

# RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

## SEZIONE - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La presente Relazione è stata redatta dal Nucleo di Valutazione dell'Università di Cassino e del Lazio Meridionale, costituito con D.R. n. 673 del 11.11.2015 e D.R. n. 507 del 22.07.2016.

Il Nucleo di Valutazione è composto da:

- Prof. Paolo CARBONE (Presidente) Università degli Studi di Perugia
- Prof. Alessandro CAROCCI, Università degli Studi di Tor Vergata
- Prof. Roberto NICOLAI MASTROFRANCESCO, Università degli Studi di Roma LA SAPIENZA
- Prof. Ferdinando ROMANO, Università degli Studi di Roma LA SAPIENZA
- Prof.ssa Daniela FEDERICI, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale
- Prof. Elio SACCO, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale
- Sig. Edoardo FARDELLI, rappresentante degli studenti dell'università di Cassino e del Lazio Meridionale

Segreteria del Nucleo di Valutazione  
Dott.ssa Sabrina Taglione  
Sig. Antonio Frattaroli

## SOMMARIO

<b>1. Riscontri sulla gestione del ciclo della performance .....</b>	<b>3</b>
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE .....</b>	<b>8</b>
<b>INDICATORI .....</b>	<b>9</b>
<b>QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO .....</b>	<b>9</b>
<b>2. Informazioni in merito alla definizione (in corso) della Relazione sulla performance .....</b>	<b>10</b>
<b>AUTOVALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UFFICI .....</b>	<b>11</b>
<b>ELEMENTI DI CONTESTO .....</b>	<b>11</b>
<b>3. In vista dei cicli successivi.....</b>	<b>12</b>
a. Descrizione o rappresentazione grafica (da allegare) .....	12
b. Suggerimenti in vista delle nuove linee guida della performance che l'ANVUR redigerà a termine del piano di lavoro sul primo ciclo integrato di gestione della performance. ....	12

## 1. RISCONTRI SULLA GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il presente documento fa riferimento al ciclo della Performance adottato dall'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale nel Piano Integrato 2016-2018, approvato nella seduta del CdA del 22 giugno 2016 ed emanato con D.R. 468 del 2016. Il Piano risulta pubblicato sul Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica e sul portale dell'Ateneo nella sezione Amministrazione Trasparente. Il Nucleo di Valutazione, nella sua funzione di OIV, ha preso atto dell'adozione del Piano nella riunione del 30 giugno 2016.

Il Piano Integrato, redatto in conformità ai contenuti delle Linee Guida ANVUR (luglio 2015), fa riferimento alle aree d'intervento definite nel Piano Strategico 2016-2018, approvato nella riunione CdA del 28 gennaio 2016, e disponibile al seguente link:

<http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-trasparenza-prevenzione-della-corruzione/piano-strategico-di-ateneo.aspx?UID=>

L'Ateneo ha aggiornato il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, adottato nel 2012, nella seduta del CdA del 20 dicembre 2016, in un'ottica di semplificazione e integrazione, così come suggerito dalle Linee Guida ANVUR. L'OIV ha espresso il proprio parere e approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione nella seduta del 20 dicembre 2016. Il Sistema è pubblicato nella sezione dedicata in amministrazione trasparente:

<http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.aspx>

Ai fini della presente valutazione il Nucleo di Valutazione ha preso in esame:

- Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università italiane (2015);
- D. lgs 150/2009 e ss.mm.;
- Piano Integrato dell'Ateneo di Cassino e del Lazio Meridionale 2016-2018;
- Piano Integrato dell'Ateneo di Cassino e del Lazio Meridionale 2017-2019;
- Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (edd. 2012 e 2016);
- Piano Strategico di Ateneo 2016-2018;
- Carte di lavoro relative al ciclo della Performance 2016-2018 (conferimento obiettivi, relazioni e valutazioni adottate dall'Ateneo).

Il Nucleo di Valutazione dà atto che la nuova Direzione generale ha preso servizio il 02/05/2016.

L'Ateneo di Cassino pianifica, attua e rende pubblica le proprie politiche attraverso i seguenti documenti:

- Bilancio Unico di Previsione per l'anno 2016 approvato il 15 dicembre del 2015;
- Piano Strategico 2016-2018 approvato a gennaio 2016;
- Piano Integrato 2016-2018 approvato a giugno 2016 (scadenza 31 gennaio 2016);
- Piano della Performance, sezione del Piano Integrato;
- Piano per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sezione del Piano Integrato.

La sequenza temporale dei documenti di programmazione per l'anno 2016 è stata la seguente:



Il Piano Integrato appare nel complesso esaustivo e ben strutturato e riprende la struttura indicata nelle Linee Guida ANVUR. Si compone di 5 sezioni:

1. Inquadramento strategico,
2. Performance Organizzativa,
3. Analisi delle aree di rischio,
4. Comunicazione e trasparenza,
5. Performance individuale, con due allegati.

Si rileva un'opportuna attenzione al posizionamento dell'Ateneo in ambito nazionale, rilevato attraverso le principali e più autorevoli fonti disponibili, con particolare riferimento alle seguenti classifiche:

- *ranking* elaborato dal CENSIS nel 2016 (indicatori: servizi, borse di studio e contributi, strutture, comunicazione e servizi digitali, internazionalizzazione);
- *ranking* elaborato dal Sole 24 Ore nel 2016 (indicatori: attrattività, sostenibilità, stage, mobilità internazionale, borse di studio, dispersione, efficacia, soddisfazione, occupazione, qualità produzione scientifica, competitività della ricerca, qualità dei dottorati);
- accesso alla quota premiale 2016 e sua variazione sul 2015 (MIUR);
- valutazione della qualità della ricerca (VQR 2011-2014 – dati ANVUR).

Per quanto riguarda il posizionamento dell'Ateneo in ambito internazionale si pone l'attenzione alla classifica elaborata da U-MULTIRANK (<http://www.umultirank.org/>) considerato "il più esteso ranking universitario e il sistema di informazione sulle università più completo al mondo". (pag.8)

Si rileva, in proposito, che l'Ateneo non è rappresentato in alcuni dei principali ranking internazionali (es. Times Higher Education World University Rankings, Academic Ranking of World Universities – ARWU Shanghai).

Il piano parte da queste premesse per identificare una serie di iniziative di miglioramento stratificate nelle tre dimensioni della missione istituzionale dell'Ateneo: didattica, ricerca e terza missione.

Sarebbe stato utile, per una maggiore organicità descrittiva tra premesse ed obiettivi, riportare nel Piano anche le analisi SWOT per didattica, ricerca e terza missione presentate nel Piano Strategico 2016-2018, esplicitando, così, il percorso di continuità logica tra analisi valutativa e pianificazione strategica.

Coerenti con il Piano Strategico, ed in continuità con lo stesso, sono gli obiettivi e le azioni relative all'area della ricerca, che si rivelano, in piena sintonia con i punti di attenzione prospettati dall'analisi dei documenti di riferimento a cui si è accennato. Particolare considerazione merita l'obiettivo strategico, come definito nel Piano Integrato, orientato *“sia a premiare le eccellenze sia a sostenere la crescita di tutti attraverso un ragionevole e condiviso equilibrio tra premialità e sussidiarietà”* (pag. 13). Una prospettiva, questa, che attesta un impegno volto non solo al rafforzamento della funzione “ricerca” ma altresì al raggiungimento di un riallineamento tra capacità/offerta didattica e potenzialità/opportunità di ricerca in una proiezione migliorativa della performance in entrambe le aree. Anche per la didattica gli obiettivi promanano armonicamente dal Piano Strategico e vengono declinati in “azioni” coerenti con punti di forza, punti di debolezza, opportunità e criticità riportati nell'analisi SWOT.

Per la terza missione il Piano, ricollegandosi anche in questo caso all'analisi SWOT del Piano Strategico, riporta le azioni intraprese e, in sintesi, alcuni risultati di eccellenza conseguiti. Il Piano delinea, inoltre, l'obiettivo di *“potenziare la prospettiva di sviluppo del rapporto con l'imprenditoria presente sul territorio: a) incentivando la finalizzazione e diffusione dei risultati di ricerca: b) stimolando la realizzazione di collaborazioni tra l'Ateneo e le aziende potenzialmente interessate alle ricadute delle sue ricerche; c) favorendo l'incremento degli spin-off”* (pag. 15)

Il Nucleo apprezza lo sforzo di declinare il piano della performance in una logica strategica tesa ad assicurare unitarietà all'azione di governo dell'Ateneo. Nello stesso tempo, però, pur valutando positivamente gli obiettivi, si rileva che le “azioni”, così come definite nel Piano, o meglio le “linee di azione”, sia per la didattica, sia per la ricerca e per la terza missione, non raggiungono una piena dimensione operativa necessaria, da un lato, a dare concretezza fattuale alle attività che saranno messe in essere per ottenere i risultati attesi, e, dall'altro, a consentire il necessario riscontro di coerenza con gli obiettivi operativi individualmente assegnati.

Si rileva, inoltre, il particolare valore attribuito nel Piano all'internazionalizzazione, tema al quale viene dedicata un'intera sottosezione – 1.3 – del capitolo 1, chiara evidenza di un orientamento di Ateneo fortemente focalizzato su una delle principali criticità. Tale attenzione riveste un'importanza strategica ed è in linea con il processo di internazionalizzazione del contesto accademico e del sistema universitario.

In relazione alla programmazione finanziaria annuale e triennale si apprezza l'impegno dell'Ateneo in una progressiva opera di razionalizzazione e di contenimento dei costi, in coerenza con le disposizioni normative, chiaramente esplicitata in apertura della relativa sezione *“Il ciclo della programmazione finanziaria risulta strettamente connesso con il documento di programmazione triennale ed il bilancio di previsione di Ateneo, in tal modo garantendo il continuo adeguamento dell'azione amministrativa al rispetto dei vincoli di finanza pubblica”* e confermata dai budget previsionali per il triennio in questione.

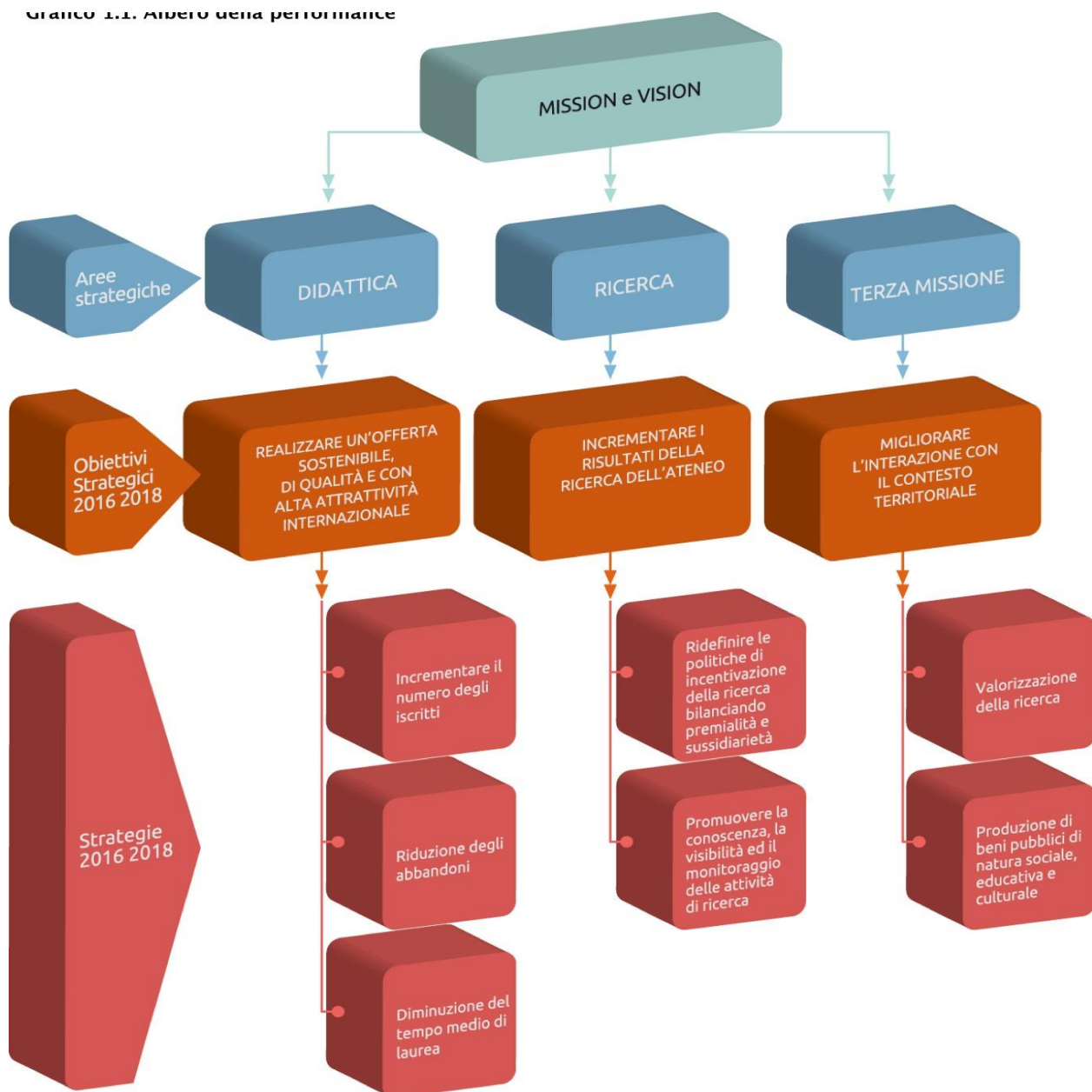
Nella stessa sezione viene rappresentato che *“Lo stesso bilancio di previsione ha sempre più la connotazione di strumento di realizzazione di linee strategiche di più ampio respiro ed orizzonte temporale, avente lo scopo di sostenere finanziariamente le iniziative e i progetti previsti dalla programmazione triennale nonché di contenere i livelli delle spese discrezionali nei settori della didattica, della ricerca e dei servizi a favore degli studenti. In tal senso, l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale è stata tra le prime in Italia a cogliere le opportunità della legge n. 240/2010 in merito all'incentivazione della qualità e dell'efficienza del sistema universitario, dotandosi di una nuova organizzazione in Dipartimenti”*. Nell'apprezzare una visione del bilancio di previsione come strumento coerente e funzionale alla realizzazione delle strategie di Ateneo, occorre, tuttavia, rilevare che, dagli atti esaminati, e con specifico riferimento al Piano Integrato, non emerge, completamente, un'effettiva integrazione fra la programmazione economico-finanziaria nel

suo complesso e quella della performance. In particolare, nella declinazione degli obiettivi di performance organizzativa non viene esplicitata un'analisi dei fabbisogni finanziari per raggiungerli, né conseguentemente vengono indicate le risorse assegnate agli uffici di competenza. Non si evince, in sostanza, la pratica di un sistema di *performance budgeting*.

Per quanto riguarda gli aspetti necessari ad arginare i rischi corruttivi e gli obblighi di trasparenza, l'Ateneo continua nelle iniziative intraprese nel corso del 2015 e presenti sia nel Piano Integrato 2016-2018 sia nel Piano 2017-2019, dirette ad individuare le attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione.

Si riporta una sintesi dell'albero della performance (fig. 1):

GRANCO 1.1. Albero della performance



L'Ateneo di Cassino ha intrapreso le azioni di mappatura dei processi amministrativi dell'organizzazione con il Piano della Performance 2015-2017. Le mappature per l'anno 2015 hanno riguardato solo parte delle aree e dei settori dell'Ateneo. In particolare: Ufficio Reclutamento Personale Docente, Ufficio Contratti e Convenzioni, Ufficio Ordinamenti Didattici, Ufficio Affari Generali, Protocollo e Documentazione, Ufficio Ricerca, Rapporti con le Imprese e *Job Placement*, Uffici Amministrativi delle sedi decentrate, Uffici di Coordinamento dell'area umanistica, scienze sociali e della salute/area ingegneristica/area economico-giuridica.

Con il Piano Integrato 2016-2018 l'Ateneo ha proseguito le azioni di mappatura che quindi hanno coinvolto l'intera attività amministrativa nell'intento di semplificare e rendere "più efficace il perseguimento del valore della qualità". A fine anno 2016 l'Ateneo, preso atto di rilevanti criticità correlate a fatti amministrativi/finanziari riferiti a precedenti *governance*, ha rimodulato alcuni obiettivi. L'attività, di conseguenza, non si è conclusa per tutti gli uffici per cui era stata prevista, e, quindi, proseguirà, come previsto nel Piano della Performance, nel corso del 2017.

Il Nucleo di Valutazione ha comunque potuto apprezzare l'impegno dell'Amministrazione in tal senso, attraverso la Relazione Annuale del Direttore Generale nella quale la mappatura dei processi è considerata fondamentale per *"una reingegnerizzazione delle pertinenti attività in un'ottica di maggiore efficacia ed efficienza"*, e *"per implementare le azioni propedeutiche all'analisi e valutazione dei rischi specifici"*. Al fine di rendere funzionale la mappatura dei processi e raggiungere, quindi, una maggiore efficienza dell'azione amministrativa, l'Ateneo ha attivato uno specifico assegno di ricerca sul tema *"Studio ed applicazione di modelli TQM per il miglioramento dei processi organizzativi di una P.A."*

Il Nucleo ha appreso attraverso le audizioni con il Centro per la Qualità, che coadiuva la Direzione Generale per la progettazione del Piano Integrato, che la definizione degli obiettivi di struttura e quindi individuali avviene attraverso un processo di raccordo con le strutture decentrate e precisamente: preliminarmente la Direzione invita i Dipartimenti a produrre delle proposte motivate in coerenza con le linee adottate nel Piano Strategico di Ateneo. A seguito della raccolta delle proposte si avvia una fase di negoziazione con le strutture stesse, al fine di valutarne la reale efficacia e di armonizzare le azioni da attuare. Dall'analisi del documento del Piano Integrato, non emergono, comunque, riferimenti al coinvolgimento delle strutture nella definizione degli obiettivi e nella stesura del documento stesso.

Il Nucleo, quindi, invita l'Ateneo ad esplicitare nel Piano Integrato tutte le attività di raccordo con le strutture decentrate messe in atto per la declinazione degli obiettivi e delle azioni correlate.

Il Nucleo apprezza inoltre lo sforzo dell'Ateneo nell'estendere la copertura del Piano Integrato a tutte le strutture periferiche dell'Ateneo e ai centri di servizio (vedi Piano Integrato 2017-2019).

Il Piano Integrato prevede, in allegato al documento, la definizione dell'insieme degli obiettivi individuati, rappresentati in forma tabellare. Gli obiettivi, definiti operativi, coincidono con gli obiettivi assegnati alle strutture identificate, e sono collegati in modo puntuale alle aree strategiche e agli obiettivi strategici del Piano Strategico 2016-18.

Per ogni obiettivo operativo sono, inoltre, definiti il peso in percentuale, gli indicatori, il *target* e il responsabile dell'azione. Il raggiungimento del *target* dell'obiettivo operativo è puntualmente connesso alla definizione delle attività svolte dalle singole strutture attraversate dal processo.

Quindi come mostra la seguente tabella (presente nel Piano Integrato 2016-2018 e di cui si riporta un estratto) a partire dalle aree strategiche sono declinati gli obiettivi operativi.

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO 2016-2018	OBIETTIVO OPERATIVO 2016	PESO	INDICATORE	TARGET 2016	RESPONSABILE
1) Amm.ne f Ricerca 2) III missione 3) Amm.ne	1) Obiettivo di struttura f Obiettivo n. 2 2) Obiettivo n. 3 3) Obiettivo di struttura	1) Mappatura delle competenze del personale tecnico amministrativo e dei processi della struttura amministrativa 2) Revisione e monitoraggio degli introiti derivanti da contratti e convenzioni ai fini dello snellimento delle procedure e del riesame delle modalità di ripartizione degli utili 3) Verifica dei contenziosi in essere al fine di attivare eventuali meccanismi di composizione degli stessi	1) 35% 2) 25% 3) 40%	1) Presentazione relazione al Rettore 2) Presentazione relazione al Rettore 3) n. contenziosi definiti f.n. contenziosi in essere	1) 50% entro il 31.12.16 2) entro il 31.12.16 3) entro il 31.12.16	<b>Direttore Generale</b> (Dirigente Risorse umane Bilancio e Trattamento Economico di Servizi agli

La sezione degli obiettivi di cui sopra si riferisce esclusivamente all'anno 2016 ma risulta assente la definizione degli obiettivi di performance declinati sul triennio, riferimento temporale del Piano Integrato. Stessa considerazione vale per il Piano Integrato 2017/2019 nel quale sono riportati esclusivamente gli obiettivi di performance da raggiungere nell'anno 2017.

Il Nucleo suggerisce che l'individuazione degli obiettivi in termini di risultati da conseguire sia accompagnata dall'indicazione delle relative risorse finanziarie ad essi correlate.

## SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Come indicato nella premessa, l'Ateneo ha adottato il primo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel 2012 in attuazione della normativa di riferimento. Ravvisata la necessità di adeguare il Sistema alle nuove indicazioni fornite dall'ANVUR a seguito dell'acquisizione delle competenze in merito alla Valutazione della Performance, in precedenza assegnate alla CIVIT (decreto legge 21 giugno 2013, n. 69), e tenuto conto dell'esperienza maturata nell'applicazione del ciclo della Performance, l'Ateneo ha aggiornato e adeguato il proprio Sistema nel dicembre del 2016.

La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi relativi al Piano 2016-2018, effettuata nell'anno in corso, è basata ancora sul Sistema di Misurazione adottato nel 2012. Il Sistema definisce in modo puntuale la metodologia e i processi valutativi. Sono descritti la valutazione della performance del Direttore Generale, del personale dirigente, di personale categoria EP e del personale tecnico amministrativo con incarichi di responsabilità. La valutazione della performance non ha riguardato, quindi, tutto il personale in quanto ha escluso il personale tecnico amministrativo senza incarichi di responsabilità.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione, adottato nel 2016, prevede anche la valutazione del personale senza incarichi di responsabilità.

Il Nucleo prende atto, tuttavia, che come riportato nel piano 2017- 2019 l'Ateneo si impegna ad estendere la valutazione a tutto il personale tecnico amministrativo a decorrere dal 2018, completando così la gestione del ciclo della performance.

L'Ateneo, inoltre, sta sperimentando alcuni sistemi informatici di supporto per la gestione della performance, già adottati da altri atenei, che possano consentire da una parte l'estensione a tutto il personale dell'applicazione del prossimo piano della performance e dall'altra una migliore attività di monitoraggio del processo di raggiungimento della performance prevista dal Piano.



Relativamente al piano della performance 2017-2019 il Nucleo prende atto di quanto riportato ossia che: *“In accordo al nuovo SMVP, tale declinazione andrebbe effettuata secondo modalità operative che consentano la misurazione esplicita del coefficiente di responsabilità del personale in coerenza alla categoria di appartenenza. Questa diversificazione del contributo del personale alla performance della struttura di appartenenza, per semplicità, per l’anno 2017 nel presente Piano non è stata tenuta in considerazione, tenuto anche conto dell’applicazione del SMVP, per tale annualità, limitata ai soli dirigenti ed ai responsabili di unità organizzativa”*.

Il Nucleo ricorda di aver più volte segnalato la necessità di declinare gli obiettivi di struttura e i coefficienti di responsabilità del personale afferente alla struttura nel raggiungimento degli obiettivi. L’Ateneo ha recepito queste indicazioni nel “Sistema di valutazione della performance” pubblicato al link:

<http://www.unicas.it/media/245800/Sistema-Misurazione-Valutazione-Performance-UNICLAM.pdf>

Il Nucleo prende atto con soddisfazione che nel Piano integrato 2017-2019 gli obiettivi di struttura/individuale sono stati definiti a seguito di un processo dialettico negoziale fra tutti i livelli gerarchici coinvolti.

## INDICATORI

Per quanto attiene agli indicatori, il Piano presenta in vari casi misurazioni dicotomiche del tipo si/no. Il Nucleo, pur consapevole della difficoltà nel definire indicatori con variabili ordinali o cardinali, auspicava nelle precedenti relazioni di rendere gli indicatori utilizzati misurabili in termini quantitativi.

Il Nucleo evidenzia lo sforzo dell’Ateneo nella riduzione dei prodotti on/off e nella maggiore esplicitazione dei processi diretti al raggiungimento degli obiettivi. Si suggerisce di monitorare i valori degli indicatori anche in fasi intermedie valutabili singolarmente rispetto alla *performance* complessiva.

## QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

L’Ateneo effettua da qualche anno la rilevazione sul personale tecnico amministrativo prevista dal decreto legislativo 150/09 in merito al Benessere Organizzativo. Dal 2016, per quanto riguarda questa indagine, l’Ateneo aderisce al Progetto *Good Practice* sulla valutazione della gestione amministrativa delle università, coordinato dal Politecnico di Milano. Il progetto coinvolge oltre trenta atenei italiani che costituiscono, quindi una significativa rappresentazione delle tendenze in atto nel Sistema universitario italiano. Il Nucleo valuta positivamente la partecipazione dell’Ateneo a tale progetto in quanto consente di trarre importanti spunti per l’adozione nel tempo di soluzioni e pratiche organizzative innovative e condivise con altre realtà accademiche.

Il Nucleo di Valutazione a seguito dell’approvazione del Piano Integrato da parte del CdA esprime un proprio parere su tutte le componenti nelle quali si articola il Piano stesso. Il Nucleo rileva che, per il periodo di competenza, l’Ateneo ha recepito i suggerimenti e le raccomandazioni del Nucleo stesso anche a seguito degli incontri con il personale responsabile, emendando in corso

d'opera il Piano Integrato. L'Ateneo, ad esempio, ha preso in esame i suggerimenti del Nucleo contenuti nella relazione della performance 2015, relativi al miglioramento dell'integrazione del Piano Performance con il sistema di Assicurazione di Qualità di Ateneo. Infatti, nei Piani Integrati del 2016-18 e 2017-19 è possibile ravvisare una maggiore armonizzazione di tutte le attività delle strutture centrali e periferiche nella realizzazione delle missioni derivanti dal documento strategico di ateneo.

Come è noto, recentemente, l'ANVUR ha cominciato ad analizzare i contenuti dei piani integrati degli Atenei e a fornire loro indicazioni finalizzate al miglioramento delle attività ad essi correlate. Il piano predisposto dall'Università di Cassino e del Lazio meridionale non è stato ancora sottoposto a questa analisi da parte dell'ANVUR. Di conseguenza, l'Ateneo non ha potuto tenere conto di eventuale proposte migliorative nella pianificazione del Piano Integrato 2017- 2019. Al contempo, le relazioni inviate dall'ANVUR alle altre università, i cui piani sono stati invece valutati, non sono state disponibili in tempo utile per tenerne conto ai fini della redazione del piano stesso.

## 2. INFORMAZIONI IN MERITO ALLA DEFINIZIONE (IN CORSO) DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione ha acquisito la documentazione utile a conoscere il processo delle valutazioni degli obiettivi previsti nel Piano Integrato 2016-18. Si precisa che la valutazione riguarda, oltre al Direttore Generale, il personale dirigenziale e il personale di categoria EP. Si precisa, inoltre, che al momento della redazione della presente relazione il processo di valutazione del personale di categoria D è in corso e quindi il Nucleo rinvia la relativa analisi al momento della validazione della relazione sulla performance di Ateneo prevista per il prossimo settembre.

La valutazione sull'attività svolta per l'anno 2016 dal Direttore Generale è stata compiuta dal Rettore dopo aver acquisito il parere favorevole del Nucleo di Valutazione che si è espresso in merito nella seduta dell'8 marzo 2017.

La valutazione della performance individuale del personale dirigenziale e del personale di categoria EP è stata svolta attraverso un colloquio in cui si è tenuto conto di una relazione finale sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e gli aspetti relativi alle capacità relazionali, capacità e consapevolezza organizzativa e flessibilità.

L'attività di valutazione effettuata è sintetizzata nella "scheda di valutazione obiettivi" associata al personale valutato, firmata dal Direttore Generale e controfirmata dal dipendente interessato dalla valutazione, come predisposto dal Sistema di Misurazione della Performance 2012. Tale scheda anticipa caratteristiche ed elementi contenuti nel nuovo Sistema di Misurazione della Performance 2016.

La Commissione Valutatrice è composta dal Direttore Generale, coadiuvato dal responsabile del Settore personale tecnico amministrativo e dalla Responsabile dell'Ufficio reclutamento personale tecnico amministrativo.

Per quanto riguarda la valutazione della performance conseguita dal personale sopra indicato nell'anno 2016, il Nucleo apprezza che l'Ateneo ha accolto una raccomandazione presente nella Relazione 2015: *"si raccomanda una maggiore attenzione sulla necessità di differenziare i giudizi in relazione agli effettivi risultati raggiunti"*.

Infatti, sul complesso del personale valutato (12), risulta che n. 3 unità hanno raggiunto un livello di conseguimento degli obiettivi pari al 94%, il restante pari al 100%.

Il Nucleo auspica che l'Ateneo continui a porre l'attenzione sul processo di misurazione e valutazione soprattutto per quanto riguarda una maggiore gradualità nelle valutazioni e nei giudizi come peraltro previsto dalle norme in merito.

## AUTOVALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UFFICI

Dall'analisi del processo risulta che il momento auto valutativo è rappresentato essenzialmente dal monitoraggio intermedio. L'Ateneo, infatti, a metà del ciclo della performance chiede ai responsabili di obiettivi operativi una rendicontazione in merito allo stato di attuazione dell'attività assegnata.

A settembre, dopo aver acquisito le relazioni del personale interessato, la Direzione ha provveduto a rimodulare gran parte degli obiettivi. Il Nucleo ha preso atto del monitoraggio intermedio nella seduta del 18 ottobre 2016. Il Nucleo sottolinea che il monitoraggio in corso d'anno delle attività e della relativa performance è particolarmente importante al fine di poter porre in essere eventuali azioni correttive e migliorare così il raggiungimento degli obiettivi.

## ELEMENTI DI CONTESTO

Il 2016 è stato caratterizzato per l'Ateneo di Cassino da importanti mutamenti gestionali e organizzativi che, come ampiamente descritto nella relazione del Direttore Generale sulla rimodulazione degli obiettivi, trasmessa al Nucleo in data 30 gennaio 2017 e successiva nota dell'8 marzo 2017, hanno comportato un notevole aggravio delle attività ordinarie e di conseguenza sulla dinamica del perseguimento degli obiettivi assegnati.

Le aree interessate dalla rimodulazione degli obiettivi sono state essenzialmente le seguenti:

- Area Bilancio e Trattamento Economico, impegnato nel passaggio alla Contabilità Economico Patrimoniale e nella revisione del Bilancio di Previsione e Consuntivo a seguito della vicenda relativa ai mancanti versamenti verso l'INPS e nella realizzazione di un Piano di rientro;

- Settore Informatico, chiamato ad intervenire, in un momento di riduzione del personale, sulle procedure connesse al cambiamento del protocollo informatico;

- Settori tecnici e di sicurezza, impegnati in diverse attività complesse in regime di emergenza.

La rimodulazione degli obiettivi si è resa quindi necessaria e le attività previste dal Piano sono state opportunamente integrate con il successivo ciclo.

La pianificazione degli obiettivi, come è facile immaginare, a causa della tempistica imposta, difficilmente riesce a tener conto degli esiti del ciclo dell'anno precedente. Infatti, gli obiettivi assegnati nel piano 2016 – 2018 si sono conclusi a dicembre del 2016 e l'attività valutativa è stata espletata nei primi mesi del 2017.

D'altra parte il piano 2017- 2019, come previsto dalle norme, è stato presentato il 31 gennaio 2017 e quindi le attività di progettazione iniziano prima della conclusione del ciclo precedente.

Pertanto le attività che realmente vengono prese in esame ai fini della predisposizione del ciclo successivo è l'esito dei monitoraggi intermedi.

Per quanto riguarda i risultati di performance conseguiti nel 2016 occorre rilevare che a seguito del recente insediamento della nuova *governance* di Ateneo e del contestuale ridisegno della struttura organizzativa, a cui si sono aggiunte difficoltà economiche-finanziarie particolarmente gravose, alcuni degli obiettivi presenti nel Piano 2016-18 sono stati redistribuiti nel Piano 2017-19.

Il ciclo della Performance adottato dall'Ateneo non prevede impegni di spesa. Le uniche risorse utilizzate sono connesse alle risorse umane. Inoltre nel Piano non sono presenti obiettivi con impatto diretto di natura finanziaria.

L'Ateneo, sebbene conduca sondaggi valutativi attraverso il questionario sul benessere organizzativo, non sembra utilizzare i risultati ai fini di un riesame dei propri obiettivi né sembra che a tali indagini seguano azioni di intervento.

Il Nucleo ha appreso con favore che l'Ateneo, nell'ambito del progetto "*Good Practice*", ha effettuato negli ultimi mesi le rilevazioni delle opinioni dei docenti sulle attività amministrative. Pertanto, si auspica, anche in virtù dell'adesione al progetto che consente la confrontabilità dei dati, che l'Ateneo valorizzi le opinioni valutative del personale tecnico amministrativo e docente.

### 3. IN VISTA DEI CICLI SUCCESSIVI

#### a. Descrizione o rappresentazione grafica (da allegare)

Descrizione o rappresentazione grafica dell'organizzazione di Ateneo dal punto di vista:

i. delle strutture amministrative (Organigramma o funzionigramma);

<http://www.unicas.it/ateneo/organizzazione/organigramma/struttura-centrale-2016.aspx>

ALLEGATO N.1

ii. delle strutture di didattica e ricerca (indicando le relazioni tra Scuole, Dipartimenti, CdS ecc.);

ALLEGATO N.1

iii. della distribuzione del budget (Centri di responsabilità/costo).

<http://www.unicas.it/sia/bacheca/ateneo/bilancio-unico-di-previsione-2017-2019.aspx>

#### b. Suggerimenti in vista delle nuove linee guida della performance che l'ANVUR redigerà a termine del piano di lavoro sul primo ciclo integrato di gestione della performance.

Il Nucleo di Valutazione dell'Università di Cassino e del Lazio meridionale nella redazione delle nuove linee guida della performance suggerisce di:

- Revisionare il sistema attuale ai fini di una eventuale riduzione del numero e una eventuale semplificazione degli adempimenti che caratterizzano l'attuale processo

- Considerare l'adozione di un sistema informativo comune fra gli Atenei che possa – almeno in parte – semplificare gli aspetti tecnico-operativi dell'attuale processo di gestione della performance

- Predisporre moduli formativi fruibili online, utili all'aggiornamento sul sistema di gestione della performance

- Fornire agli Atenei gli esiti delle analisi dei piani integrati effettuate dall'ANVUR, in un orizzonte temporale coerente con la possibilità di tenerne conto nella pianificazione del ciclo successivo.