



**VERBALE DELL'ADUNANZA
DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
SEDUTA DEL 29 SETTEMBRE 2017**

Il giorno 29 settembre 2017, alle ore 11:00, presso la Sala del Senato Accademico, Piazza San Marco n. 4, previa regolare convocazione prot n. 135755 fasc. 2017-II/15.6 del 25/09/2017, si è riunito il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Firenze.

Sono presenti: il Coordinatore, Prof. Enrico Marone e i Membri: Dott.ssa Deborah Agostino, Dott.ssa Cristiana Rita Alfonsi, Prof. Tomaso Francesco Giupponi, Prof. Simone Guercini, Prof.ssa Carla Rampichini, Sig. Matteo Sandrucci, Sig. Luca Svolacchia e Dott. Paolo Tessitore.

Le funzioni di Presidente sono esercitate dal Coordinatore, quelle di Segretario dalla dott.ssa Valentina Papa.

Sono altresì presenti la Dott.ssa Chiara Brusco e la Dott.ssa Francesca Salvi del Servizio di Supporto al Nucleo di Valutazione – Struttura Tecnica Permanente.

I presenti si sono riuniti per trattare il seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni;
2. Approvazione verbali delle sedute del 6 giugno e 27 giugno 2017;
3. Relazione Annuale 2017 – sezione I: Valutazione del Sistema di Qualità dell'Ateneo e dei Corsi di Studio;
4. Validazione della Relazione sulla Performance – anno 2016;
5. Proposta di valutazione della performance del Direttore Generale – anno 2016.

Il **Coordinatore**, constatata l'esistenza del numero legale, dichiara aperta e valida la seduta.

Il Coordinatore propone di anteporre la discussione dei punti 4 e 5 al punto 3, comunicando che la dott.ssa Papa uscirà durante la discussione del punto 4, per ragioni di convenienza e a garanzia di terzietà, avendo ella seguito per conto dell'Amministrazione tutte le fasi del Ciclo della Performance 2016.

1. COMUNICAZIONI

a) Il Coordinatore presenta le due nuove risorse di personale in servizio presso l'ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione: la dott.ssa Valentina Papa, alla quale, a seguito delle selezioni indette dall'Amministrazione, è stata conferita la funzione di responsabilità del Servizio di Supporto al Nucleo di Valutazione – Struttura Tecnica Permanente, e la dott.ssa Francesca Salvi, assunta a seguito del concorso per il reclutamento di personale con profilo di contabile. Entrambe sono già pienamente coinvolte nelle attività dell'ufficio, che ora, composto di 5 unità di personale di grande competenza e qualificazione, potrà senz'altro supportare le attività istituzionali dell'Organo, nonché quelle caratterizzate da una progettualità che richiede l'apporto di molteplici professionalità.

b) A tal proposito il Coordinatore, nell'ottica di superare il ruolo del Nucleo come Organo esclusivamente deputato a deliberare in merito agli adempimenti normativi, illustra ai membri gli obiettivi che propone di perseguire nel corso del mandato:

- **Accesso alle banche dati di Ateneo:** le funzioni del Nucleo necessitano la disponibilità tempestiva di una grande mole di informazioni, di fonte certa e attendibile, che possano essere elaborate e integrate tra loro per mettere in luce i diversi fenomeni oggetto di controllo. Per questo il Coordinatore propone di avviare con gli altri Organi di Ateneo un confronto che porti il Nucleo ad avere pieno accesso diretto alle banche dati, con la possibilità di svolgere sui dati origine qualsiasi analisi, nel rispetto dei vincoli sulla privacy, identificando con chiarezza i titolari della gestione dei dati e i responsabili della certificazione e pubblicazione dei dati. Dal punto di vista operativo l'ufficio di supporto al Nucleo redigerà una lista delle banche dati utili associandovi i riferimenti normativi pertinenti in merito all'accesso e responsabilità; coadiuverà il Coordinatore nel definire con gli altri Organi di Ateneo e l'Amministrazione i limiti di responsabilità e le procedure per l'utilizzo e la pubblicazione delle informazioni; sperimenterà la collaborazione con le altre strutture di Ateneo anche al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse e delle informazioni, con la previsione che le analisi prodotte dall'uno o dalle altre possano essere messe reciprocamente a disposizione per supportare la valutazione o l'assunzione di decisioni. D'altra parte, la possibilità di consultazione dei dati non darà necessariamente adito all'elaborazione o restituzione delle informazioni, qualora il Nucleo non lo ritenga opportuno. Questo processo si è avviato con l'individuazione di una responsabilità congiunta tra l'ufficio di supporto al Nucleo e l'ufficio Dottorato circa i questionari di valutazione dei dottorandi, gestiti da Almalaurea; il Coordinatore auspica che modalità simili possano essere attuate per tutte le principali banche dati che contengono informazioni utili. I punti più delicati che dovranno essere affrontati nella definizione del processo sono quelli relativi alla garanzia di terzietà del Nucleo e del rispetto della riservatezza dei dati.
- **Performance:** nel suo ruolo di OIV il Nucleo ritiene utile accompagnare l'amministrazione in un percorso di crescita nella capacità di utilizzare i sistemi di valutazione ai fini del miglioramento dei servizi e delle performance. Due in particolare appaiono i processi in cui il Nucleo potrebbe mettere a disposizione dell'Amministrazione le proprie competenze : la definizione degli indicatori e target associati agli obiettivi di performance, e i sistemi di valutazione. Peraltro, per effetto della nuova normativa in materia, il Nucleo è chiamato a revisionare annualmente il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e per questo sarà necessario entro la fine dell'anno prevedere una sostanziale rilettura del sistema attuale. Poiché l'amministrazione dovrà definire entro l'anno il nuovo Piano Integrato, si potrebbe prevedere che, con l'ausilio del personale dell'ufficio, il Nucleo intervenga a pre-valutare l'adeguatezza degli indicatori e dei target degli obiettivi.
- **Qualità dell'offerta formativa:** la redazione della Relazione Annuale ha posto il Nucleo di fronte alla necessità di disporre di informazioni utili a valutare la qualità dell'offerta formativa, e di nuovo ad accompagnare i CdS nel miglioramento sostanziale degli aspetti più critici. Alcune problematiche sono emerse ad esempio rispetto alla possibilità di misurare i dati e integrare le informazioni relative all'offerta formativa, ore di docenza erogata, utilizzo delle aule. Questo appare tanto più rilevante visto l'avvicinarsi della visita ANVUR, prevista per ottobre 2018. A tal proposito interviene Rampichini, chiedendo se siano state programmate per la fine del 2017 audizioni dei CdS da parte del Nucleo e del Presidio Qualità di Ateneo; il Coordinatore informa che, di concerto con il coordinatore del Presidio, prof. Manetti, e seguendo i criteri deliberati dal Nucleo nella seduta del 21 aprile

2017, sono stati selezionati 7 CdS da sottoporre ad audizione, di cui almeno 5 entro la fine dell'anno; i Presidenti dei corsi sono stati avvertiti della imminente visita. Poiché il Corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico in Farmacia, tra quelli selezionati, ha comunicato che è in fase di revisione dell'ordinamento, si è concordato di annullare l'audit per tale CdS. Nelle prossime settimane saranno raccolte le disponibilità dei soggetti coinvolti per stilare il calendario delle visite.

c) Per organizzare al meglio sia le attività ordinarie del Nucleo previste fino a fine 2017 e per cominciare a programmare quelle legate agli obiettivi sopra esposti, il Coordinatore propone l'attivazione delle seguenti commissioni, formate secondo le disponibilità, le competenze e l'interesse dei membri:

- Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance: Agostino, Alfonsi, Giupponi, Svolacchia, Tessitore.
- Parere al bilancio preventivo 2018: Giupponi, Guercini, Marone, Sandrucci, Tessitore.
- Proposta di istituzione di nuovi CdS: Guercini, Sandrucci, Svolacchia, Rampichini.

2. APPROVAZIONE VERBALI DELLE SEDUTE DEL 6 GIUGNO E 27 GIUGNO 2017

Il Coordinatore pone in approvazione i verbali della seduta telematica del 6 giugno 2017 e della seduta ordinaria del 27 giugno 2017, trasmessi ai membri insieme alla convocazione della riunione odierna. Il Nucleo li approva all'unanimità.

Alle ore 12.00 la dott.ssa Papa esce per la discussione del punto 4. Durante la sua assenza le funzioni di segretario sono svolte dalla dott.ssa Chiara Brusco.

4. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2016

Il Coordinatore dà la parola a Giupponi, che ha coordinato i lavori della commissione di analisi e validazione della Relazione sulla Performance 2016. Giupponi dà lettura integrale della relazione redatta dalla commissione, a cui hanno partecipato Agostino, Marone e Tessitore; accolte dal resto dei membri alcuni emendamenti secondari al testo della relazione, la discussione si sofferma su alcuni punti in particolare.

Giupponi sottolinea che, come espresso in un passaggio della relazione: *'In un'ottica di miglioramento, sul piano della sintesi della valutazione riservata ai singoli ambiti di performance organizzativa, si potrebbero evidenziare risultati positivi e criticità maggiormente coerenti con la percentuale finale di realizzazione dell'obiettivo (soprattutto là dove, eccezionalmente, si certifica un valore tendente al 100%).'* Marone ritiene legittimo e di supporto allo sviluppo della maturità del sistema di misurazione evidenziare all'amministrazione la difficoltà di effettuare riscontri oggettivi sulla base delle evidenze fornite, soprattutto quando la valutazione appare molto alta. Anche per questo, i membri concordano sulla necessità di implementare l'applicativo Performance, *'estendendo le categorie di personale soggetto a valutazione attraverso la piattaforma (a partire dal Direttore Generale)'*.

Si svolge un ampio dibattito sul paragrafo "Performance Individuale", e nello specifico sul tema dei progetti che coinvolgono il personale senza incarichi di responsabilità, che danno luogo a

corresponsione di indennità economiche. Giupponi rimarca che, nonostante le sollecitazioni più volte rivolte all'amministrazione affinché ci sia piena corrispondenza tra quanto disposto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, Piano Integrato e Relazione sulla Performance, tuttora non risulta sufficientemente evidente il rapporto tra le modalità di valutazione del personale B, C, D senza incarichi di responsabilità (stabilite dall'accordo sindacale del 27 gennaio 2009 "sull'erogazione dell'indennità accessoria mensile, della produttività e il miglioramento dei servizi e delle indennità di turno, di autista, di centralinista e di rischio da radiazioni" e recepite nel SMVP) e gli obiettivi di performance programmati nel Piano Integrato e rendicontati nella Relazione sulla Performance. Giupponi in particolare rileva ambiguità nella definizione dei progetti di produttività, dei quali non si fa esplicita menzione nel Piano Integrato né per quanto riguarda il loro collegamento con gli obiettivi generali né per quanto attiene alla loro attribuzione secondo i principi della cascata, e che tuttavia nel capitolo della Relazione sulla Performance dedicato alla valutazione della performance individuale sono citati nel numero complessivo di 300, senza riferimenti di contenuto, e riportano una percentuale media di valutazione pari al 99%, la cui attendibilità non è direttamente dimostrabile non conoscendo gli indicatori e target dei progetti e che mostrano scarsa differenziazione nei giudizi. Tessitore interviene a ricordare che, per effetto dell'art. 6 del d.lgs. 141/2011, la distribuzione della valutazione e della conseguente retribuzione in fasce, prevista dall'art. 19 del d.lgs. 150/2009, è sospesa fino alla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009; a seguito di tale normativa in diversi atenei è stato deciso di non considerare questo tipo di valutazioni ai fini del processo di valutazione della performance. Questo aspetto farebbe propendere per non considerare tali valutazioni come facenti parti del ciclo della performance. Rampichini e Guercini chiedono se sia possibile validare la relazione ad eccezione della sezione relativa ai progetti di produttività; Giupponi e Tessitore chiariscono che, pur essendo possibile formulare all'amministrazione i propri rilievi in merito, il giudizio di validazione è esclusivamente dicotomico (validata/non validata). Marone riferisce di aver approfondito con l'amministrazione anche la natura dei progetti speciali di innovazione tecnologica e gestionale, istituiti a seguito dell'intesa sindacale raggiunta a fine 2016 per l'integrazione dell'accordo sopra richiamato. I membri chiedono se sia possibile, prima di validare la Relazione sulla Performance 2016, ricevere delucidazioni in merito a questi punti; si propone di interpellare seduta stante la dott.ssa Valentina Papa, in quanto persona informata dei processi relativi.

Alle ore 13.40 rientra Papa, alla quale Giupponi chiede un chiarimento in merito ai processi di valutazione del personale tecnico amministrativo di Ateneo senza incarichi di responsabilità i cui esiti danno luogo a indennità economiche aggiuntive, per quanto sia a sua conoscenza. Papa riassume l'iter che porta al coinvolgimento del personale nei progetti di produttività: approvato il Piano Integrato, gli obiettivi organizzativi ivi definiti sono declinati a cascata in azioni che coinvolgono tutto il personale di Ateneo. Per i dirigenti ed il personale con incarichi di responsabilità questi confluiscono in obiettivi individuali, dettagliati nelle schede compilate attraverso l'applicativo Performance; il restante personale è coinvolto in progetti di gruppo collegati alle azioni indicate nel Piano Integrato ed è valutato sia in rapporto al raggiungimento degli obiettivi dei progetti e ai relativi target sia in rapporto al contributo individuale fornito dalla persona al raggiungimento del progetto, oltre che sui comportamenti organizzativi. I progetti sono raccolti nell'applicativo Produttività; a differenza dell'applicativo Performance, però, il primo non

permette di identificare immediatamente la filiera obiettivo organizzativo-obiettivo individuale. I membri ringraziano delle spiegazioni fornite; Papa esce alle ore 13.55.

Giupponi ribadisce che la limitata accessibilità delle informazioni relative a questi progetti difetta in trasparenza e rende difficile formulare un giudizio consapevole e pertanto dichiara la sua intenzione di astenersi dal voto. Al termine della discussione il Coordinatore pone in approvazione la validazione della Relazione sulla Performance 2016. Agostino, Alfonsi, Guercini, Marone, Rampichini, Sandrucci, Svolacchia, Tessitore approvano; Giupponi si astiene per le ragioni espresse durante la discussione. Il Nucleo di Valutazione assume pertanto la seguente delibera.

Delibera n. 22

Il Nucleo di Valutazione,

- ✓ visto il D.Lgs. 165/2001;
- ✓ visto il D.Lgs. 150/2009;
- ✓ vista la L. 240/2010;
- ✓ vista la L. 190/2012;
- ✓ visto il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33;
- ✓ visto D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97;
- ✓ visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Firenze;
- ✓ viste le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle Università statali, deliberate dall'ANVUR il 20 Luglio 2015;
- ✓ visto il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 febbraio 2016;
- ✓ visto il "Piano Integrato 2016-2018", approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 febbraio 2016;
- ✓ esaminata la "Relazione sulla performance 2016", approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28-29 giugno 2017;
- ✓ visti gli accertamenti che ha ritenuto opportuno condurre, e in particolare vista la richiesta di chiarimenti avanzata dal Nucleo di Valutazione sulle tempistiche di assegnazione e chiusura dei Progetti Speciali di Innovazione Tecnologica e Gestionale (prot. 135978 del 26/09/2017) e la relativa risposta inviata dal Direttore Generale (prot. 137681 del 28/09/2017);
- ✓ preso atto delle valutazioni degli obiettivi assegnati a tutto il personale, accessibili attraverso gli applicativi per la valutazione della performance;
- ✓ tenuto conto anche degli elementi emersi dalle ulteriori fonti consultate (sito web istituzionale dell'Ateneo, Relazione del Direttore Generale sull'attività svolta nel 2016, incontri con rappresentanti dell'amministrazione);

VALIDA

la "Relazione sulla Performance 2016", a seguito del processo di analisi e delle motivazioni descritte nella ["Relazione sul processo di validazione della Relazione sulla Performance 2016" \(ALL_2017_22_A\)](#), che forma parte integrante del presente verbale, con le conclusioni e raccomandazioni ivi espresse.

Alle ore 14.00 la dott.ssa Papa rientra per la discussione degli altri punti all'ordine del giorno, riassumendo le funzioni di segretario.

5. PROPOSTA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL DIRETTORE GENERALE – ANNO 2016

Il Coordinatore dà la parola a Tessitore, che ha coordinato i lavori della commissione di analisi e proposta di valutazione del Direttore Generale, a cui hanno collaborato Agostino, Giupponi, Guercini, Marone. Tessitore espone la struttura della relazione di accompagnamento alla proposta di valutazione, richiamando - i criteri di valutazione seguiti in base a quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, e evidenziando che la Relazione 2016 sulle attività svolte dal Direttore Generale presenta elementi di miglioramento rispetto al documento dell'anno precedente, dal punto di vista della chiarezza dei contenuti e della sintesi.

Quindi richiamagli approfondimenti svolti dalla Commissione, soffermandosi in particolare su alcuni punti di attenzione.

In primo luogo osserva come la tempistica di approvazione della performance organizzativa dell'Ateneo (prevista entro giugno nell'ambito dell'approvazione della Relazione sulla Performance da parte del Consiglio di Amministrazione) dovrebbe essere posteriore rispetto alla scadenza della valutazione del Direttore Generale (sulla quale il Nucleo è chiamato ad esprimersi a settembre), e che comprende tra gli ambiti di valutazione anche la performance organizzativa. Tessitore espone poi gli obiettivi individuali del Direttore Generale, l'autovalutazione e le evidenze presentate dal Direttore nella sua relazione, e le ragioni della proposta di valutazione della commissione; in particolare fa notare che la scelta degli indicatori associati agli obiettivi generali del Direttore Generale in parte sembra penalizzare la più ampia valutazione delle attività a valore aggiunto complessivamente messe in atto dall'Amministrazione nell'anno. Ad esempio, per quanto riguarda il grado di realizzazione degli obiettivi connessi alla riorganizzazione dell'Ateneo, la successione delle fasi di riassetto, per ragioni principalmente legate alle trattative sindacali connesse, non ha permesso di rispettare il target relativo al numero di incarichi conferiti. D'altra parte, l'indicatore associato all'obiettivo non consente di tenere conto delle molteplici altre azioni effettuate per migliorare la funzionalità dell'organizzazione, soprattutto sulle attività *core* dell'Ateneo (didattica e ricerca), che dimostrano la capacità di perseguire la logica di integrazione tra missioni e amministrazione promossa da ANVUR, aspetto particolarmente virtuoso che si coglie paragonando il Piano Integrato di Unifi a quello degli altri Atenei, in cui tale tipologia di obiettivi è spesso assente. Per quanto riguarda l'obiettivo di mappatura dei processi, Tessitore segnala che la scelta e il calcolo dell'indicatore avrebbero potuto più opportunamente essere legati ad una identificazione preliminare dei processi sui quali l'amministrazione intendeva intervenire nell'anno. Tessitore passa la parola a Guercini che ha curato la valutazione della capacità manageriale e dei comportamenti organizzativi. Guercini apprezza la scelta del Direttore Generale di richiedere ai Dirigenti di Ateneo una valutazione *bottom-up* delle sue capacità e comportamenti, ma evidenzia come il punteggio emerso dal sondaggio anonimo citato nella Relazione del Direttore Generale sia da integrare con ulteriori elementi (domande poste dal questionario, modalità di somministrazione, punteggi disaggregati). L'autovalutazione è tuttavia confermata in virtù dell'osservazione delle azioni messe in atto per conseguire gli obiettivi e alla luce della documentazione allegata alla relazione. Agostino, che ha curato la valutazione del benessere organizzativo e del grado di conseguimento degli obiettivi di trasparenza e contrasto alla corruzione, rimarca che anche rispetto a questi elementi di valutazione, la distribuzione del peso degli obiettivi e le modalità di valutazione appaiono penalizzanti, soprattutto rispetto al diretto ribaltamento della percentuale di soddisfazione del personale ricavato dall'indagine sul benessere organizzativo, per la quale è difficile potersi aspettare una valutazione pienamente positiva. A tal proposito suggerisce che il

metodo di calcolo dell'indicatore sia modificato in modo da comprendere non solo il livello assoluto di soddisfazione dei rispondenti al questionario, ma anche l'eventuale miglioramento dei valori da un anno all'altro. Per quanto riguarda la promozione della trasparenza e il contrasto alla corruzione, il punteggio è ricavato dal grado di conseguimento degli obiettivi organizzativi corrispondenti dichiarato nella Relazione sulla Performance 2016.

Giupponi conclude l'esposizione con la valutazione sul grado di conseguimento degli obiettivi organizzativi di Ateneo, che ugualmente è ricavato dai valori dichiarati nella Relazione sulla Performance 2016 analizzata nel dettaglio al punto precedente e la cui attendibilità è confermata.

Marone commenta che l'impianto della valutazione della performance organizzativa e del Direttore Generale appare complessivamente coerente, pur con alcuni punti di attenzione comuni, in particolare attinenti all'appropriatezza di alcuni indicatori e target e conseguentemente alla possibilità di compiere verifiche puntuali sulle evidenze dichiarate. A questo proposito Marone, Guercini e Giupponi discutono sull'opportunità di confermare o aumentare la valutazione rispetto all'obiettivo relativo al conferimento degli incarichi connessi alla riorganizzazione, in ragione delle ulteriori azioni messe in atto e non ricomprese nell'indicatore; Sandrucci manifesta l'intenzione di astenersi dal voto dichiarando la propria difficoltà di raccogliere tutti gli elementi utili per esprimere un giudizio. Giupponi e Tessitore ribadiscono che gli elementi documentali non mancano, ma tutti i membri concordano sulla necessità di un miglioramento nell'individuazione degli indicatori e dei target.

Al termine della discussione il Coordinatore pone in approvazione la proposta di valutazione del Direttore Generale. Agostino, Alfonsi, Giupponi, Guercini, Marone, Rampichini, Svolacchia, Tessitore approvano; Sandrucci si astiene per le ragioni espresse durante la discussione. Il Nucleo di Valutazione assume pertanto la seguente delibera.

Delibera n. 23

Il Nucleo di Valutazione,

- ✓ visto il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;
- ✓ visto il D.Lgs 150/09;
- ✓ vista la L. 240/2010;
- ✓ vista la L. 190/2012;
- ✓ visto il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33;
- ✓ visto D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97;
- ✓ visto il vigente Statuto dell'Università degli Studi di Firenze;
- ✓ viste le Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle Università statali, deliberate dall'ANVUR il 20 Luglio 2015;
- ✓ visto il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 febbraio 2016;
- ✓ visto il "Piano Integrato 2016-2018", approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 febbraio 2016, nel quale sono stabiliti gli obiettivi di performance organizzativa e di promozione della trasparenza e contrasto alla corruzione, oggetto di valutazione della performance individuale del Direttore Generale;
- ✓ vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2016 con cui sono stati attribuiti gli obiettivi al Direttore Generale per l'anno 2016 e in particolare l'Allegato 1 che forma parte integrante della stessa;
- ✓ vista la "Relazione sulla Performance 2016", approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28-29 giugno 2017 e validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta odierna (punto 4 O.d.g);

- ✓ esaminata la Relazione del Direttore Generale e i relativi allegati inviati tramite il sistema di protocollo interno dal Direttore Generale in data 30/06/2017 prot. 98559;
- ✓ tenuto conto anche degli elementi emersi dalle ulteriori fonti consultate (sito web istituzionale dell'Ateneo, applicativo per la valutazione della performance, incontri con rappresentanti dell'amministrazione);

DELIBERA

la seguente proposta di valutazione del Direttore Generale per l'anno 2016, formulata per le motivazioni e secondo i criteri descritti nella "Relazione di accompagnamento alla proposta di valutazione del Direttore Generale – anno 2016" ([ALL. 2017_23_A](#)), che forma parte integrante del presente verbale, e con le conclusioni ivi espresse:

Sintesi proposta di valutazione complessiva del Direttore Generale

AMBITO	PESI	AUTO VALUTAZIONI	PROPOSTA VALUTAZIONE	PROPOSTA PESATA
Raggiungimento degli obiettivi organizzativi di Ateneo	35%	92,0%	92%	32,2%
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dal Consiglio di Amministrazione e recepiti nel Piano integrato della performance	35%	86,7%	86,7%	30,3%
Valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi, anche in riferimento al rispetto del Codice di Comportamento	10%	91.0%	91%	9,1%
Benessere organizzativo	10%			6%
di cui (Media risposte questionario B.O sez. I)	4%	67.0%	67%	2,6%
di cui (Media risposte questionario B.O sez. II)	3%	52.0%	52%	1,5%
di cui (Media risposte questionario B.O sez. III)	3%	65.0%	65%	1,9%
Attività di promozione della trasparenza e finalizzate alla prevenzione della corruzione in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	10%	97,3%	97,3%	9,7%
PROPOSTA DI VALUTAZIONE	100%			87,3%

3. RELAZIONE ANNUALE 2017 – SEZIONE I: VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ DELL'ATENEO E DEI CDS

Il Coordinatore informa che ANVUR ha prorogato i termini di scadenza per la presentazione da parte dei Nuclei della Relazione Annuale – sez. I al 31 ottobre. Ciò dà agio alla commissione interna incaricata della sua redazione (composta da Alfonsi, Marone, Rampichini, Sandrucci, Svolacchia) di presentare ai membri una versione già molto ampia e definita nei contenuti, ma da sottoporre a ulteriori revisioni per approfondire alcuni aspetti dell'analisi, omogeneizzare l'impianto dei capitoli e agevolarne la leggibilità, commentare i fenomeni più rilevanti e identificare raccomandazioni e suggerimenti. Marone dà la parola a Rampichini, che esprime soddisfazione per il metodo di lavoro scelto dalla commissione, basato sulla suddivisione dei compiti con il pieno supporto del personale dell'ufficio e sulla condivisione periodica nell'andamento della redazione. La difficoltà maggiore riscontrata riguarda l'analisi dei dati di funzionamento; per la prima volta il Nucleo è chiamato ad interpretare i dati forniti direttamente da ANVUR (Indicatori carriere studenti) ma questi non

sempre appaiono pienamente rispondenti ai quesiti richiesti da ANVUR. Ciononostante la commissione ha scelto di utilizzare i dati ANVUR in tutti i casi possibili, anche per garantire un confronto su base locale e nazionale, mettendone in luce, come richiesto dalla stessa ANVUR, potenzialità e difetti, riportati in una appendice tecnica al documento. Analisi e confronto con i dati tratti dai database dell'Ateneo sono state effettuate nei casi di dubbia affidabilità del dato ANVUR ovvero per studiare fenomeni non coperti dagli indicatori ANVUR (es. abbandoni). Altre fonti di informazioni importanti sono stati i siti web istituzionali e le Relazioni delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti, analizzate nel dettaglio da Sandrucci e Svolacchia per trarne elementi di valutazione sull'offerta formativa e sui servizi agli studenti; sono inoltre stati consultati i referenti dei servizi e delle attività e altri attori dell'AQ per ottenere informazioni più approfondite sui fenomeni in esame, laddove ritenuto utile dalla commissione.

Alfonsi riassume le considerazioni condotte sull'adeguatezza delle infrastrutture; Svolacchia pone all'attenzione le problematiche degli studenti lavoratori chiedendo che nella relazione siano espresse raccomandazioni sulla revisione del regolamento sull'iscrizione part-time.

Guercini sottolinea l'importanza della relazione per il suo valore pubblico e come strumento di feedback ai CdS; rimarca inoltre la sua importanza specifica in preparazione della visita dell'ANVUR. Tessitore conferma che la visita è un momento molto intenso e produttivo per l'ateneo, per cogliere l'opportunità di un ripensamento dei propri sistemi di gestione dell'AQ. Rampichini e Marone concordano che per tutti questi motivi è importante stabilire un nesso forte con il Presidio di Qualità, perché gli esiti della valutazione esposti nella Relazione Annuale possano poi diramarsi a tutte le strutture interessate.

Alle ore 15:45 il Coordinatore, non essendoci altri punti da trattare, dichiara chiusa la seduta.

Della medesima viene redatto il presente verbale - approvato seduta stante limitatamente alle determinazioni assunte - che viene confermato e sottoscritto come segue:

F.to Il Presidente

Enrico Marone

F.to Il Segretario

Valentina Papa

Chiara Brusco