo, anche con l'introduzione di item specifici, dei questionari di valutazione della didattica da parte degli studenti e dei questionari sulla didattica somministrati a docenti, quale strumento di valutazione ed ascolto dell'utenza interna;
- ✓ l'utilizzo di appositi questionari, possibilmente differenziati fra docenti e personale tecnico - amministrativo, quale utile strumento non solo di indagine sulla *customer satisfaction* ma anche di coinvolgimento delle parti interessate (tramite appositi item) in merito al grado di recepimento della cultura delle performance e di ausilio alla valutazione della struttura di appartenenza.

relativamente all'utenza esterna:

- ✓ l'utilizzo del questionario stage e tirocini rivolto alle aziende, anche inserendo delle domande in merito alla valutazione delle strutture di ateneo,
- ✓ l'utilizzo, nell'ambito di un'apposita giornata di presentazione del Piano Strategico e del Piano integrato, di un questionario di gradimento da somministrare ai partecipanti;
- ✓ predisporre un questionario di gradimento delle pagine web relativo ai servizi offerti.

Il Nucleo di Valutazione evidenzia infine l'opportunità di:

- ✓ un rafforzamento delle strutture di supporto possibilmente tramite la destinazione da parte del MIUR di appositi punti organico da destinare al potenziamento di tali strutture;
- ✓ perseguire una standardizzazione dei software destinati all'informatizzazione dell'intero ciclo della performance anche tramite il supporto di appositi applicativi da rendere disponibili alle università.