



NUCLEO DI VALUTAZIONE

VERBALE N° 11
DATA ED ORA 25 giugno 2019 ore 9.30
SEDE Via Calepina 14, Trento - riunione telematica

Sono presenti alla seduta:

| | | |
|------------------|----------------------|---|
| MARIA BERGAMIN | Presidente - esterno | P |
| ALBERTO BACCINI | Componente esterno | P |
| FRANCO DALFOVO | Componente | P |
| GIUSEPPE ESPA | Componente | P |
| EMANUELA STEFANI | Componente esterno | P |

P = presente; AG = assente giustificato; A = assente; (vc/tc) = in video/teleconferenza

Ordine del giorno

1. Validazione della Relazione sulla Performance anno 2018.

La seduta si apre alle ore 9.30.

I componenti del Nucleo di Valutazione inviano i loro pareri (**allegati 0.1-0.5**).

Si passa alla trattazione del punto 1 all'ordine del giorno: "**Validazione della Relazione sulla Performance anno 2018**".

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Trento, emanato con D.R. n. 167 del 23 aprile 2012;

Visto il D.Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività delle Pubbliche Amministrazioni;

Vista la Legge 240/2010, e in particolare l'art. 2, comma 1, riferito al ruolo del Nucleo di valutazione;

Vista la Delibera CIVIT n. 9/2010 in tema di applicabilità del D.lgs. n. 150/2009 alle Università;

Viste le Delibere CIVIT n. 5/2012 e 6/2012, che definiscono le modalità e gli adempimenti richiesti agli organismi indipendenti di valutazione (OIV);

Visto il D.Lgs 74/2017;

Preso atto della Relazione sulla performance 2018 della struttura gestionale;

Con voto unanime;

Delibera

1. di **validare la relazione** sulle Performance 2018 **con il giudizio** riportato nelle pagine che seguono.

Giudizio di sintesi del Nucleo di Valutazione in qualità di OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2018

1. Premessa normativa

Le funzioni proprie dell'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, sono attribuite ai Nuclei di Valutazione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, dall'art.2, comma 1, lettera r) della Legge n. 240 del 30 dicembre 2010.

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ha introdotto, a decorrere dal 22 giugno 2017, alcune sostanziali modifiche e integrazioni al decreto legislativo n. 150/2009, in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r) della legge 7 agosto 2015, n.124, e stabilisce, all'art. 10 comma 1, lettera h) che "il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto del presente decreto".

Come precisato dalla stessa ANVUR, l'art. 60 comma 2 del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, in seguito convertito dalla legge n. 98/2013, già prevedeva che le competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR, che l'art. 13 del d.lgs. n. 150/2009 aveva precedentemente posto in capo alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT), fossero trasferite all'ANVUR.

In aggiunta il decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, ha mutato l'interlocutore dell'ANVUR (art. 5 comma 3) trasformando, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche nella Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.AC.).

Successivamente il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha trasferito al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le competenze in materia di misurazione e valutazione della performance (art. 19 comma 9) di cui era titolare l'ANAC, che rimane quindi titolare del ruolo di indirizzo in tema di trasparenza e anticorruzione. Infine il Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, contenente il Regolamento di disciplina delle funzioni del DFP in materia di performance, introduce la Rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche (art. 7) 2 e ribadisce la funzione dell'ANVUR per il comparto università e ricerca (art. 3, comma 5), poi sancita definitivamente con il citato d.lgs. n 74/2017.

L'aggiornamento normativo introdotto dal d.lgs. n. 74/2017 ha modificato sensibilmente l'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009 e nello specifico il comma 4 lettera c), ove si precisa che l'Organismo Indipendente di Valutazione "valida la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione".

Le modifiche al D.Lgs. 150/2009 introdotte dal D.Lgs 74/2017 consolidano il ruolo dei NdV (OIV) nel processo di valutazione delle performance degli atenei, attribuendo loro maggiori poteri e nuove responsabilità, a partire dal parere vincolante sull'aggiornamento del documento che definisce metodologie, tempi e responsabilità del processo di valutazione delle performance (Sistema di misurazione e valutazione delle Performance –SMVP).

In aggiunta, al NdV è stato assegnato il compito di monitoraggio, da intendersi affiancato a quello svolto dall'amministrazione, che si esplica nel verificare "l'andamento delle performance rispetto

agli obiettivi programmati” e di segnalare “la necessità o l’opportunità di interventi correttivi” (art. 6, c. 1). Proprio per espletare questo ruolo, agli OIV è riconosciuta la possibilità di accedere “a tutti i sistemi informativi dell’amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione”, nonché “a tutti i luoghi all’interno dell’amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all’espletamento delle proprie funzioni” (art.14, c.4-ter).

Con il D.Lgs. 74/2017, inoltre, è stata armonizzata in un’unica scadenza (30 giugno) la pubblicazione della Relazione sulla Performance e la validazione dell’OIV (art. 10, c. 1, lett. b).

Il nuovo art. 14 attribuisce un’importanza particolare all’ascolto dell’utenza, prevedendo che per la valutazione della performance organizzativa si tenga conto “anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali” (comma 4 bis).

Il SMVP in vigore nel 2018 prevede: “Al termine di ogni monitoraggio che comporti la revisione di uno o più obiettivi e indicatori in corso d’esercizio, l’Amministrazione provvede a dare formale comunicazione al Nucleo di Valutazione delle modifiche apportate.” In realtà in molti casi le modifiche sono state comunicate soltanto in sede di Relazione sulla Performance (v. allegato 1).

2. Esame della Relazione sulla Performance 2018

Definito il quadro normativo di riferimento il Nucleo di Valutazione prende in esame la Relazione sulla Performance 2018, che è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione in data 7 giugno per gli adempimenti di competenza.

Ai sensi dell’art. 14, comma 6, del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali del merito. La validazione è riassumibile in tre ambiti che rappresentano la struttura di massima dei paragrafi a seguire:

- la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009;
- l’attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del D.lgs. 150/2009);

Sulla base di quanto espresso dal D.Lgs. 150/2009, è stata analizzata la Relazione sulla Performance 2018 unitamente ad altri documenti ritenuti di interesse ai fini dell’attività, tra cui:

- il Piano integrato 2018-2020;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

3. Parere su conformità – attendibilità e comprensibilità della relazione

In dettaglio, il **Nucleo di Valutazione**, sui diversi aspetti della Relazione, formula le seguenti osservazioni:

- **Conformità**: la Relazione sul piano formale risulta pienamente conforme alla delibera CiVIT n. 5/2012.
- **Comprensibilità**: La Relazione sulla Performance 2018 presenta, a parere del Nucleo, un buon grado di **comprensibilità** delle informazioni, anche grazie all’utilizzo di un linguaggio accessibile alla maggioranza dei lettori, siano essi cittadini o imprese. Il Nucleo apprezza i continui sforzi operati dall’amministrazione in questi anni per rendere più comprensibili i contenuti del documento e illustrare con maggior precisione l’attività svolta.
- **Attendibilità**: Per quanto riguarda **l’attendibilità**, il Nucleo rileva che per tutti gli indicatori, i

target e i risultati presentati sono indicate chiaramente le fonti informative.

Per quanto riguarda le procedure, il Nucleo ritiene di poter formulare le seguenti considerazioni:

- lo svolgimento del Ciclo delle Performance ha acquistato una fluidità ed efficacia sempre maggiore sia per la riduzione degli intervalli temporali tra i diversi monitoraggi (che avviene in modo formale con cadenza trimestrale), sia per il clima di attiva collaborazione stabilito tra i Responsabili delle Direzioni e tra questi ed il Direttore Generale;
- in particolare, si rileva un generale miglioramento nella sezione riguardante gli obiettivi individuali, evidenziato dal collegamento con il sistema di misurazione e valutazione;
- va rilevato che alla data di approvazione delle Relazione, il processo di valutazione della performance individuale è stato completato sia per il personale EP che per il personale D con responsabilità. I dati forniti al NdV hanno permesso di elaborare le tabelle allegate alla presente relazione;
- nella Relazione sono state inserite sia l'analisi dei risultati che le ricadute sui processi decisionali delle indagini relative al benessere organizzativo, Customer satisfaction e piano di miglioramento dei Servizi;
- il Nucleo, come fatto notare nella relazione dello scorso anno, rileva che le aree di possibile "intervento" dovrebbero essere indicate in fase di programmazione. Nel 2018 è difficile trovare il collegamento tra quanto risultava dalle indagini di Customer e le azioni specifiche messe in atto.

Questo, invece, sarà valutabile nel 2019 poiché nel Piano Integrato sono stati inseriti i piani di miglioramento.

- il Nucleo di Valutazione, viste le indicazioni contenute nelle *Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane* (ANVUR, luglio 2015), ove si raccomanda di partecipare ad almeno una delle riunioni nelle quali è effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi, ha ritenuto di incontrare nella seduta del 31 maggio 2019 tutti i dirigenti sentendo da ciascuno le opinioni relative alla valutazione messa in atto dal Direttore Generale;
- in data 6 giugno 2019 sono state fornite al Nucleo di valutazione le tabelle sulla valutazione individuale (per il personale EP e D) che permettono di chiarire all'OIV, attraverso l'indicazione di dati specifici, in quale modo l'Ateneo intende procedere alla distribuzione del salario accessorio tra i dipendenti dell'Amministrazione. È stato inoltre fornito il dato relativo alla valutazione dell'art. 11 del CCI del 2018.

4. Valutazione della Relazione

Il NdV ha riscontrato un sensibile miglioramento nella redazione delle schede di performance dei Dipartimenti che hanno rendicontato con chiarezza il grado di raggiungimento dei loro target, pur facendo riferimento a numeri elevati di obiettivi e ad una significativa articolazione dei relativi target.

Tuttavia il Nucleo di valutazione osserva che il ricorso a obiettivi di carattere descrittivo, nelle strutture amministrative e nei Dipartimenti, dovrebbe essere ulteriormente ridotto poiché, altrimenti, i relativi indicatori e i target non possono essere di carattere quantitativo. Si invita perciò a fare uno sforzo ulteriore per individuare obiettivi quantificabili e quindi misurabili in maniera più precisa in fase di realizzazione. Non sempre si riesce a distinguere un obiettivo quasi completamente raggiunto da un obiettivo parzialmente raggiunto stando alla descrizione fornita nella relazione.

Nella relazione si fa riferimento all'indagine del benessere organizzativo con un'analisi dei dati e

delle principali criticità emerse. In base a tali analisi sono state individuate delle azioni di miglioramento rendicontate nella Relazione sulla Performance.

Nella relazione si fa riferimento inoltre alle indagini condotte attraverso i questionari rivolti al PTA docenti e studenti dall'istituto IRVAPP-FBK, e coordinate dal Prof. Bonaccorsi:

“Prima di ogni altra considerazione, si ritiene necessario chiarire che la rappresentatività del campione preso in esame (ossia quello dei rispondenti all'ondata 2019 dell'indagine) è di impossibile determinazione a causa dell'assenza di informazioni sulle dimensioni e sulla composizione per caratteristiche di rilievo dell'universo di riferimento. Analoghe considerazioni valgono, di conseguenza, per quanto attiene ai tassi di risposta, anch'essi ignoti. Le uniche informazioni disponibili sono riportate in Appendice.”

Il NdV esprime la sua perplessità sul fatto che si parli di rappresentatività di un campione quando l'indagine condotta nel 2019 è di tipo censuario. Il gruppo dei rispondenti non è rappresentativo perché non è un sottoinsieme (come sempre accade per i gruppi di rispondenti e non rispondenti) di un campione di numerosità prestabilita (possibilmente in modo ottimale), selezionato con criteri casuali dall'archivio di riferimento, onorando un disegno campionario individuato anch'esso a monte.

L'universo di riferimento è noto per tutte e tre le indagini (PDR, PTA e Studenti) e note sono alcune delle sue caratteristiche che potrebbero fungere da criteri di stratificazione (e se necessario da domini di stima) per una indagine campionaria. Si tratta, infatti, di dati amministrativi nella piena disponibilità dell'ateneo trentino. Pertanto tutte le informazioni per effettuare una indagine campionaria, almeno secondo un disegno stratificato proporzionale, sarebbero state, almeno in linea teorica, a disposizione dei gruppi di lavoro che hanno svolto il lavoro in oggetto.

Si è però deciso di effettuare una indagine censuaria. Con riferimento alla strategia adottata, il NdV ritiene che i tassi di risposta (e, di conseguenza, i tassi di mancata risposta – totale e parziale) siano, al contrario di quanto affermato nella relazione, calcolabili. Infatti, sono noti i totali (anche distintamente per i profili individuati nella relazione) delle tre componenti PDR, PTA e Studenti. E quindi i tassi di partecipazione avrebbero potuto essere facilmente calcolati rapportando ai totali in parola il numero delle risposte ottenute.

Qualora i tassi di risposta siano, come si intuisce, molto bassi, non si può che condividere le posizioni estremamente prudenti formulate da FBK nell'utilizzo dei dati analizzati. Tali dati vanno usati esclusivamente per fini descrittivi (come è stato puntualmente fatto) nel tentativo di evidenziare criticità forti o situazioni caratterizzate da pratiche virtuose molto evidenti.

Si sconsiglia, a questo punto, qualsiasi ricorso a tecniche riconducibili alla post-stratificazione nel tentativo di rendere rappresentativo un gruppo di rispondenti che rappresentativo (delle popolazioni oggetto di indagine) non è proprio perché assai ridotto nella dimensione e non generato da alcun criterio di selezione casuale. Per di più, un tasso di risposta dell'ordine, ad esempio, del 15%, mentre è gestibile (e passibile di “correzioni” ex post) nella cornice di una indagine campionaria e rappresenta spesso un valore accettabile in molte indagini su fenomeni sociali, in una indagine di tipo esaustivo costituisce un problema molto serio che verosimilmente inficia i risultati dell'indagine stessa.

Si consiglia inoltre, per le successive occasioni di indagine, di accogliere i suggerimenti presenti nella relazione redatta da FBK circa la gestione delle domande del questionario (soprattutto a fini di comparabilità) ma soprattutto di orientarsi verso una indagine di tipo campionario, con disegno di campionamento da condividere a priori con il NdV. Si suggerisce inoltre di adottare strategie di focus group con il fine di intervistare i tanti testimoni privilegiati che in ateneo possono fornire informazioni rilevanti sui servizi forniti dall'Università di Trento grazie ai particolari ruoli che svolgono. Si pensi, solo per fare un esempio, alla componente studentesca che opera all'interno

delle commissioni paritetiche o ai rappresentanti degli studenti stessi nei CDS.

In relazione ai risultati della valutazione del personale tecnico amministrativo, il Nucleo di Valutazione rileva che, per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi: continua a persistere una netta differenziazione nei risultati tra personale afferente a Direzioni Centrali e strutture accademiche:

- a) l'81% (17 su 21) degli EP delle strutture accademiche hanno ricevuto valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100%; solo il 55% (21 su 38) degli EP delle Direzioni centrali ha ricevuto una valutazione compresa tra il 95,1% ed il 100%;
- b) analogamente, l'86,6% (39 unità su un totale di 45) del personale posizione D con responsabilità afferente alle strutture accademiche ha ricevuto valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100% (lo scorso anno era il 88,6%); il 68,0% (49/72) del personale D con responsabilità afferente alle Direzioni centrali ha ricevuto valutazioni nel range compreso tra 95 e 100 (lo scorso anno era il 71,2%). Rispetto allo scorso anno si rileva una diminuzione della quota di personale valutato al massimo nelle direzioni centrali. Il Nucleo di valutazione raccomanda ancora una volta di ridurre il divario tra le strutture decentrate e le direzioni centrali.
- c) Il Nucleo di Valutazione osserva come l'utilizzo dell'art. 11. sia stabile in quasi tutti i Dipartimenti e centri. Si osserva una diminuzione in 4 Dipartimenti/centri. L'utilizzo comunque copre il 70,6 per cento del personale allocato presso i Dipartimenti. (lo scorso anno era il 67,9).
Per le Direzioni, invece, si osserva una diminuzione sull'assegnazione in quasi tutte le direzioni ad esclusione della Direzione Pianificazione, approvvigionamenti e Amministrazione. Spicca il dato negativo della Direzione Didattica e servizi agli Studenti con un 7,6%. L'utilizzo copre il 30,1 per cento del personale allocato presso le Direzioni (lo scorso anno era il 41,9).
Anche in questo caso si osserva un divario molto forte tra Direzioni e Dipartimenti/centri.
L'art. 11 è un istituto incentivante previsto dal C.C.I. che prevede l'assegnazione di un budget a ciascuna struttura, direttamente utilizzato dal responsabile per riconoscere premi ai propri collaboratori in riferimento al raggiungimento di obiettivi di miglioramento nei servizi/sviluppo di nuove infrastrutture tecnico scientifiche o al riconoscimento di particolari competenze lavorative.
Il Nucleo di Valutazione ritiene che sarebbe opportuno che ciascuna struttura esplicitasse i criteri con i quali assegna la premialità.
- d) la valutazione individuale del personale di ctg. B, C e D senza incarico di responsabilità è annuale per i periodi di valutazione ma viene effettuata con cadenza biennale.

Il Nucleo di valutazione invita l'amministrazione ad adottare iniziative in grado di ridurre il divario di valutazione dei risultati tra sedi centrali e periferiche.

Vengono qui di seguito riportati i dati relativi agli EP e ai D con responsabilità suddivisi per Direzioni/Dipartimenti per range di risultato; i risultati relativi all'art. 11 del CCI integrativo anno 2017 e 2018.

Risultati categoria EP:

| Dipartimento/Centro | <=80 | 80-85 | 85-90 | 90-95 | 95-100 | Totale complessivo |
|---|------|-------|-------|-------|--------|--------------------|
| Centro di Biologia Integrata - CIBIO | | | | | 1 | 1 |
| Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC | 1 | | | 1 | 2 | 4 |
| Dip.di Fisica | | | | 1 | 7 | 8 |
| Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione | | | | | 1 | 1 |
| Dip.di Ing. Industriale | | | | 1 | 2 | 3 |
| Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica | | | | | 1 | 1 |
| Dip.di Matematica | | | | | 1 | 1 |
| Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale | | | | | 1 | 1 |
| Rettorato | | | | | 1 | 1 |
| Totale dipartimenti | 1 | 0 | 0 | 3 | 17 | 21 |
| Dir.Didattica e Servizi agli Studenti | | | | | 2 | 2 |
| Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza | | | | | 6 | 6 |
| Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tecn.Inf.e | | | | 4 | 6 | 10 |
| Direzione Generale | | | | 3 | 4 | 7 |
| Direzione Patrimonio Immobiliare Appalti | | | 3 | | 1 | 4 |
| Direzione Ricerca e SBA | | 1 | | 3 | 2 | 6 |
| Direzione Risorse Umane e Organizzazione | | | | 3 | | 3 |
| Totale Direzioni | 0 | 1 | 3 | 13 | 21 | 38 |
| Totale complessivo | 1 | 1 | 3 | 16 | 38 | 59 |

Risultati categoria D con Responsabilità:

| Dipartimento/Centro | <=80 | 80-85 | 85-90 | 90-95 | 95-100 | Totale complessivo |
|---|------|-------|-------|-------|--------|--------------------|
| Centro di Biologia Integrata - CIBIO | | | | | 5 | 5 |
| Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC | | | | 2 | 4 | 6 |
| Dip.di Economia e Management | | | | | 1 | 1 |
| Dip.di Fisica | | 1 | | 1 | 7 | 9 |
| Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione | | | | | 1 | 1 |
| Dip.di Ing. Industriale | 1 | | | | 2 | 3 |
| Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica | | | | 1 | 7 | 8 |
| Dip.di Lettere e Filosofia | | | | | 2 | 2 |
| Dip.di Matematica | | | | | 1 | 1 |
| Dip.di Psicologia e Scienze Cognitive | | | | | 2 | 2 |
| Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale | | | | | 1 | 1 |
| Rettorato | | | | | 4 | 4 |
| Scuola di Studi Internazionali | | | | | 1 | 1 |
| Fac.di Giurisprudenza | | | | | 1 | 1 |
| Totale dipartimenti | 1 | 1 | 0 | 4 | 39 | 45 |
| Dir.Didattica e Servizi agli Studenti | | 1 | | 4 | 9 | 14 |
| Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza | | | | | 8 | 8 |
| Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tecn.Inf.e | | | | 2 | 12 | 14 |
| Direzione Generale | 2 | | | 2 | 5 | 9 |
| Direzione Patrimonio Immobiliare Appalti | | | 1 | 1 | 4 | 6 |
| Direzione Ricerca e SBA | 2 | | | 2 | 8 | 12 |
| Direzione Risorse Umane e Organizzazione | | 1 | | 5 | 3 | 9 |
| Totale Direzioni | 4 | 2 | 1 | 16 | 49 | 72 |
| Totale complessivo | 5 | 3 | 1 | 20 | 88 | 117 |

Esiti valutazione ex art. 11 C.C.I. assegnati per categoria anno 2017

| Direzione /Dipartimento | C | D | EP | Totale personale con art. 11 | Personale Totale per Direzione/ Centro | % art. 11 |
|--|------------|------------|-----------|------------------------------|--|-------------|
| Cibio | 1 | 19 | 1 | 21 | 28 | 75% |
| Scuola studi Internazionali | | 2 | | 2 | 2 | 100% |
| Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC | 3 | 6 | 2 | 11 | 20 | 55% |
| Dip.di Economia e Management | 2 | 4 | | 6 | 6 | 100% |
| Dip.di Fisica | 4 | 18 | 3 | 25 | 41 | 61% |
| Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione | 1 | 7 | | 8 | 13 | 62% |
| Dip.di Ing. Industriale | 6 | 6 | 2 | 14 | 24 | 58% |
| Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica | 4 | 7 | | 11 | 30 | 37% |
| Dip.di Lettere e Filosofia | 1 | 9 | | 10 | 10 | 100% |
| Dip.di Matematica | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 100% |
| Dip.di Psicologia e Scienze Cognitive | 1 | 5 | | 6 | 8 | 75% |
| Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale | 4 | 7 | | 11 | 12 | 92% |
| Fac.di Giurisprudenza | 4 | 1 | | 5 | 5 | 100% |
| Scuola in Scienze Sociali | 1 | 1 | | 2 | 2 | 100% |
| Rettorato | 1 | 7 | 1 | 9 | 9 | 100% |
| Totale Dipartimenti | 34 | 102 | 10 | 146 | 215 | 67,9 |
| Dir.Didattica e Servizi agli Studenti | 33 | 23 | | 56 | 115 | 48,7 |
| Dir.Pianificazione,Approv.e Amm.ne | 17 | 23 | 1 | 41 | 86 | 47,7 |
| Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tecn.Inf.e | 11 | 14 | | 25 | 67 | 37,3 |
| Direzione Generale | 4 | 9 | 2 | 15 | 52 | 28,8 |
| Direzione Patrimonio Immobiliare | 4 | 6 | 1 | 11 | 26 | 42,3 |
| Direzione Ricerca e SBA | 6 | 11 | 1 | 18 | 52 | 34,6 |
| Direzione Risorse Umane e Organizzazione | 2 | 14 | 3 | 19 | 44 | 43,2 |
| Totale direzioni | 77 | 100 | 8 | 185 | 442 | 41,9 |
| Totale | 111 | 202 | 18 | 331 | 657 | 50,4 |

Esiti valutazione ex art. 11 C.C.I. assegnati per categoria anno 2018

| Direzione /Dipartimento | C | D | EP | Totale personale con art. 11 | Personale Totale per Direzione/ Centro | % art. 11 |
|--|-----------|------------|-----------|------------------------------|--|-------------|
| Cibio | 2 | 23 | 1 | 26 | 27 | 96% |
| Scuola studi Internazionali | | 2 | | 2 | 2 | 100% |
| Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC | 3 | 5 | 2 | 10 | 21 | 48% |
| Dip.di Economia e Management | | | | 0 | 7 | 0% |
| Dip.di Fisica | 3 | 16 | 3 | 22 | 41 | 54% |
| Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione | | 8 | | 8 | 15 | 53% |
| Dip.di Ing. Industriale | 11 | 10 | 3 | 24 | 25 | 96% |
| Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica | 3 | 9 | | 12 | 28 | 43% |
| Dip.di Lettere e Filosofia | 1 | 9 | | 10 | 10 | 100% |
| Dip.di Matematica | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 100% |
| Dip.di Psicologia e Scienze Cognitive | 3 | 5 | | 8 | 9 | 89% |
| Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale | 4 | 7 | | 11 | 12 | 92% |
| Fac.di Giurisprudenza | 4 | 1 | | 5 | 5 | 100% |
| Scuola in Scienze Sociali | 1 | 1 | | 2 | 2 | 100% |
| Rettorato | 1 | 7 | 1 | 9 | 9 | 100% |
| Totale Dipartimenti | 37 | 106 | 11 | 154 | 218 | 70,6 |
| Dir.Didattica e Servizi agli Studenti | 5 | 4 | | 9 | 118 | 7,6 |
| Dir.Pianificazione,Approv.e Amm.ne | 13 | 28 | 3 | 44 | 88 | 50,0 |
| Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tecn.Inf.e | 11 | 17 | | 28 | 68 | 41,2 |
| Direzione Generale | 6 | 7 | 1 | 14 | 53 | 26,4 |
| Direzione Patrimonio Immobiliare | 4 | 5 | | 9 | 27 | 33,3 |
| Direzione Ricerca e SBA | 5 | 8 | | 13 | 52 | 25,0 |
| Direzione Risorse Umane e Organizzazione | 3 | 12 | 3 | 18 | 42 | 42,9 |
| Totale direzioni | 47 | 81 | 7 | 135 | 448 | 30,1 |
| Totale | 84 | 187 | 18 | 289 | 666 | 43,4 |

Ulteriori osservazioni analitiche, con le indicazioni delle pagine di riferimento, sono riportate nell'allegato 2.

5. Conclusione

Il Nucleo di Valutazione prende atto dell'impegno profuso nel processo di miglioramento messo in atto e confida che i rilevi emersi durante l'analisi della Relazione possano essere utilizzati per migliorare ulteriormente i criteri e le modalità con cui le attività amministrative dell'Università vengono svolte; ritiene pertanto di poter **validare** la Relazione sulla performance 2018.



La seduta si conclude alle ore 12.

Il presente verbale è approvato seduta stante.