



Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Sommario

1.	<i>Premessa</i>	2
2.	<i>Descrizione del Sistema</i>	2
3.	<i>Collegamento con la Pianificazione strategica</i>	5
4.	<i>Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio</i>	6
5.	<i>L'attribuzione degli obiettivi del ciclo annuale</i>	6
6.	<i>Coinvolgimento degli utenti interni ed esterni nel processo di misurazione e valutazione</i>	7
7.	<i>Valutazione della performance organizzativa di struttura</i>	9
7.1	<i>Performance organizzativa delle strutture tecnico-amministrative</i>	10
7.2	<i>Performance organizzativa delle strutture accademiche (Scuole di Ateneo)</i>	10
8.	<i>Valutazione della performance individuale</i>	11
8.1	<i>Valutazione del personale tecnico-amministrativo</i>	12
8.2	<i>Flusso delle attività Valutazione del personale tecnico-amministrativo</i>	16
8.3	<i>Valutazione attività del Personale docente-ricercatore</i>	16
9.	<i>Ruolo del Nucleo di Valutazione di Ateneo</i>	17
10.	<i>Monitoraggio intermedio della Performance delle strutture e del personale tecnico-amministrativo</i>	18
11.	<i>Processo: fasi, tempi, modalità di svolgimento</i>	18
12.	<i>Soggetti e responsabilità</i>	20
13.	<i>Procedure di conciliazione</i>	21
14.	<i>Appendice – Strumenti e schede di valutazione</i>	21

Parere favorevole del **Nucleo di Valutazione di Ateneo** espresso nella seduta del 19 gennaio 2021
Approvato dal **Consiglio di Amministrazione** nella seduta del 29 gennaio 2021, acquisito il parere
favorevole del Senato Accademico nella seduta del 29 gennaio 2021.



1. Premessa

Il d.lgs. 150/2009 ha previsto, sin dall'impianto originario, che la gestione del ciclo della performance fosse limitata al solo personale tecnico-amministrativo delle Università statali italiane. Pertanto, il personale docente-ricercatore e le strutture responsabili di ricerca e formazione cui questo personale afferisce sono al fuori di quella gestione. Tale esclusione origina dalle differenti logiche che ispirano l'organizzazione del lavoro nelle due diverse aree professionali. Quella accademica è basata su principi di autonomia e autoregolazione del lavoro di tipo professionale. Quella tecnico-amministrativa, si fonda su principi di organizzazione gerarchica e di orientamento agli obiettivi.

In questo scenario, riconoscendo e accogliendo pienamente tali differenti logiche, UNICAM ha ritenuto importante elaborare una politica di analisi e di valutazione della performance basata su una visione unitaria dell'organizzazione, cercando quindi dei punti di contatto tra i diversi piani del governo e della gestione, nonché fra le diverse dimensioni logiche delle diverse componenti. UNICAM ha ritenuto, infatti, che non sia possibile fissare obiettivi di performance alla componente tecnico-amministrativa ignorando gli obiettivi (e i risultati) generali dell'Ateneo in materia di ricerca, didattica e terza missione. Questa scelta è scaturita anche dall'esperienza maturata nel corso degli ultimi anni con l'introduzione di strumenti di monitoraggio e valutazione condivisi e trasversali rispetto al sistema.

Nella versione 2021 del documento che illustra il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (d'ora in poi SMVP) è confermato questo tipo di impianto, quindi il tentativo di integrare le due logiche e i due livelli, pur tenendo distinte le peculiarità degli stessi, impostando un sistema che, partendo dalla pianificazione strategica, tenga conto nelle prestazioni generali della componente accademica e di quella tecnico-amministrativa, compresa la qualità delle prestazioni individuali delle persone coinvolte.

2. Descrizione del Sistema

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance è lo strumento con cui l'Ateneo valuta annualmente la performance organizzativa e individuale¹ nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti, della crescita delle competenze professionali e della valorizzazione del merito.

Il SMVP, coerentemente con gli indirizzi impartiti dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), tiene 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

¹ La performance organizzativa è il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta al compimento della mission dell'Ateneo, attraverso il raggiungimento degli obiettivi prefissati, la soddisfazione delle esigenze degli utenti e di tutti gli Stakeholders. La performance individuale è il contributo che alle stesse finalità apporta un individuo o un gruppo di individui.



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 integrato della performance](#) (entro il 31 gennaio) e della Relazione annuale sulla performance (30 giugno).

Il SMVP individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance nonché le procedure di conciliazione relative all'applicazione dello stesso;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e con il sistema di controllo di gestione.

La valutazione della performance organizzativa ed individuale, è finalizzata a migliorare costantemente i servizi resi, adeguandoli puntualmente alle esigenze dell'utenza.

Ogni amministrazione è tenuta a valutare la performance del suo complesso, quella delle singole unità operative o aree di responsabilità in cui si suddivide e quella dei singoli dipendenti o team, che oltre agli obiettivi specifici di ciascuna amministrazione, devono parimenti raggiungere gli obiettivi generali ossia le priorità coerenti, in termini di attività, con la politica nazionale. Nelle Università questa situazione va adattata ai modelli che sono vigenti in ogni singolo Ateneo.

Il SMVP è quindi finalizzato:

- alla verifica del raggiungimento dei risultati attesi;
- alla verifica del grado di soddisfazione dell'utenza (destinatari dei servizi);
- alla modernizzazione ed adeguamento delle procedure organizzative e delle competenze del personale;
- alla verifica del corretto utilizzo delle risorse e al contenimento dei costi.

In relazione a quanto previsto dal D.lgs. 74/2017, il ciclo della performance si applica alla valutazione di obiettivi correlati alle seguenti dimensioni:

- Performance istituzionale
- Performance organizzativa di Ateneo
- Performance organizzativa di struttura
- Performance individuale

La **performance istituzionale** è definita e misurata a regime in relazione all'andamento degli indicatori correlati agli obiettivi strategici di Ateneo.

La **performance organizzativa** viene misurata sia a livello di Ateneo che a livello di strutture allo scopo di valutare l'effettivo andamento dell'organizzazione nel suo complesso in relazione alla capacità di supportare efficacemente il raggiungimento degli obiettivi strategici (performance istituzionale) utilizzando in modo efficiente le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali per fornire servizi qualitativamente e quantitativamente adeguati e di impatto sugli stakeholders. Ciò allo scopo anche di rendere la performance uno strumento di comunicazione e di 'accountability' degli enti nei confronti degli utenti.

Il SMVP, grazie all'analisi dei risultati della performance organizzativa, consente di valutare l'apporto di ogni struttura dell'Ateneo al raggiungimento degli obiettivi strategici e programmatici

dell'Università.

La **performance individuale** misura il contributo fornito dal singolo individuo, in termini di comportamenti organizzativi agiti e in relazione al raggiungimento dei risultati organizzativi. Tale contributo viene misurato prendendo in considerazione i risultati di performance organizzativa della struttura di afferenza o di cui ha la responsabilità con pesi diversi a seconda del ruolo e delle responsabilità stesse.

Per quanto riguarda la performance individuale il SMVP analizza e valuta l'apporto dei singoli al raggiungimento degli stessi obiettivi. La valutazione della performance individuale riguarda tutto il personale dell'Ateneo, pur con effetti differenti in base al regime di appartenenza.

L'oggetto della valutazione non è la persona ma la prestazione fornita dalla persona. La valutazione si basa sull'esame di fatti, dati e informazioni e tiene conto degli obiettivi prefissati e dei comportamenti organizzativi attesi.

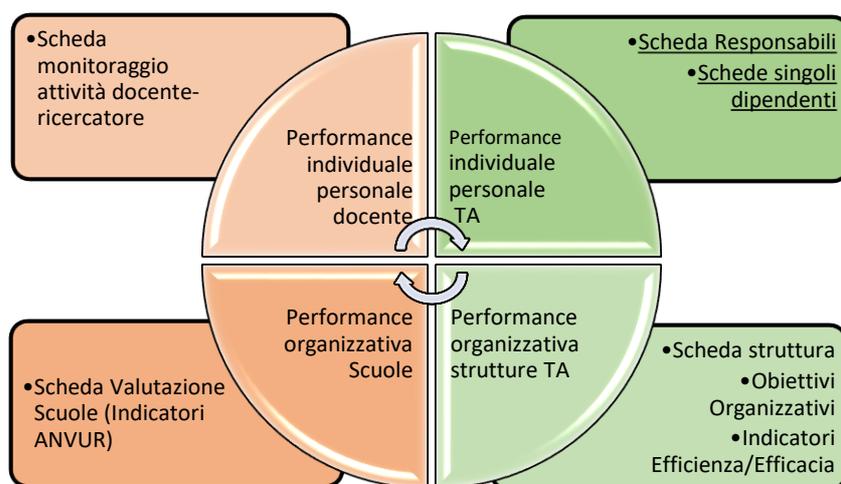
L'impostazione logica del sistema di monitoraggio e misurazione della performance, si articola in quattro ambiti:

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

che forniscono il quadro generale del sistema di monitoraggio e degli strumenti attivati dall'Ateneo per analizzare e supportare la valutazione, nei diversi contesti normativi che regolano la gestione accademica delle strutture responsabili di ricerca e formazione e del personale docente-ricercatore da un lato, e la gestione organizzativa del personale tecnico-amministrativo dall'altro lato.

Il seguente schema sintetizza graficamente l'impostazione del sistema di monitoraggio e valutazione.

Schema 1 – Logica e strumenti adottati per il monitoraggio e la valutazione della performance



3. Collegamento con la Pianificazione strategica

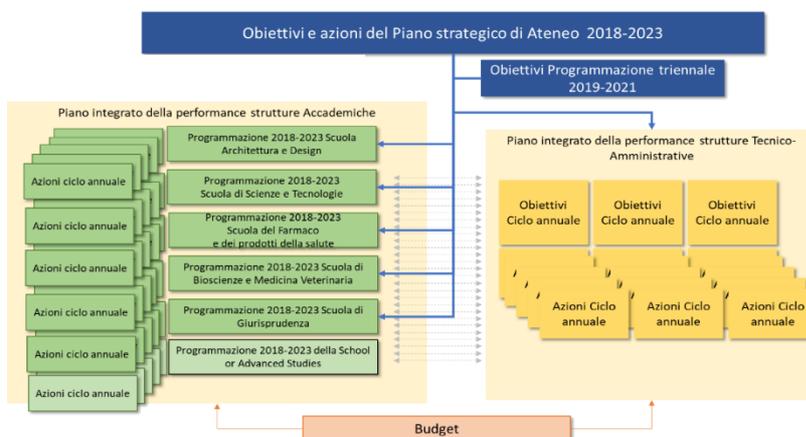
Nel 2018 UNICAM si è dotata di un nuovo [Piano strategico relativo agli Anni 2018-2023](#), documento di programmazione che delinea la missione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi dell'Ateneo per il successivo sessennio. Arco temporale che coincide con il mandato del nuovo Rettore. Gli indirizzi strategici individuati dall'Ateneo sono distribuiti secondo 4 "Aree strategiche": A) Ricerca scientifica, B) Formazione, C) Terza Missione, D) Ricostruzione, riqualificazione e sviluppo del patrimonio immobiliare. Per ogni area sono stati individuati 4 Macro-obiettivi, come descritto nel seguente schema:

Schema 2 – Aree e Macro-obiettivi del piano strategico UNICAM 2018-2023

RICERCA	FORMAZIONE	TERZA MISSIONE	RICOSTRUZIONE RIQUALIFICAZIONE E SVILUPPO DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE
<ol style="list-style-type: none"> Miglioramento della produttività dei ricercatori in termini qualitativi e quantitativi. Accrescimento dell'internazionalizzazione delle attività dei gruppi di ricerca. Miglioramento della capacità di attrarre fondi sul piano nazionale ed internazionale e di instaurare relazioni con il mondo imprenditoriale. Potenziamento delle infrastrutture e dei servizi di supporto alla ricerca. 	<ol style="list-style-type: none"> Revisione ed ampliamento dell'offerta formativa anche in relazione a specifiche vocazioni o esigenze del territorio e in linea con tendenze nazionali ed internazionali. Consolidamento della qualità dell'offerta formativa in relazione agli ambiti distintivi e caratterizzanti l'Ateneo nella ricerca e miglioramento della qualità della didattica. Potenziamento del sistema di assicurazione qualità finalizzato all'accountability dei percorsi formativi di alta formazione. Potenziamento qualitativo e quantitativo delle infrastrutture per la didattica e dei servizi di supporto agli studenti. 	<ol style="list-style-type: none"> Potenziamento dell'attività di trasferimento tecnologico sul piano regionale, nazionale e internazionale. Qualificazione e potenziamento dei percorsi di formazione permanente e aggiornamento professionale. Incremento e maggiore qualificazione delle iniziative di divulgazione scientifica e culturale, anche in sinergia con le associazioni e le istituzioni territoriali. Consolidare i rapporti con il sistema territoriale. 	<ol style="list-style-type: none"> Progettazione e realizzazione di nuovi spazi per la didattica e la ricerca. Riorganizzazione, riqualificazione ed ampliamento degli spazi didattici, di ricerca e tecnico-amministrativi di proprietà dell'Ateneo. Recupero e ampliamento della ricettività residenziale. Efficientamento strutturale ed energetico del patrimonio immobiliare dell'Ateneo.

Il documento è strutturato inoltre su una serie di azioni e target collegate ad ogni Macro-obiettivo e corredate di indicatori per il monitoraggio e la verifica dei risultati. Dai Macro-obiettivi e dalle azioni ad essi collegate scaturisce la programmazione delle singole Scuole di Ateneo, triennale e annuale, e tutti gli obiettivi annuali delle strutture tecnico-amministrative, sino alla definizione (con una logica di *cascading*) degli obiettivi dei singoli Dirigenti e dei responsabili di struttura.

Schema 3 – Struttura logica per l'attribuzione degli obiettivi





4. Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

La fase di definizione degli obiettivi deriva dalle azioni previste nel piano strategico di Ateneo ed è coordinata con l'attività di predisposizione del [bilancio di previsione](#) e con il controllo di gestione. Gli obiettivi sono definiti tenendo conto della effettiva disponibilità delle risorse necessarie per raggiungerli.

Il SMVP è raccordato e integrato con il processo di redazione dei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

A partire dal budget 2020 sono state finanziate nel budget di Ateneo le azioni innovative previste dal Piano strategico 2018-2023, incrementando in tal modo e rendendo anche più evidente l'integrazione fra ciclo della performance e ciclo del bilancio.

A tale fine si è prioritariamente analizzato il documento di pianificazione strategica, per individuare quelle con un impatto economico-finanziario ed associandole anche alle diverse strutture tecnico-amministrative coinvolte. Ai responsabili delle stesse strutture, preventivamente informati sulle modalità operative, è stato chiesto quindi, dopo essersi consultati con gli eventuali referenti della governance di Ateneo di riferimento, di presentare una scheda per ciascuna azione, con la descrizione sintetica delle attività da svolgere e delle risorse necessarie. La progettazione è stata impostata su base triennale, per tipologia di costo o investimento. Per ogni azione di intervento finanziata è stato individuato un progetto contabile che accoglie le relative risorse.

Nel Piano integrato viene dettagliato ed evidenziato il collegamento fra le risorse appositamente stanziare per determinati obiettivi e le azioni finanziate per il perseguimento degli stessi.

Il compito di assicurare l'integrazione con i sistemi esistenti è assegnato ad un Responsabile di Ateneo, appositamente incaricato dalla Direzione generale.

L'attività di monitoraggio dell'utilizzo delle risorse assegnate ad ogni progetto contabile si svolge in due fasi nel corso dell'anno, di norma ogni semestre.

5. L'attribuzione degli obiettivi del ciclo annuale

Il SMVP prevede l'attribuzione di obiettivi specifici a tutte le strutture organizzative dell'Ateneo², definiti annualmente nel Piano integrato. Il piano integrato della performance identifica altresì uno o più indicatori di efficacia ed efficienza per ciascun obiettivo.

Il Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le linee programmatiche e gli obiettivi del piano strategico, individua ed attribuisce, entro gennaio di ogni anno, gli obiettivi delle strutture responsabili di didattica e ricerca, in base alla propria programmazione, e quelli gestionali delle strutture tecnico-amministrative dell'Ateneo, proposti dal Direttore Generale.

Gli obiettivi assegnati alle strutture tecnico-amministrative hanno le seguenti caratteristiche:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

² Strutture per la ricerca e per la didattica (Scuole di Ateneo) e strutture tecnico-amministrative (Macro-settori, Aree, Uffici) a supporto delle attività istituzionali e di quelle previste dai documenti dell'organizzazione vigente.



- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- confrontabili con i trend di produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti, nonché da comparazioni con amministrazione omologhe;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

La misurazione e la valutazione della performance delle strutture tecnico-amministrative fa riferimento ai seguenti ambiti:

- grado di attuazione delle strategie;
- qualità dei servizi erogati, finali e di supporto;
- impatti dell'azione amministrativa;
- dimensione finanziaria;
- confronto, ove possibile, con la performance organizzativa di altre amministrazioni.

6. Coinvolgimento degli utenti interni ed esterni nel processo di misurazione e valutazione

Il SMVP prevede la partecipazione dei cittadini e degli utenti interni al processo di misurazione delle performance organizzative attraverso:

- a. rilevazioni del grado di soddisfazione degli utenti attraverso sistemi di customer satisfaction. Le rilevazioni possono essere rivolte:
 - agli utenti esterni per quanto concerne i servizi didattici, i servizi di contesto a supporto dei processi formativi, i servizi di front office; i servizi di back-office e le attività di amministrazione generale. In tal caso l'esercizio di valutazione riguarda l'efficacia qualitativa percepita (es. rilevazione del grado di soddisfazione, della cortesia del personale);
 - agli utenti interni per quanto concerne l'efficacia qualitativa percepita (es. rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti interni, del benessere organizzativo, della cortesia del personale); efficienza nella tempistica (es. tempi di svolgimento del processo interno).
- b. coinvolgimento nella definizione degli obiettivi, generali e specifici, in relazione al livello e alla qualità dei servizi erogati ai cittadini.
 - Il coinvolgimento si concretizza anzitutto attraverso l'analisi dei risultati delle rilevazioni di cui al punto precedente ed alla attribuzione, alle strutture che erogano i servizi, di obiettivi ed azioni di miglioramento in relazione alle criticità rilevate.
 - A livello strategico il coinvolgimento viene attuato, oltre che attraverso un'ampia serie di relazioni e rete di rapporti e partecipazioni territoriali a vari livelli, attraverso l'attività strutturata svolta da una "Consulta permanente per lo sviluppo"³ e dal "Comitato sostenitori"⁴ per quanto concerne ricerca e terza missione, mentre per la progettazione

³La Consulta include tutti i sindaci dei comuni nei quali ha sede UniCam e quelli limitrofi, oltre alle rappresentanze delle Comunità montane e di Fondazioni, ha l'obiettivo di individuare e condividere strategie comuni per lo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio, attraverso l'utilizzo delle competenze e dei risultati della ricerca dell'Ateneo

⁴il Comitato dei Sostenitori ha lo scopo di promuovere un efficace collegamento con le realtà istituzionali, culturali, educative, sociali ed economiche della

delle attività formative sono attivi i “Comitati di indirizzo” dei singoli Corsi di studio e le indagini di soddisfazione dei potenziali datori di lavoro che ospitano studenti per stage o tirocini.

- c. comunicazione diretta al Nucleo di Valutazione o agli Organi competenti attraverso canali trasparenti di trasmissione.

L’Ateneo prevede l’utilizzo, nel sistema di valutazione organizzativa ed individuale, di strumenti di consultazione degli utenti interni ed esterni, complementari alle valutazioni gerarchiche e istituzionali. Nel seguente schema vengono descritte le “parti interessate” (utenti interni ed esterni), le principali aspettative e gli strumenti utilizzati per il monitoraggio della soddisfazione.

PARTI INTERESSATE	SINTESI ASPETTATIVE DELLE PARTI INTERESSATE	PRINCIPALI STRUMENTI IMPIEGATI PER IL MONITORAGGIO DELLA SODDISFAZIONE
Studenti	<ul style="list-style-type: none"> • Offerta di percorsi formativi diversificati, aggiornati e flessibili • Didattica rispondente a standard di qualità, finalizzata a far acquisire i risultati dell’apprendimento dichiarati nell’offerta formativa. • Ambiente inclusivo, sicuro e sereno, favorevole allo sviluppo del senso di identità e di appartenenza a una “comunità di apprendimento” • Infrastrutture per la didattica di qualità, accessibili e fruibili agevolmente • Servizi di contesto e di supporto disponibili ed efficaci 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionari valutazione didattica • Indagine sulla soddisfazione delle strutture didattiche e dei laboratori • Indagini sulla soddisfazione in relazione ai servizi di contesto • Esiti indagini da parte di fonti terze (es. <i>Censis, Sole 24 Ore, U-Multirank</i>) • Verifiche ispettive interne (Audit)
	<ul style="list-style-type: none"> • Pronto inserimento nel mondo del lavoro (occupabilità post-lauream) • Preparazione coerente e congruente con il profilo professionale di riferimento del corso di studio 	<ul style="list-style-type: none"> • Esiti indagine Almalaurea (Profilo dei laureati)
	<ul style="list-style-type: none"> • Spendibilità del titolo conseguito nel mondo del lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • Esiti indagine Almalaurea (Condizione occupazionale dei laureati)
Famiglie degli studenti	<ul style="list-style-type: none"> • Didattica rispondente a standard di qualità • Disponibilità e qualità dei servizi di contesto e di alloggi • Pronto inserimento nel mondo del lavoro (occupabilità post-lauream) 	<ul style="list-style-type: none"> • Indagini di customer satisfaction dedicate • Esiti indagine Almalaurea (Profilo dei laureati)
Aziende potenziali datori di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Laureati con elevata preparazione • Offerta di formazione coerente con le tendenze di sviluppo e con le istanze del mercato del lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • Indagini sulla soddisfazione dei referenti delle aziende che ospitano stage e tirocini
Enti locali - territoriali	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di interazione pro-attiva con l’ateneo • Promozione e sviluppo delle strutture e delle iniziative a favore del territorio • Potenziamento della rete territoriale di soggetti istituzionali coinvolti 	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni del Comitato di Indirizzo • Riunioni della Consulta permanente per lo sviluppo del territorio • Realizzazione di un calendario eventi che riporta i principali appuntamenti e manifestazioni degli Enti aderenti

collettività. Il Comitato è costituito da rappresentanti del mondo dell’impresa e del lavoro, della cultura e delle professioni, di enti, istituzioni ed associazioni, di fondazioni bancarie ed istituti di credito, di aziende di servizi pubblici, di associazioni di categoria, dei consumatori, delle associazioni dei marchigiani nel mondo, dei laureati dell’Ateneo (Alumni), che si sono impegnati e s’impegnano a favorire l’attività dell’Ateneo

PARTI INTERESSATE	SINTESI ASPETTATIVE DELLE PARTI INTERESSATE	PRINCIPALI STRUMENTI IMPIEGATI PER IL MONITORAGGIO DELLA SODDISFAZIONE
Enti di formazione (Scuole secondarie superiori)	<ul style="list-style-type: none"> • Offerta di percorsi accademici compatibili con i profili degli studenti in uscita dagli Enti. • Offerta di opportunità di formazione continua per diplomati e docenti degli Enti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback, incontri ed iniziative del Servizio Orientamento dell'Ateneo
Personale Tecnico-Amministrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e sereno • Riconoscimento della qualità della prestazione e del merito ai fini della progressione di carriera • Sostegno allo sviluppo della professionalità valorizzando competenze, capacità e abilità • Iniziative favorevoli allo sviluppo del senso di appartenenza e alla partecipazione alla vita della comunità universitaria • Equità di opportunità tra i generi 	<ul style="list-style-type: none"> • Indagine sul benessere organizzativo (indagine di "clima") • Applicazione trasparente e coerente del Sistema di valutazione della performance (Schede di valutazione del personale tecnico/amministrativo) • Esiti Valutazione utilità dei corsi di formazione • Analisi e valutazione degli organi preposti e/o interessati alla promozione equilibrio di genere e delle pari opportunità
Personale docente	<ul style="list-style-type: none"> • Adeguati servizi tecnico-amministrativi e logistici per lo svolgimento delle attività formative e di ricerca • Coinvolgimento nella progettazione del percorso formativo dei corsi di studio • Formazione e aggiornamento professionale • Adeguato grado di autonomia nella definizione dei contenuti dell'attività formativa affidata • Iniziative favorevoli allo sviluppo del senso di appartenenza e alla partecipazione alla vita della comunità universitaria • Ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e sereno 	<ul style="list-style-type: none"> • Indagine sul benessere organizzativo (indagine di "clima") • Questionario annuale sulla soddisfazione dei docenti per l'andamento delle attività formative • Indagini sulla soddisfazione per l'ambiente di ricerca e le risorse e opportunità messe a disposizione dall'Ateneo (HRS4R) • Indagine di soddisfazione sui corsi di aggiornamento professionale svolti • Indagini sui servizi tecnico-amministrativi

Il raggiungimento di un esito positivo dei risultati delle indagini di soddisfazione degli utenti, interni ed esterni, viene attribuito dalla Direzione Generale come obiettivo annuale trasversale alle strutture tecnico-amministrative dell'Ateneo e contribuisce, insieme agli altri obiettivi attribuiti, alla determinazione del budget per la definizione della quota premiale del Responsabile e del personale tecnico-amministrativo che lavora nelle stesse strutture, nel rispetto degli istituti previsti dal CCNL di comparto

In particolare, nella scheda con la quale il Direttore Generale attribuisce gli obiettivi organizzativi annuali alle Aree tecnico-amministrative ed ai rispettivi responsabili (vedi successivo punto 7.1 e scheda riportata in appendice), viene riportato un obiettivo trasversale relativo al raggiungimento di uno specifico target di soddisfazione dell'utenza. Il mancato raggiungimento di tale target comporta una riduzione percentuale (che varia sulla base del numero di obiettivi attribuiti) della quota premiale attribuita alla struttura, riduzione che si ribalta automaticamente sulle quote premiali attribuibili attraverso la valutazione individuale del Responsabile e quella dei collaboratori (secondo i meccanismi descritti al seguente punto 8.1).

7. Valutazione della performance organizzativa di struttura

La performance organizzativa di struttura è costituita dai risultati ottenuti dalle strutture accademiche (Scuole di Ateneo) e dalle strutture tecnico-amministrative proprie dell'articolazione organizzativa di I e II livello (Macro-settori/Aree).

Per i Macro-Settori e per le Aree tecnico-amministrative, la performance è valutata attraverso la

misurazione del grado di raggiungimento di obiettivi operativi assegnati al dirigente e/o responsabile dell'area. Tutti sono collegati direttamente o indirettamente con gli obiettivi strategici della Formazione, Ricerca e Terza Missione, e consentono di individuare e misurare il contributo di ciascuna area al perseguimento degli stessi; altri tengono conto di esigenze di aggiornamento, tecnologico ed organizzativo e/o nei servizi offerti, di eventuali criticità rilevate nei principali processi a supporto della didattica, della ricerca e della terza missione, ma anche di esigenze di sviluppo delle competenze del personale, e sono volti quindi a garantire l'innovazione, il miglioramento e il mantenimento dell'azione amministrativa.

Nella misurazione degli obiettivi operativi viene privilegiata la definizione di target ed indicatori che da un lato consentono di registrare il raggiungimento nei tempi stabiliti delle azioni programmate, dall'altro mirano a cogliere l'impatto anche nel breve periodo dell'efficacia dell'azione sviluppata in termini di contributo al raggiungimento dell'obiettivo strategico. Inoltre alle Aree sono assegnati obiettivi di miglioramento della qualità complessiva dei servizi erogati.

Gli obiettivi di ambito tecnico-amministrativo sono definiti in genere su base annuale, in modo da poter essere direttamente utilizzati nella valutazione del dirigente del macro-settore o del responsabile della struttura, ma possono anche prevedere una progettualità pluriennale e quindi fasi di realizzazione scadenzate secondo tempistiche predeterminate.

Per le strutture accademiche gli obiettivi sono quelli indicati in termini di azioni (corredate da target ed indicatori) nella programmazione delle stesse strutture e nel Piano integrato della performance, direttamente collegati a quelli della pianificazione strategica.

7.1 Performance organizzativa delle strutture tecnico-amministrative

Il Direttore Generale entro febbraio di ogni anno, in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, declina in azioni e target specifici gli obiettivi gestionali attribuiti alle strutture tecnico-amministrative attraverso il Piano integrato della performance.

Il monitoraggio e la valutazione dei risultati sono svolti dallo stesso Direttore Generale con gli strumenti e le modalità messi a punto ogni anno nel Piano integrato della performance.

La scheda di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi delle Aree organizzative è riportata in appendice.

La valutazione prevede che per l'obiettivo singolo il risultato atteso dall'Ateneo si intende conseguito quando la valutazione del grado di raggiungimento è almeno dell'80%. Il meccanismo di assegnazione degli obiettivi può prevedere che per ciascun obiettivo sia indicata una percentuale di rilevanza.

7.2 Performance organizzativa delle strutture accademiche (Scuole di Ateneo)

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto della pianificazione strategica di Ateneo e dei documenti di programmazione delle singole Scuole, definisce annualmente un panel di indicatori e target strategici per l'analisi della performance annuale delle Scuole e la conseguente attribuzione di una quota premiale nel budget di funzionamento (vedi scheda 5 allegata).

La definizione degli indicatori per la misurazione della performance delle Scuole tiene conto del meccanismo di valutazione dei singoli Atenei impostato dal MUR per l'attribuzione del Fondo di

Finanziamento Ordinario (FFO) e degli indicatori previsti dalle linee guida ANVUR per l'accREDITAMENTO delle sedi e dei corsi di studio.

Le modalità tecniche di calcolo e valorizzazione dei risultati in relazione agli indicatori sono definite e riportate in allegato al Piano integrato della performance approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

In appendice viene riportata la scheda e la modalità di calcolo degli indicatori.

8. Valutazione della performance individuale

La performance individuale fa riferimento al contributo fornito dal singolo individuo per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Il sistema di valutazione delle prestazioni individuali del personale tiene conto dei seguenti criteri:

- **Coinvolgimento**: a tutto il personale viene garantita adeguata comunicazione e condivisione degli obiettivi strategici dell'Ateneo e la consapevolezza delle responsabilità e dei ruoli attribuiti ai singoli. Pertanto tutto il personale è incentivato alla partecipazione nei processi di sviluppo strategico dell'Ateneo ed alla condivisione dell'impegno per il raggiungimento dei risultati.
- **Miglioramento**: tutto il personale è chiamato ad impegnarsi per la propria crescita professionale e culturale, nonché alla formazione continua, in tutte le fasi delle rispettive carriere. A tal fine l'Ateneo mette in atto un'accurata analisi delle esigenze formative e interventi mirati per la formazione e l'aggiornamento professionale.
- **Riconoscimento del merito**: deve essere previsto un collegamento trasparente tra le prestazioni individuali ed il sistema premiante, sia in termini di incentivi economici sia di progressioni di carriera.

La finalità della valutazione della performance individuale è quella di:

- migliorare le prestazioni orientandole verso una crescente partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo, anche attraverso il lavoro di gruppo.
- rendere esplicito, trasparente e analitico il processo di valutazione informale presente in ogni organizzazione, superando i difetti di genericità e ambiguità dei sistemi informali di valutazione.
- valorizzare al meglio le risorse umane facendo emergere sia le esigenze e le condizioni per un miglior impiego del personale, sia le eventuali esigenze ed opportunità di formazione, consentendo la definizione di percorsi formativi e professionali specifici.
- orientare i comportamenti verso obiettivi prevalenti o modalità più efficienti di lavoro.
- definire occasioni formalizzate di scambio di informazioni e valutazioni sulle condizioni di lavoro e su aspetti di micro-organizzazione.
- fornire gli elementi necessari per l'eventuale affidamento di incarichi di responsabilità organizzativa o istituzionale.

8.1 Valutazione del personale tecnico-amministrativo

Gli ambiti di valutazione del personale tecnico-amministrativo riguardano:

- per il Direttore Generale:

La valutazione del Direttore Generale, effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione, tiene conto della descrizione delle attività e delle azioni svolte in relazione al grado di complessità degli obiettivi avviati, realizzati e rendicontati, contenuta in una relazione annuale sul complesso delle attività svolte e riguarda i seguenti elementi:

- grado di raggiungimento degli obiettivi legati alla performance della struttura amministrativa nel suo complesso (obiettivi gestionali delle strutture tecnico-amministrative)
- della valutazione, svolta dal Rettore, dei seguenti comportamenti organizzativi:
 - a) capacità manageriali ed organizzative;
 - b) attitudine ad interpretare in senso attuativo delle linee e gli indirizzi politici ricevuti dalla governance dell'Ateneo;
 - c) capacità nel porsi come perno di trasmissione tra la componente politica e accademica e quella gestionale (tecnico-amministrativa)

Peso degli ambiti di valutazione:

1. raggiungimento degli obiettivi legati alla performance della struttura amministrativa nel suo complesso: 90%;
2. comportamenti organizzativi: 10%.

Scala di valutazione degli ambiti:

- A. Scostamento nullo rispetto a quello atteso (valutazione 100%): obiettivi raggiunti al 100%
- B. Scostamento minimo rispetto a quello atteso (valutazione 90%): obiettivi raggiunti dal 90 al 100%
- C. Scostamento significativo rispetto a quello atteso (valutazione 60%): obiettivi raggiunti dal 70 al 89%
- D. Scostamento importante rispetto a quello atteso (valutazione 0%): obiettivi raggiunti dal 50 al 69%

- per il personale di categoria Dirigenziale, personale di categoria EP e di categoria D con qualificati incarichi:

La valutazione tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti dal Direttore Generale per l'anno di riferimento alle singole strutture tecnico-amministrative (Aree) e dei comportamenti organizzativi.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi del personale di categoria Dirigenziale e del personale di categoria EP viene valutato dal Direttore Generale e, insieme alla valutazione comportamentale effettuata dallo stesso Direttore Generale, serve anche ad attribuire al personale valutato la quota variabile della retribuzione (risultato o responsabilità).

Per la valutazione del personale di categoria EP attribuito ai Macro-settori organizzativi, i rispettivi dirigenti contribuiscono alla valutazione del Direttore generale con una specifica



proposta.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei Dirigenti tiene conto dei risultati ottenuti dalle singole Aree organizzative che fanno parte del Macro-settore dirigenziale, valutati come descritto di seguito, e della descrizione delle attività e delle azioni svolte in relazione al grado di complessità degli obiettivi avviati, realizzati e rendicontati, contenuta in una relazione annuale sul complesso delle attività svolte.

Tale valutazione tiene conto inoltre delle modalità di approccio e della capacità di coordinare e mettere in relazione le Aree del Macro-settore con il resto della struttura accademica e tecnico-amministrativa dell'Ateneo e della capacità di valutare i propri collaboratori.

La performance individuale è pertanto costituita dai seguenti elementi:

1. Risultati sugli obiettivi operativi attribuiti alle Aree del Macro-settore dirigenziale - peso 60%;
2. Valutazione sull'attività svolta – peso 20% - basata sui seguenti elementi:
 - a. complessità organizzativa gestita (compresa la complessità relazionale e di clima organizzativo);
 - b. capacità manageriali;
 - c. grado di attuazione delle linee e degli indirizzi politici ricevuti dalla Direzione generale e dalla governance dell'Ateneo;
3. Comportamenti organizzativi – peso 20%: la valutazione dei comportamenti organizzativi comprende il coordinamento delle strutture e la capacità di valutazione dei collaboratori e si basa sul meccanismo illustrato di seguito e valido per tutto il personale, con le diverse gradazioni relative al ruolo rivestito.

Ai fini della valutazione sono utilizzate le schede individuali che si riportano in appendice.

La valutazione individuale dei Responsabili di incarico di secondo livello è effettuata dal Direttore Generale, che in tale esercizio tiene conto della proposta del Responsabile di struttura di primo livello (Dirigente Macro-settore o Direttore Generale) e si applica al personale di categoria EP. La valutazione concorre al pagamento della retribuzione di risultato (art. 76 CCNL 16.10.2008) ed è espressa sulla base dei seguenti elementi:

1. grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti dal Direttore generale all'Area – peso 70%
2. comportamenti organizzativi – peso 30%: la valutazione dei comportamenti organizzativi si basa sul meccanismo illustrato di seguito e valido per tutto il personale, con le diverse gradazioni relative al ruolo rivestito

La valutazione individuale dei Responsabili di incarico di terzo livello, personale di categoria D con incarichi di responsabilità ai sensi dell'art. 91 comma 3 (cat.D) del CCNL 16.10.2008, come confermati dall'art. 1 co.10 del CCNL 19.04.2018, è effettuata dal Direttore Generale, che in tale esercizio tiene conto delle proposte del Dirigente del Macro-settore di riferimento o del Responsabile di Area. La valutazione concorre al pagamento dell'indennità di risultato (art. 91 comma 3 CCNL 16.10.2008) ed è espressa sulla base dei seguenti elementi:

1. grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti dal Responsabile – peso 90%
2. comportamenti organizzativi – peso 10%: la valutazione dei comportamenti organizzativi si



basa sul meccanismo illustrato di seguito e valido per tutto il personale, con le diverse gradazioni relative al ruolo rivestito

Ai fini della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti dal Direttore generale, sono utilizzate le schede individuali che si riportano in appendice.

La **valutazione comportamentale** del personale tecnico-amministrativo si basa sui seguenti gruppi di competenze:

- gestione delle persone e dei gruppi;
- collaborazione e lavoro in team;
- orientamento all'utente;
- gestione delle relazioni;
- orientamento al risultato e problem solving;
- orientamento al cambiamento e all'innovazione;
- pianificazione;
- visione d'insieme e approccio sistemico;

declinati, nell'apposita scheda di valutazione, in una serie di capacità descrittive dei comportamenti adottati, distinti per ruolo.

Ogni comportamento viene valutato su una scala da 1 a 6 impostata come segue:

punteggio	Descrizione comportamento
1	assente
2	poco presente
3	abbastanza presente
4	molto presente
5	consolidato
6	esemplare

Per tutto il personale di cui ai punti precedenti, **il massimo punteggio raggiungibile è il 100% del risultato e questo corrisponderà al pagamento del 100% della retribuzione di risultato/indennità di responsabilità complessiva.**

Nel caso in cui un responsabile di categoria dirigenziale EP o D con qualificati incarichi non raggiunga la soglia minima in nessuno degli obiettivi attribuitigli, la retribuzione di risultato potrà essere ridotta fino ad un massimo dell'80% dell'importo previsto per la retribuzione di risultato o per la quota dell'indennità di responsabilità soggetta a valutazione, compatibilmente con gli istituti contrattuali vigenti.

Il risultato della valutazione individuale viene sempre messo a disposizione del valutato e deve contenere anche le indicazioni ritenute utili al miglioramento della performance individuale. Il valutato potrà formulare le proprie osservazioni e/o controdeduzioni.

- Personale di categoria B, C e D senza qualificati incarichi:

La valutazione tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti per l'anno di riferimento e dei comportamenti organizzativi. Gli obiettivi vengono assegnati dal Dirigente o dal



Responsabile di Area non al singolo dipendente ma a gruppi di lavoro aggregati sulla base di specifiche “azioni organizzative”.

Il responsabile di Area, sulla base degli obiettivi assegnati alla struttura della quale è responsabile, progetta, anche con il contributo di proposte del personale assegnato alla struttura stessa, una serie di azioni organizzative annuali, che possono essere sia collegate e finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di Area, sia al miglioramento o mantenimento dei livelli di efficienza ed efficacia delle attività ordinarie.

Ad ogni azione organizzativa (e quindi ad ogni gruppo di lavoro) vengono attribuiti obiettivi e target e vengono predefiniti degli indicatori per la misurazione del risultato ottenuto. Può essere inoltre attribuita, in sede di assegnazione dell’obiettivo, la percentuale di rilevanza dello stesso, che determina la modulazione della quota premiale collegata.

Il Responsabile della struttura valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei gruppi di lavoro e il contributo fornito da ciascun partecipante al gruppo stesso. Lo stesso Responsabile provvede inoltre alla valutazione comportamentale dei singoli.

Per quanto concerne la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei gruppi di lavoro, per l’obiettivo singolo il risultato atteso si intende conseguito quando la valutazione del grado di raggiungimento è almeno dell’80%.

Per la valutazione comportamentale l’analisi si baserà sugli stessi gruppi di competenze trasversali illustrati in precedenza e validi per tutto il personale tecnico-amministrativo UNICAM, declinati per ruolo, nell’apposita scheda di valutazione, tramite una serie di “capacità” descrittive dei comportamenti adottati.

Peso degli ambiti di valutazione:

- raggiungimento degli obiettivi delle azioni organizzative: 70%;
- comportamenti organizzativi: 30%

Il grado di raggiungimento degli obiettivi delle azioni organizzative alle quali il singolo collaboratore ha partecipato e la media ottenuta dallo stesso nella valutazione comportamentale determinano l’importo premiale del singolo.

Le risorse disponibili, attribuibili alla struttura di appartenenza, sono costituite dalla somma delle “quote individuali teoriche” del personale attribuito alla struttura stessa. Le “quote individuali teoriche” sono calcolate dividendo le risorse del fondo di incentivazione di Ateneo destinate alla performance, nell’anno di riferimento, per il numero totale dei dipendenti in servizio avente diritto. Il totale delle risorse, calcolate come descritto in precedenza, viene attribuito alla struttura solo se gli obiettivi di performance organizzativa risultano raggiunti al 100%. In caso di un grado di successo inferiore le risorse vengono ridotte proporzionalmente.

Il risultato della valutazione viene messo a disposizione del valutato e deve contenere anche le indicazioni ritenute utili al miglioramento della performance individuale. Il valutato può formulare le proprie osservazioni e/o controdeduzioni.

8.2 Flusso delle attività Valutazione del personale tecnico-amministrativo

Il flusso di attività di valutazione del personale tecnico-amministrativo, è sintetizzato graficamente nel seguente schema:

Schema 4 – Performance organizzativa ed individuale del personale tecnico-amministrativo: ciclo annuale



8.3 Valutazione attività del Personale docente-ricercatore

Il sistema di valutazione individuale dei dirigenti non è applicabile ai responsabili delle Scuole di Ateneo, in quanto soggetti a regime di diritto pubblico ex art. 3 D.lgs 165/2001.

Per quanto riguarda il personale docente-ricercatore, in coerenza con la legge 240 del 30 dicembre 2010 e con le raccomandazioni della Commissione Europea⁵ UNICAM ha adottato un sistema di monitoraggio tale da consentire una valutazione periodica e trasparente delle attività svolte (vedi scheda 6 allegata).

La valutazione del personale docente-ricercatore, realizzata attraverso una scheda di monitoraggio, disponibile on-line anche al singolo docente, costantemente alimentata attraverso i data-base dell'Ateneo e le informazioni inserite dagli uffici di riferimento, permette ai responsabili delle Scuole e alla Governance di Ateneo di analizzare il contributo dei singoli al raggiungimento degli obiettivi della struttura e dell'Ateneo, mettendoli in grado di identificare le eccellenze, le criticità, le aree di miglioramento; elementi indispensabili per dare fondamento oggettivo alla programmazione e contribuire concretamente al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Modalità di valutazione della performance individuale del personale docente:

⁵ Gazzetta della Commissione Europea dell'11.03.2005

- le procedure di valutazione qualitativa e quantitativa delle attività del docente-ricercatore tengono conto dei seguenti ambiti:

- attività di ricerca,
- attività formative/didattiche,
- attività di trasferimento tecnologico e contributo all'attrazione di risorse per la ricerca,
- attività istituzionali al servizio della comunità universitaria.

Il sistema di valutazione dei veri ambiti di attività è descritto nella scheda riportata in appendice.

- I risultati del sistema di monitoraggio e valutazione sono utilizzati come strumento per la determinazione dei risultati delle seguenti attività, nei limiti di quanto previsto negli specifici regolamenti di ateneo:

- attribuzione fondi di Ateneo per la ricerca;
- erogazione fondi di Ateneo per la premialità;
- attribuzione di incarichi di docenza;
- valutazione volta alle progressioni nella carriera accademica;
- per programmare attività formative e/o di sviluppo.

9. Ruolo del Nucleo di Valutazione di Ateneo

Il Nucleo di valutazione di Ateneo, nelle funzioni di OIV, ha il compito di supportare l'amministrazione sul piano metodologico e verificare la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale. Verifica inoltre che l'amministrazione realizzi, nell'ambito del ciclo della performance, un'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale. Ai fini della valutazione della performance organizzativa, promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna di altre amministrazioni e dei relativi impatti.

I compiti del Nucleo, in base al d.lgs 74/2016, sono i seguenti:

- monitoraggio della performance in corso di esercizio
- segnalazione all'organo di indirizzo degli interventi correttivi in corso di esercizio
- espressione di un parere vincolante sul Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance
- validazione della Relazione sulle performance entro il 30/06.
- definizione e verifica delle modalità di partecipazione degli utenti finali alla misurazione della performance
- verifica dell'adozione dei sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e della pubblicazione dei risultati
- comunicazione delle criticità all'ANVUR
- garanzia dell'effettiva differenziazione delle valutazioni delle strutture e degli individui.

10. Monitoraggio intermedio della Performance delle strutture e del personale tecnico-amministrativo

Il Direttore Generale avvia in corso d'anno, secondo il programma predefinito, un'attività di monitoraggio e di audit sul grado di raggiungimento degli obiettivi, basata sul raffronto tra quanto previsto e quanto effettivamente realizzato, da effettuarsi attraverso interviste al personale coinvolto e ai responsabili dell'obiettivo oltre che attraverso la raccolta di evidenze oggettive.

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto della Direzione generale, verificano l'andamento della performance, ai sensi dell'articolo 6 del Decreto legislativo 150/2009, anche sulla base dei rapporti di audit di cui al precedente paragrafo.

L'attività di monitoraggio ha anche la finalità di individuare eventuali azioni ed attività utili a correggere in tempo utile eventuali ritardi o deviazioni rispetto agli obiettivi programmati e a migliorare e/o integrare il [Piano triennale anticorruzione](#).

In tale ambito il Nucleo di Valutazione monitora con cadenza almeno semestrale l'effettivo andamento della performance del Piano integrato attraverso le informazioni messa a disposizione dalle strutture di ateneo

11. Processo: fasi, tempi, modalità di svolgimento

Le fasi per l'avvio del ciclo del SMVP prevedono:

- a) approvazione del SMVP da parte del CdA, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo;
- b) approvazione, da parte del CdA, del piano integrato della performance contenente gli obiettivi organizzativi annuali proposti dal Direttore generale in coerenza con le strategie di Ateneo predefinite dagli Organi di governo;
- c) declinazione degli obiettivi operativi e definizione target per i responsabili delle strutture tecnico-amministrative ed al restante personale da parte della Direzione generale e dei Responsabili delle strutture tecnico-amministrative.

Il processo di misurazione e valutazione della performance si snoda quindi attraverso una serie di fasi - sintetizzate di seguito - da inquadarsi nell'ambito più generale del ciclo di gestione integrata della performance, in un'ottica di trasparenza:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi, definizione degli indicatori di risultato presi in considerazione e dei relativi 'target' prefissati;
- b) assegnazione delle eventuali risorse ritenute necessarie per il raggiungimento degli obiettivi;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) rendicontazione della performance organizzativa agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo ed agli stakeholders interni ed esterni;
- f) applicazione dei meccanismi premiali previsti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Nell'ambito del processo sopra descritto il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo supporta metodologicamente lo svolgimento del ciclo di gestione della performance.

Ogni anno l'Ateneo predispone infine una relazione sulla performance delle strutture relativa all'anno precedente. La relazione evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse attribuite, con l'evidenziazione degli eventuali scostamenti. La relazione sulla performance viene trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione di norma entro il mese di maggio e trasmessa al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione entro giugno.

Sintesi delle attività, della tempistica, degli output e dei soggetti coinvolti rispetto all'anno di applicazione del ciclo della performance:

Attività	Tempistica	Output	Soggetti coinvolti
Pianificazione degli obiettivi ed assegnazione eventuali risorse necessarie	Entro novembre dell'anno precedente	Documento di pianificazione degli obiettivi	Direttore Generale, Responsabili Aree tecnico-amministrative,
Revisione annuale SMVP	Entro dicembre	Sistema di misurazione e valutazione	Direttore Generale, Nucleo di Valutazione, Consiglio di Amministrazione
Approvazione piano integrato della performance	Entro il 31 gennaio	Piano integrato della Performance	Consiglio di Amministrazione
Monitoraggi intermedi	Da marzo a settembre	Rapporti monitoraggio	Direttore Generale, Area Programmazione, Valutazione e Sistemi Qualità; Area persone, organizzazione e sviluppo
Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale	Febbraio anno successivo	Schede Valutazione	Direttore generale; Responsabili aree tecnico-amministrative; personale dirigenziale, di cat. EP e D con qualificato incarico; tutto il restante personale T-A e tutto il personale docente; Area persone, organizzazione e sviluppo
Rendicontazione finale ed applicazione dei meccanismi premiali. L'erogazione della parte premiale può avvenire a regime solo in seguito all'approvazione della relazione sulla performance prevista entro giugno	Marzo anno successivo	Documento di rendicontazione e	Direttore Generale, Area persone, organizzazione e sviluppo, Area Programmazione, Valutazione e Sistemi Qualità
Redazione relazione sulla performance	Giugno anno successivo	Relazione sulla performance anno precedente	Direttore Generale, Area Programmazione, Valutazione E Sistemi Qualità; Area persone, organizzazione e sviluppo

12. Soggetti e responsabilità

Nel SMVP, ribadito il rinvio ad apposito regolamento di Ateneo per la valutazione del personale docente, sono previsti i soggetti e i ruoli appresso descritti:

Valutatori:

- la valutazione della performance organizzativa ed individuale delle strutture responsabili di didattica e di ricerca è affidata agli Organi di Governo dell'Ateneo, salvo quanto esplicitamente previsto dalla normativa nazionale vigente;
- la valutazione del Direttore Generale viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009; per la parte relativa ai comportamenti la proposta di valutazione viene predisposta dal Rettore;
- la valutazione della performance organizzativa delle strutture tecnico-amministrative è affidata al Direttore Generale;
- il personale di categoria dirigenziale è valutato dal Direttore Generale;
- Il personale di categoria EP responsabile di Area è valutato dal Direttore Generale, sulla base delle proposte dei Dirigenti nei casi di responsabili di Area inserita in un Macro-settore dirigenziale;
- Il personale di categoria EP senza incarico di responsabile di Area e di categoria D con qualificati incarichi, è valutato dal Dirigente o dal Responsabile dell'Area di riferimento;
- il personale tecnico-amministrativo che opera nelle strutture responsabili di didattica e ricerca (Scuole di Ateneo) è valutato dal Direttore Generale, sulla base delle proposte e delle analisi svolte dal Responsabile di Area, sentito il Direttore della Scuola;
- per il personale tecnico amministrativo attribuito alle Aree, la valutazione dei singoli dipendenti è svolta dal Direttore Generale e si basa sulle valutazioni formulate da ciascun responsabile di Area.
- Gli utenti (stakeholders), a partire dagli studenti che ricoprono il ruolo di utenti principali e le cui valutazioni incidono direttamente nelle schede di valutazione individuale dei docenti e nella valutazione delle Scuole di Ateneo, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, al fine di consentire all'Ateneo di individuare azioni di miglioramento continuo dei servizi erogati alla luce degli esiti dell'ascolto degli utenti stessi (vedi successivo punto 12).

Il Valutato: è il principale attore del processo di valutazione. Partecipa attivamente sia alla fase iniziale di individuazione ed assegnazione degli obiettivi, sia nella fase intermedia, sia nella fase della valutazione finale, attraverso la partecipazione ad incontri organizzati dal responsabile di struttura e attraverso gli audit, all'elaborazione di eventuali segnalazioni o commenti finalizzati ad evidenziare criticità e/o possibili iniziative per il miglioramento.

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo: svolge, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni di cui all'art. 14 del decreto legislativo n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle Università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, un'azione di monitoraggio relativamente al



merito e al miglioramento della performance organizzativa e individuale (art. 2 c. 1, lett. R, Legge 30 dicembre 2010, n.240).

13. Procedure di conciliazione

Nel caso insorgano divergenze tra valutatore e valutato si applica quanto previsto dal contratto nazionale, da quello integrativo e dalla normativa vigente. In particolare:

- Il Direttore Generale può presentare per iscritto le proprie controdeduzioni in merito alla proposta di valutazione del Nucleo di Valutazione, trasmettendo, in tempi utili per la valutazione, tale documento al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Rettore e al Nucleo di Valutazione.
- Il personale tecnico-amministrativo valutato, può, entro 15 giorni, rivolgersi ad un Comitato di conciliazione e presentare le proprie osservazioni.
- Il comitato, nominato dal CdA e composto da soggetti terzi rispetto a valutato e valutatore, in possesso di adeguate competenze in materia, esamina la scheda di valutazione e sente gli interessati. Il Comitato, terminato il proprio lavoro di analisi, nel caso lo ritenga necessario, può chiedere al valutatore di argomentare ulteriormente i risultati della valutazione al fine di rendere più trasparente e comprensibile il risultato della stessa, oppure – nel caso si siano evidenziati importanti elementi non presi in considerazione dal valutatore o errori nella misurazione dei risultati – di riformulare la valutazione sulla base degli elementi emersi.

Il valutato può avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale e chiedere di essere sentito personalmente.

I lavori del Comitato di conciliazione devono essere conclusi entro 30 giorni lavorativi dalla presentazione dell'istanza.

14. Appendice – Strumenti e schede di valutazione

Scheda DG – Performance individuale

Direttore Generale		VALUTAZIONE AMBITO (0-100)	PESO
AMBITI DI VALUTAZIONE			
Raggiungimento degli obiettivi legati alla performance della struttura amministrativa nel suo complesso (*)			90%
Comportamenti	capacità manageriali ed organizzative		10%



organizzativi (*)	attitudine ad interpretare in senso attuativo delle linee e gli indirizzi politici ricevuti dalla governance dell'Ateneo		
	capacità nel porsi come perno di trasmissione tra la componente politica e accademica e quella gestionale (tecnico-amministrativa)		
Valutazione comportamenti organizzativi (media punteggi)			
Valutazione complessiva (Media ponderata punteggi)			
(*) Grado di raggiungimento medio degli obiettivi attribuiti a tutte le strutture T-A (**) Valutazione del Rettore			

Scheda 1 – Performance individuale Dirigenti

Dirigente:		Articolato nelle seguenti Aree:	
Macro-SETTORE:		A1	
		A1	
		A1	
AMBITI DI VALUTAZIONE		VALUTAZIONE AMBITO (0-100)	PESO
Risultati sugli obiettivi operativi attribuiti alle Aree del Macro-settore dirigenziale (*)			60%
Attività svolta (*)	complessità organizzativa gestita		20%
	Capacità manageriali		
	Grado di attuazione delle linee e degli indirizzi politici ricevuti dalla Direzione generale e dalla governance dell'Ateneo		
Valutazione attività svolta (media punteggi)			
Valutazione comportamenti			20%
Valutazione complessiva (Media ponderata punteggi)			
(*) Grado di raggiungimento medio degli obiettivi attribuiti a tutte le Aree incluse nel Macro-settore (**) Valutazione del Direttore Generale			

Scheda 2 – Performance organizzativa Aree Tecnico-amministrative e performance individuale responsabile di II livello (personale di categoria EP e di categoria D con qualificati incarichi)



Università' degli Studi di CAMERINO – Modulo di valutazione competenze

Valutato:

Ruolo:

Unità org.:

Posiz. org.:

Valutatore:

Finestra di osservazione:

Periodo di svolgimento:

Codice	Descrizione	Livello atteso	Liv. agito
--------	-------------	----------------	------------

COMPETENZE TRASVERSALI

TIPOLOGIA 1

COD

COMPETENZE TRASVERSALI

TIPOLOGIA 2

COD

COD

COMPETENZE TRASVERSALI

TIPOLOGIA ---

Risultato raggiunto: MEDIA VALUTAZIONI SINGOLI ITEM

Scheda 5 – Performance organizzativa Scuole Ateneo

Tabella 1: Indicatori **ricerca, attività di terza missione e contributo organizzativo** con i relativi pesi (distribuzione del 60% della quota premiale del budget per l'anno di riferimento t)

INDICATORI		PESO	Logica e fonte dati	Note
R ₁	Numero di docenti-ricercatori con almeno due prodotti della ricerca ANVUR nei 3 anni precedenti a quello di riferimento t	0,20	I ricercatori devono contribuire positivamente alle valutazioni della Scuola e dell'Ateneo. Fonte dati: Documento monitoraggio docente-ricercatore	Il Documento di monitoraggio dell'attività del personale docente-ricercatore consente una rapida estrazione dei dati riguardanti l'indicatore. La soglia di due lavori è finalizzata a ridurre il numero degli improduttivi che sarebbero valutati negativamente in ambito VQR.
R ₂	Totale dei punteggi ottenuti dai docenti-ricercatori della Scuola per i prodotti della ricerca ANVUR nei 3 anni precedenti a quello di riferimento t / Totale docenti della Scuola ^{Errore} . Il segnalibro non è definito.	0,20	Vengono utilizzati i punteggi (che tengono conto dell'Area del docente) assegnati con il 'Documento di monitoraggio docente-ricercatore' e sommati per Scuola. Fonte dati: Documento monitoraggio docente-ricercatore: sezione 2.1 (a) – attività ANVUR	I punteggi sono calcolati sommando quelli determinati nella scheda di monitoraggio dei singoli docenti. In caso di coautoraggio, il punteggio è conteggiato per ciascun autore; questo non comporta una sopravvalutazione del punteggio totale della Scuola, in quanto il valore di riferimento per l'attribuzione dei punteggi dipende dal SSD e tiene implicitamente conto della numerosità media degli autori.
R ₃	Totale dei punteggi ottenuti dai docenti-ricercatori della Scuola per la presentazione di progetti di ricerca su bandi competitivi nei 3 anni precedenti a quello di riferimento t / Totale docenti della Scuola ^{Errore} . Il segnalibro non è definito.	0,20	Viene valorizzata la capacità da parte della struttura di produrre progetti scientifici competitivi (quantità) Fonte dati: Documento monitoraggio docente-ricercatore	Il documento di monitoraggio – nella sezione 2.1 (b) altre attività - valuta la presentazione dei progetti per i soli coordinatori e attribuisce punteggi diversi a seconda del tipo di bando: - progetto di ricerca europeo come coordinatore - progetto di ricerca europeo come responsabile locale - progetto di ricerca PRIN-FIRB come coordinatore - progetto di ricerca PRIN-FIRB come responsabile locale - progetto competitivo a livello regionale
R ₄	Totale dei punteggi ottenuti dai docenti-ricercatori della Scuola per il finanziamento di progetti di ricerca e conto terzi nei 3 anni precedenti a quello di riferimento t / Totale docenti della Scuola ^{Errore} . Il segnalibro non è definito.	0,15	La valorizzazione riguarda la capacità di attrarre risorse dall'esterno. Fonte dati: Documento monitoraggio docente-ricercatore	La sezione 2.3 del documento comprende sia finanziamenti di ricerca che conto terzi. Nella determinazione del punteggio viene valorizzata solo la quota overhead.
R ₅	Totale dei punteggi ottenuti dai docenti-ricercatori della Scuola per attività istituzionali nei 3 anni precedenti a quello di riferimento t / Totale docenti della Scuola ^{Errore} . Il segnalibro non è definito.	0,15	Viene valorizzato il grado di collaborazione organizzativa dei docenti della Scuola Fonte dati: Documento monitoraggio docente-ricercatore sezione 2.4 (è esclusa nella valorizzazione di questo indicatore la voce riguardante la partecipazione come "membro in istituzioni commissioni nazionali o internazionale di alto profilo")	Il documento di monitoraggio – nella sezione 2.4 – incarichi istituzionali - valuta le varie attività valorizzandole opportunamente ed introducendo dei livelli di saturazione ad 8 e 12 punti ogni anno a seconda della tipologia.

INDICATORI		PESO	Logica e fonte dati	Note
R ₆	Numero di iniziative didattiche post laurea (Scuole di Specializzazione, Master, Corsi di perfezionamento, TFA) nell'anno accademico t-2/t-1	0,10	Viene valorizzato il grado di collaborazione organizzativa della Scuola relativamente al sostegno fornito per l'organizzazione di iniziative di formazione post Laurea	Si valuta in questo contesto il contributo organizzativo perché per quanto concerne il funzionamento delle Scuole il budget viene definito 'a monte' con l'Amministrazione

Tabella 2: Indicatori per la valutazione delle attività formative con i relativi pesi (distribuzione del 40% della quota premiale del budget per l'anno di riferimento t)

INDICATORI		PESO	Logica e fonte dati	Note
F ₁	Numero di studenti iscritti nell'AA (t-2/ t-1) da un numero di anni inferiore o uguale a quello della durata del CdS pesati in base alla tipologia secondo quanto previsto dal MIUR-FFO	0,30	Viene valorizzato il numero di studenti iscritti in corso, tenuto conto del costo standard (vedi indicatore MIUR-FFO) Fonte dati: ESSE3/ANS	La definizione di studente in corso coincide con quella del MIUR e cioè si prende in considerazione lo studente iscritto da un numero di anni inferiore o uguale alla durata legale del corso di studio a cui è iscritto
F ₂	Numero di studenti iscritti a CdS della Scuola che si iscrivono al II anno / totale degli studenti iscritti al I° anno a CdS della Scuola nell'anno precedente (riferimento alla coorte)	0,40	Viene valorizzata la capacità di progettare e gestire corsi di studio con studenti che procedono regolarmente e con profitto nel proprio percorso di studi Fonte dati: ESSE3/ANS	Nella rilevazione dei dati si fa riferimento alla coorte di studenti iscritta al I anno nell'AA (t-2/ t-1) e vengono esclusi eventuali trasferiti in ingresso o 'ripetenti'
F ₃	Numero di studenti iscritti nell'AA (t-2/ t-1) a CdS della Scuola / Totale docenti della Scuola <small>Errore. Il segnalibro non è definito.</small>	0,05	Viene riconosciuta la difficoltà nella gestione di corsi di studio con un alto numero di iscritti rispetto alla dotazione di docenza della Scuola Fonte dati: ESSE3/APO	
F ₄	Attività formative erogate nei corsi attivati dalla Scuola nell'anno accademico t-2/t-1 che ottengono una valutazione media da parte degli studenti superiore al 3 (scala 1-4) alla domanda sulla soddisfazione complessiva / Attività formative erogate nei corsi attivati dalla Scuola	0,05	Viene valorizzata la soddisfazione degli studenti UNICAM per le singole attività formative Fonte dati: ESSE3/USIQUAL	Viene preso in considerazione il risultato ottenuto dai vari CdS della Scuola (come media complessiva) nelle risposte alla domanda del questionario sulla soddisfazione generale dello studente (solo frequentante)
F ₅	Numero di laureati nella durata normale del corso di studio nell'anno solare t-1	0,15	Viene valorizzata la capacità di progettare e gestire corsi di studio con studenti che procedono regolarmente e con profitto nel proprio percorso di studi	Il calcolo viene fatto sulla base dei laureati per anno solare
F ₆	Grado di soddisfazione dei laureati (valore medio domande sulla soddisfazione generale) - Livello di soddisfazione (% decisamente SI) sul corso di laurea	0,05	Viene valorizzata la soddisfazione dei laureati UNICAM che hanno ultimato l'intero percorso formativo Fonte dati: ALMALAUREA – PROFILO DEI LAUREATI	Banca dati Alma Laurea: si fa riferimento all'indagine annuale sul 'Profilo dei laureati' più recente



Scheda 6 – Performance individuale personale docente-ricercatore

DOCUMENTO PER IL MONITORAGGIO E LA MISURAZIONE DELLE ATTIVITÀ DEL PERSONALE DOCENTE/RICERCATORE DELL'ATENEO

1. CRITERIO GENERALE DI VALUTAZIONE

La valutazione associata alla scheda prevede di stimare l'impegno dei singoli docenti/ricercatori considerando separatamente ricerca, formazione, terza missione ed incarichi istituzionali. Ciascuna voce che concorre alla formazione delle suddette attività è misurata in termini di mesi equivalenti: se a una generica attività viene associato un punteggio p è da intendersi che per il suo svolgimento si ritengono mediamente necessari p mesi⁶. Ciò permette di cumulare in un unico indicatore finale l'attività complessiva del ricercatore.

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

I valori parziali e totali che risultano dalla procedura sono determinati dividendo i punteggi delle attività per il periodo di tempo effettivo di servizio misurato in anni: il risultato che si ottiene è un rapporto incrementale che misura l'impegno attuale ma non la qualità delle attività svolte; in tal senso i coefficienti correttivi che tengono conto della qualità (es. ranking riviste, questionari sulla didattica) sono funzionali a misurare il maggior impegno presumibilmente richiesto per un'attività di qualità superiore. Poiché i punteggi associati alle attività sono caratterizzati da un certo grado di approssimazione, non ha alcun senso valutare micro-attività: nella scheda si è assunto che attività di impegno inferiore a 0.25 mesi (poco più di una settimana di impegno continuativo) non siano ponderabili.

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

Tenendo conto di quanto detto, un punteggio superiore a 12 è da ritenersi un risultato positivo in termini di impegno del ricercatore.

2. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLE ATTIVITÀ

2.1 - MONITORAGGIO E VALUTAZIONE ATTIVITÀ DI RICERCA

Questa attività viene misurata assegnando specifici punteggi a ciascun prodotto della ricerca. **A tal proposito si considerano i prodotti impiegati dall'ANVUR, nella definizione delle mediane dei Professori di II Fascia per la procedura di abilitazione nazionale in vigore, separatamente dalle altre attività rilevabili in IRIS.**

Per i prodotti ANVUR, il valore di riferimento assegnato (V_{rif}) si ottiene assumendo che il tempo dedicato complessivamente all'attività di ricerca sia mediamente un terzo del totale lavorato e sia lo stesso indipendentemente dal Settore Concorsuale e Settore Scientifico Disciplinare⁷. Per i prodotti non ANVUR, si considerano valori specifici equivalenti ad impegni temporali misurati in mesi.

METADATI DI RIFERIMENTO	ARCHIVIO DATI
--------------------------------	----------------------

⁶ Il parametro non indica l'arco temporale in cui viene svolta l'attività ma il tempo cumulato dedicato alla stessa; il protrarsi di attività per lunghi periodi (es. svolgimento di tesi di laurea) ed il fatto di svolgere più attività contemporaneamente (didattica, ricerca, attrazione finanziamenti, attività istituzionali) può accrescere la percezione dell'impegno reale.

⁷ 36 mesi corrispondono. Nel caso di pubblicazioni in coautoraggio tra ricercatori di diverso SSD, viene applicato il maggiore dei V_{rif}

<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazioni su rivista • Libri • Contributi specifici in volumi • Atti di convegno • Altre tipologie di prodotti 	CAMPUS (IRIS)
<ul style="list-style-type: none"> • Mobilità internazionale 	Scuola di afferenza

La valutazione delle attività deriva dalla somma dei seguenti punteggi:

	Bibliometrici	Non bibliometrici
01 PUBBLICAZIONE SU RIVISTA		
▪ Abstract su rivista	NV	NV
▪ Articolo	$V_{rif} \times K_1$	$V_{rif,A} \times K_1$
▪ Nota a sentenza	NV	$0.5 \times K_1$
▪ Scheda bibliografica	NV	NV
▪ Traduzione (Rivista)	NV	$0.5 \times K_1$
▪ Recensione	$0.4 \times K_1$	$0.4 \times K_1$
02 LIBRO		
▪ Bibliografia	NV	$3 \times K_2$
▪ Commento scientifico	NV	$3 \times K_2$
▪ Concordanza	NV	$2 \times K_2$
▪ Edizione critica	NV	$V_{rif,L} \times K_2$
▪ Indice	NV	$3 \times K_2$
▪ Monografia o trattato scientifico	$10 \times K_2$	$V_{rif,L} \times K_2$
▪ Pubblicazione di fonti inedite	NV	$3 \times K_2$
▪ Traduzione (libro)	$10 \times K_2$	$V_{rif,L} \times K_2$
03 CONTRIBUTO SPECIFICO IN VOLUME		
▪ Breve introduzione	$0.25 \times K_2$	$0.25 \times K_2$
▪ Contributo in volume (capitolo o saggio)	$2 \times K_2$	$V_{rif,A} \times K_1 \times K_2$
▪ Prefazione / Postfazione	$0.25 \times K_2$	$0.25 \times K_2$
▪ Recensione	$0.25 \times K_2$	$0.25 \times K_2$
▪ Schede di catalogo, repertorio o corpus	NV	$0.25 \times K_2$
▪ Traduzione	NV	$2 \times K_2$
▪ Voce (in dizionario o in enciclopedia)	$2 \times K_2$	$2 \times K_2$
04 ATTO DI CONVEGNO SU RIVISTA		
▪ Abstract atto convegno su rivista		
– Internazionale	$0.5 \times K_2$	$0.5 \times K_2$
– Nazionale	$0.25 \times K_2$	$0.25 \times K_2$
▪ Contributo in atto di convegno su rivista (i punteggi in parentesi sono attribuiti se invited speaker) ⁸		

⁸ Nel caso in cui la valutazione dia risultati inferiori al "Contributo in atto di convegno su volume", si applica la valorizzazione corrispondente a quest'ultima categoria

	Bibliometrici	Non bibliometrici
- Internazionale	$V_{rif} \times K_1 (+ 0.5)$	$V_{rif,A} \times K_1 (+ 0.5)$
- Nazionale	$V_{rif} \times K_1 (+ 0.25)$	$V_{rif,A} \times K_1 (+ 0.25)$
▪ Poster atto convegno su rivista		
- Internazionale	$0.5 \times K_2$	$0.5 \times K_2$
- Nazionale	$0.25 \times K_2$	$0.25 \times K_2$
05 ATTO DI CONVEGNO SU VOLUME		
▪ Abstract atto convegno su volume		
- Internazionale	$0.5 \times K_2$	$0.5 \times K_2$
- Nazionale	$0.25 \times K_2$	$0.25 \times K_2$
▪ Contributo in atto di convegno su volume (i punteggi in parentesi sono attribuiti se invited speaker)		
- Internazionale	$1 \times K_2 (+ 0.5)$	$1 \times K_2 (+ 0.5)$
- Nazionale	$0.7 \times K_2 (+ 0.25)$	$0.7 \times K_2 (+ 0.25)$
▪ Poster atto convegno su volume		
- Internazionale	$0.5 \times K_2$	$0.5 \times K_2$
- Nazionale	$0.25 \times K_2$	$0.25 \times K_2$
06 ALTRO		
▪ Altro	NV	NV
▪ Banca dati	$1 \times K_2$	$1 \times K_2$
▪ Cartografia	$1 \times K_2$	$1 \times K_2$
▪ Composizione	NV	NV
▪ Design	$1 \times K_2$	$1 \times K_2$
▪ Disegno	$1 \times K_2$	$1 \times K_2$
▪ Esposizione (da dividere tra gli autori)	3	3
▪ Manufatto	NV	NV
▪ Mostra (da dividere tra gli autori)	3	3
▪ Performance (da dividere tra gli autori)	3	3
▪ Progetto architettonico	$1 \times K_2$	$1 \times K_2$
▪ Prototipo d'arte e relativi progetti	$1 \times K_2$	$1 \times K_2$
▪ Software o prodotti multimediali	$1 \times K_2$	$1 \times K_2$
07 CURATELE		
▪ Cura di atti, volumi e cataloghi	$3 \times K_2$	$3 \times K_2$
▪ Direzione di collane scientifiche	$3 \times K_2$	$3 \times K_2$
▪ Direzione di riviste	$0.5 \times K_1$	$0.5 \times K_1$
▪ Editor di Special Issue	$0.5 \times K_1$	$0.5 \times K_1$
▪ Componente di comitato editoriale o di redazione ⁹	$0.5 \times K_1$	$0.5 \times K_1$
▪ Revisione di progetti	0.25	0.25
08 MOBILITA' INTERNAZIONALE		
▪ Periodi svolti all'estero anche se parzialmente impegnati in attività didattica	$0.25 \times \text{mesi}$	$0.25 \times \text{mesi}$

⁹ Sono esclusi i membri di advisory board che non hanno compiti impegnativi nella gestione editoriale della rivista

Definizione del valore di riferimento (V_{rif}) per settori bibliometrici.

Sono misurate come attività ANVUR gli **articoli scientifici su rivista ISI**.

Il valore di riferimento V_{rif} è determinato dal rapporto $18/m$, dove m è il valore di soglia fornito dall'ANVUR per i Professori Associati in occasione della procedura di Abilitazione Scientifica Nazionale per il settore scientifico disciplinare del ricercatore relativamente al numero di articoli pubblicati in 5 anni¹⁰. Il valore ottenuto tiene implicitamente conto del numero degli autori.

Definizione dei coefficienti correttivi (K_1 e K_2) per settori bibliometrici

K_1 è il fattore di correzione per il posizionamento della rivista e assume i seguenti valori:

- **2** se la rivista si posiziona nel primo quartile (Q1) delle riviste della propria categoria¹¹ nelle banche dati di riferimento per la procedura di abilitazione nazionale in vigore; il punteggio diventa **4** se la rivista si colloca nel primo 10% della propria categoria
- **1.5** se la rivista si posiziona nel secondo (Q2) o terzo (Q3) quartile
- **1** se la rivista si posiziona nel quarto (Q4) quartile
- **0.4** se rivista di carattere scientifico-divulgativo (max 3 lavori nel triennio)
- **0.4** se la rivista non è indicizzata nelle banche dati (max 3 lavori nel triennio)

K_2 è il fattore di correzione per il numero degli autori che assume i valori riportati in tabella

NUMERO AUTORI	K_2
1-3	1
4-8	0.9
9-15	0.7
>15	0.5

Definizione del valore di riferimento (V_{rif}) per settori non bibliometrici.

Sono misurate come attività ANVUR i **libri scientifici** e gli **articoli su rivista e/o capitoli di libri scientifici**.

Il valore di riferimento per i libri scientifici $V_{rif,L}$ è determinato dal rapporto $18/m_L$, dove m_L è il valore di soglia fornito dall'ANVUR per i Professori Associati in occasione della procedura di Abilitazione Scientifica Nazionale per il settore scientifico disciplinare del ricercatore relativamente al numero di libri pubblicati in 10 anni¹². Il valore ottenuto tiene implicitamente conto del numero degli autori. La quantificazione dell'attività deriva dalla somma dei valori $V_{rif,L}$ di ciascun prodotto.

Il valore di riferimento per gli articoli su rivista e/o capitoli di libri scientifici $V_{rif,A}$ è determinato dal rapporto $9/m_A$, dove m_A è il valore di soglia fornito dall'ANVUR per i Professori Associati in occasione della procedura di Abilitazione Scientifica Nazionale per il settore scientifico disciplinare del ricercatore relativamente al numero di articoli o capitoli di libri pubblicati in 5 anni¹³. Il valore ottenuto tiene implicitamente conto del numero degli autori.

Definizione dei coefficienti correttivi (K_1 e K_2) per settori non bibliometrici.

K_1 è il fattore di correzione per il posizionamento della rivista e assume i seguenti valori:

- **2.8** se la rivista si posiziona in Classe A¹⁴
- **1.3** se la rivista non si posiziona in Classe A ma compare nell'elenco delle riviste scientifiche ANVUR
- **0.4** se la rivista non rientra nell'elenco delle riviste scientifiche ANVUR

¹⁰ 18 mesi corrispondono a circa un terzo dei 5 anni di attività considerati per la definizione della soglia ANVUR

¹¹ Nel caso in cui la rivista appartenga a più categorie, si considera quella più favorevole.

¹² 18 mesi corrispondono a circa un sesto dei 10 anni di attività considerati per la definizione della soglia ANVUR.

¹³ 9 mesi corrispondono a circa un sesto dei 5 anni di attività considerati per la definizione della soglia ANVUR.

¹⁴ Si fa riferimento alle classificazioni ANVUR; il coefficiente viene applicato alle pubblicazioni sulle riviste nelle annualità per le quali la rivista risulta in classe A.

(max 3 lavori nel triennio)

- **1.5** nel caso di contributo in volume

K_2 è il fattore di correzione per il numero degli autori che assume i valori riportati in tabella

NUMERO AUTORI	K_2
1	1
2-4	0.8
> 4	0.6

2.2 - MONITORAGGIO E VALUTAZIONE ATTIVITÀ FORMATIVE

METADATI DI RIFERIMENTO	ARCHIVIO DATI
<ul style="list-style-type: none"> • Libri di carattere didattico per studenti universitari • Scritti o Capitoli di libri di didattica universitaria • Ore di didattica¹⁵ • Attività formative per dottorandi • Ore di didattica in corsi post-laurea dell'Ateneo di varia tipologia • Ore di didattica in attività strategiche per l'Ateneo¹⁶ • Supervisione di tesi¹⁵ • Supervisione studenti dottorato 	<ul style="list-style-type: none"> • CAMPUS (IRIS) • CAMPUS (IRIS) • ESSE3 (reg. lezioni) • SAS • ESSE3 (reg. lezioni) • Scuola di afferenza • ESSE3 • SAS

La valutazione delle attività deriva dalla somma dei seguenti punteggi:

a) Pubblicazioni di carattere didattico

01 LIBRO	
▪ Monografia o trattato scientifico (da dividere tra gli autori)	3
02 CONTRIBUTO SPECIFICO IN VOLUME	
▪ Contributo in volume (capitolo o saggio) (da dividere tra gli autori)	0.5

b) Ore di didattica

La valutazione di ogni corso deriva dalla seguente formula¹⁷

$$\text{Ore didattica} \times 0.025 \times FC_1 \times FC_2 \times FC_3 \times FC_4 \times FC_5$$

dove:

FC_1 è il fattore di correzione che tiene conto dei risultati dei questionari sulla didattica compilati dagli studenti (solo domande della sezione 'Docente')¹⁸

¹⁵ Le ore sono relative al triennio accademico che termina nell'ultimo anno di rilevamento. Es.: il triennio di rilevamento 2013-2015 è associato al triennio accademico 2012/13-2014/15.

¹⁶ Le attività strategiche svolte all'estero individuate nella seduta del 27 marzo 2019 da parte del Senato Accademico sono quelle svolte nell'ambito delle convenzioni con la Jilin Agriculture University (Cina), con l'Università di Dschang (Camerun) e con lo IUC di Douala (Camerun). Non sono state individuate attività strategiche dell'Ateneo svolte in Italia da considerare in questo ambito.

¹⁷ Il valore 0.025 deriva dall'ipotesi che 40 ore di lezione frontale equivalgano ad un mese di attività svolta a tempo pieno (1 punto) includendo i tempi per la preparazione delle lezioni, del ricevimento degli studenti e delle prove di valutazione intermedie e finali.

¹⁸ Nel caso di corsi mutuati, il voto viene ottenuto come media pesata rispetto al numero degli iscritti.

Media della valutazione questionari sulla didattica	FC_1
$m \geq 3$	1.2
$2.5 \leq m < 3$	1
$2 \leq m < 2.5$	0.5
$m < 2.0$	0.2
I valori si applicano solo per insegnamenti con numero di schede compilate ≥ 5 ; nel caso di un numero inferiore o di corsi non rilevati $FC_1 = 1$ Nel caso di corsi di integrazione/azzeramento $FC_1 = 1$	

FC_2 è il fattore di correzione per la sede delle attività

Attività	FC_2
Didattica svolta in sede	1
Didattica a Matelica da Camerino, o viceversa	1.2
Didattica a San Benedetto o Ascoli Piceno da Camerino, o viceversa	2
Didattica all'estero	3

FC_3 è il fattore di correzione per la numerosità degli studenti considerando sia i corsi "obbligatori" che i corsi a "scelta dello studente"

Numerosità studenti iscritti al relativo anno (tenendo conto di eventuali sdoppiamenti)	FC_3
1-30	1
31-60	1.5
61-100	2
101-200	2.5
> 200	3
Nel caso di corsi di integrazione/azzeramento $FC_3 = 1$	

FC_4 è il fattore di correzione per gli insegnamenti svolti in altra lingua: **2**

FC_5 è il fattore di correzione per corsi in e-learning¹⁹: **1.3**

c) Attività formative svolte all'estero che rientrano in un quadro di accordo/convenzione approvato dall'Ateneo e inserito nell'elenco delle attività strategiche appositamente approvato e periodicamente aggiornato dal Senato Accademico¹⁶.

La valutazione di ogni corso deriva dalla formula al punto b) dove

$$FC_1 = 1; FC_2 = 3; FC_3 = 1.5; FC_4 = 2; FC_5 = 1;$$

d) Attività formative svolte in Italia che rientrano in un quadro di accordo/convenzione approvato dall'Ateneo e inserito nell'elenco delle attività strategiche appositamente approvato e periodicamente aggiornato dal Senato Accademico¹⁶.

La valutazione di ogni corso deriva dalla formula al punto b) dove

$$FC_1 = 1; FC_2 = 1.2; FC_3 = 2; FC_4 = 1; FC_5 = 1;$$

e) Attività formative trasversali per dottorandi nell'ambito delle iniziative della Scuola di Dottorato (SAS) o nell'ambito

¹⁹ La correzione viene applicata negli anni successivi al primo solo in caso di iscritti in e-learning



di iniziative del Corso di riferimento (registrate ed inserite dalla segreteria SAS)

La valutazione di ogni corso deriva dalla seguente formula: $Ore\ didattica \times 0.025 \times 1,5 \times FC_4$

f) Attività formative per corsi post-laurea regolarmente registrate nel sistema dei registri on-line delle lezioni

La valutazione di ogni corso deriva dalla seguente formula: $Ore\ didattica \times 0.025 \times FC_4$

g) Supervisione di tesi

- Lauree Triennali **0.25**
- Lauree Magistrali **0.75**
- Scuole di Specializzazione **0.75**
- Master **0.25**

Il valore di ciascuna tesi è ripartito tra i supervisori ufficiali ai quali sono associati i seguenti pesi: Relatori = 1, Tutori = 1, Correlatori = 0.5.

h) Supervisione di studenti di dottorato.

- Per ogni anno di supervisione del singolo dottorando: **2**

Il valore di ciascuna supervisione è ripartito in parti uguali tra i supervisori e co-supervisori ufficiali.

2.3 MONITORAGGIO E VALUTAZIONE ATTIVITA' DI TERZA MISSIONE E FINANZIAMENTI.

METADATI DI RIFERIMENTO	ARCHIVIO DATI
• Finanziamenti europei con specifica PQ	UGOV Contabilità
• Altri finanziamenti internazionali	
• Finanziamenti nazionali su base competitiva – PRIN e FIRB	
• Finanziamenti per la ricerca da enti pubblici o da privati	
• Tutti gli altri finanziamenti	
• Brevetti	CAMPUS (IRIS)
• Organizzazione eventi (curatele)	UGOV contabilità
• Presentazione di progetti di ricerca	
• Altre attività TM (Spin-off)	
	Area Ricerca, Trasferimento tecnologico e Gestione progetti

Finanziamenti:

Per quanto concerne i finanziamenti viene valorizzata una quota fissa del 17% delle cifre provenienti da **risorse finanziarie acquisite con** progetti competitivi. Le cifre sono suddivise in parti uguali tra tutti i ricercatori strutturati partecipanti al finanziamento e sono considerate spalmate sul periodo di rendicontazione ufficiale del progetto a prescindere dalla loro effettiva disponibilità²⁰.

01 - FINANZIAMENTI	Punteggio
• Finanziamenti europei con specifica PQ	2.7 x quota fissa (€) / 5833 ²¹
• Altri finanziamenti internazionali	2.5 x quota fissa (€) / 5833
• Finanziamenti nazionali su base competitiva – PRIN e FIRB	2 x quota fissa (€) / 5833
• Finanziamenti per la ricerca da enti pubblici o da privati	1.5 x quota fissa (€) / 5833
• Tutti gli altri finanziamenti	1 x quota fissa (€) / 5833

Terza Missione:

²⁰ Se il triennio non coincide con il periodo di finanziamento

²¹ All'impegno del ricercatore viene attribuito un valore specifico utilizzando il fattore di conversione calcolato dividendo 70.000 € (costo medio in euro di un PA) per 12 mesi (5.833 €/mesi).

02 PRESENTAZIONE PROGETTI DI RICERCA COMPETITIVI	Presentato	Finanziato
- Europeo come Coordinatore	2	4
- Europeo come Responsabile locale	0.5	1
- PRIN e FIRB come Coordinatore	1	2
- PRIN e FIRB come Responsabile locale	0.25	0.5
- a livello regionale	1	2

03 BREVETTO	Punteggio
- Internazionale	4 x K ₂
- Internazionale (estensione di brevetto nazionale)	2 x K ₂
- Nazionale	2 x K ₂

04 ORGANIZZAZIONE EVENTI (da dividere tra gli autori)	Punteggio
- Internazionale sede UniCam	3
- Internazionale sede esterna	1
- Nazionale sede UniCam	2
- Nazionale sede esterna	0.5

05 ALTRE ATTIVITA' DI TERZA MISSIONE	Punteggio
<i>Partecipazione spin-off (valorizzata solo per il primo triennio dopo l'attivazione):</i>	
- Partecipazione in qualità di socio fondatore e Presidente	2
- Partecipazione in qualità di socio fondatore	0,5

2.4 MONITORAGGIO E VALUTAZIONE INCARICHI ISTITUZIONALI

Le attività della sezione A sono cumulabili fino ad un massimo di **24** punti nel triennio di riferimento.

Le attività della sezione B sono cumulabili con quelle della sezione A fino a un massimo di **36** punti nel triennio di riferimento.

Sez.	INCARICO	PUNTEGGIO	ARCHIVIO DATI
A	Membri elettivi di: - Senato Accademico - CdA - Assemblea Rappresentanze - Consiglio Polo Scientifico Didattico Piceno - Comitato Unico di Garanzia - Collegio di Disciplina	0.5	Ateneo
	Responsabile formalmente designato in attività organizzative nella Scuola: - membro della giunta - membro commissione paritetica - membro gruppi di riesame di CdS - coordinatore di CdS delle attività di: orientamento, tutorato, stage, placement e mobilità internazionale - membro della Commissione Ricerca	2.5	Scuola di afferenza
	- Direttore Scuola di Specializzazione - Responsabile Curriculum di Dottorato - Direttore master - Direttore corso di perfezionamento - Membro del Coordinamento di Ateneo per la ricerca	3	Ateneo

	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile corso di formazione finalizzata e permanente - Membro Collegio docenti Corso di dottorato ricerca - Membro Organismo Preposto al Benessere Animale 	1	<ul style="list-style-type: none"> - SAS - SAS - Ateneo
	Attività svolte continuativamente presso l'Ospedale Veterinario Didattico, attività Sanitarie Diagnostiche, Servizio di Anatomia Patologica Veterinaria	3	Ospedale Veterinario
	Titolare di un incarico di responsabilità nell'ambito dell'Ospedale Veterinario	2,5	Ospedale Veterinario
	Membri di commissioni di esami di stato	2	Scuola di afferenza
	Coordinatori/Presidenti di: <ul style="list-style-type: none"> - Assemblea delle Rappresentanze - Comitato Unico di Garanzia - Consiglio del Polo Scientifico Didattico Piceno - Commissione Parità di Genere - Collegio di Disciplina - Comitato tecnico scientifico del Sistema Bibliotecario e Museale - Organismo Preposto al Benessere degli Animali 	2	Ateneo
	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Sezione Scuola di Ateneo - Responsabile di Corso di Studio di I o II livello (L,LM,LMCU) - Direttore Scuola Superiore Carlo Urbani 	6	<ul style="list-style-type: none"> - Scuola di afferenza - Scuola di afferenza - Ateneo
	- Direttore Ospedale Veterinario	8	Ateneo
	- Direttore Vicario di Scuola di Ateneo	3	Scuola di afferenza
	<ul style="list-style-type: none"> - Delegato/ del Rettore nella governance di Ateneo - Coordinatore Presidio Qualità di Ateneo 	7	Ateneo
B	Direttore Scuola di Ateneo (compresa SAS)	9	Ateneo
	Pro-rettore	9	Ateneo
	Pro-rettore Vicario	10	Ateneo
C	Rettore	15	Ateneo