



La riunione del Nucleo di Valutazione di Ateneo, convocata con nota del Presidente del 26/04/2022, ha luogo il giorno 28 aprile 2022 alle ore 14:30, per via telematica (collegamento sincrono alla sala virtuale [webex.unicam.com/meet/nucleo.valutazione](https://webex.unicam.com/meet/nucleo.valutazione)), allo scopo di trattare il seguente ordine del giorno:

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022: parere.
2. Validazione autocertificazione Ateneo sui dati relativi agli indicatori previsti dal D.M. 1274/2021: fondo investimenti MUR 2021-2035 - richiesta cofinanziamento di programmi d'intervento di ammodernamento strutturale e tecnologico.

Partecipano

Gli esperti esterni: Alberto DOMENICALI, Antonino MAGISTRALI (Presidente), Piero OLIVO.

Assente giustificato: Giovanni FINOCCHIETTI,

Le rappresentanti degli studenti: Jessica PICCIONI, Rossana SPATOCCO.

Partecipano inoltre, invitati dal Presidente: prof. Alessandro MALFATTI, incaricato dal Rettore al coordinamento dei rapporti fra governance dell'Ateneo e NVA e il Direttore Generale UniCam Ing. Andrea BRASCHI.

Forniscono il supporto tecnico amministrativo: Fabrizio QUADRANI (Area programmazione, valutazione e sistemi qualità dell'Ateneo)

#### Analisi dei punti all'OdG:

##### 1. Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022: parere.

Il Presidente ricorda ai colleghi componenti del Nucleo di Valutazione che la normativa vigente prevede che le amministrazioni pubbliche adottino e aggiornino annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione (in qualità di Organismo indipendente di valutazione), il Sistema di misurazione e valutazione della performance. La previsione ha la finalità di indurre le amministrazioni a valutare, ogni anno, l'adeguatezza del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) tenendo in considerazione le evidenze emerse dall'esperienza applicativa del ciclo precedente, le eventuali criticità riscontrate dal NdV e il contesto organizzativo di riferimento per procedere all'eventuale aggiornamento.

L'Ateneo ha fornito via e-mail, a tutti i membri del Nucleo per il tramite dell'ufficio di supporto, la bozza di documento SMVP 2022, con le modifiche apportate per migliorarne la struttura e adeguarla a nuovo assetto organizzativo tecnico-amministrativo recentemente approvato dal CdA UNICAM su proposta del nuovo Direttore Generale ing. Andrea Braschi, insediatosi nel nuovo ruolo da dicembre 2021.

Le modifiche sono sintetizzate nella seguente scheda di sintesi fornita al Nucleo dall'ufficio di supporto.

**Le motivazioni che hanno portato ad una modifica del SMVP nel capitolo 8 della valutazione individuale, e in particolare nei punti:**

8,1- Valutazione del personale tecnico-amministrativo

8,1,1 - Direttore Generale (DG)

8,1,2 - personale di categoria EP responsabili di struttura

8,1,3 - Personale di categoria B, C e D

8,2 - Valutazione comportamentale del personale tecnico-amministrativo



derivano da una rilettura del documento fatta dal nuovo DG che ha voluto anzitutto, d'accordo con il Rettore, proporre delle modifiche sostanziali all'impostazione della valutazione dell'operato del DG. Derivano, inoltre, dal nuovo quadro organizzativo della struttura tecnico amministrativa dell'Ateneo, proposto dal DG ed approvato nella seduta di marzo dal CdA UniCam. La riorganizzazione ha riguardato in particolare una riduzione ed accorpamento delle principali Aree organizzative, che sono passate da 16 a 9. Tale riduzione – pur essendo ancora in corso per la definizione dei dettagli interni alle aree – si ritiene possa ridurre la frammentazione delle responsabilità nello svolgimento dei principali processi e consentirà un collegamento più fluido e diretto con gli obiettivi e le direttive della governance. Il DG ha ritenuto pertanto opportuno modificare alcuni aspetti delle modalità tecniche di valutazione del personale delle varie categorie tecnico-amministrative.

L'articolazione proposta è innanzitutto meno 'pesante' dal punto di vista della gestione complessiva. È basata sulla gestione della fase di monitoraggio e valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del responsabile di struttura Tecnico Amministrativa (T-A), con un diverso approccio che sarà applicato al momento dell'attribuzione degli obiettivi. Prevede, inoltre, una maggiore autonomia attribuita allo stesso responsabile di struttura nella fase di valutazione del personale attribuito alla struttura che gestisce. Ci sono poi complessivamente nel testo alcune necessarie revisioni delle tempistiche per aggiornamenti e miglioramenti della fluidità e della coerenza.

**Fra gli allegati (che nella copia attuale non sono inseriti) sarà necessario l'adeguamento tecnico delle schede del personale T-A alla nuova impostazione e saranno modificati alcuni parametri valutativi nella scheda di monitoraggio del personale docente.**

Per quanto riguarda i singoli punti del cap.8 del SMVP:

## **8,1 Valutazione del personale tecnico-amministrativo**

### **8,1,1 – Direttore Generale**

La valutazione del DG passa da:

una valutazione basata su due ambiti:

- Valutazione quali-quantitativa del grado di raggiungimento degli obiettivi delle aree organizzative (in sostanza della macchina T-A dell'Ateneo) derivante dall'analisi di una relazione del DG sull'attività svolta nell'anno precedente – peso 90%
- Valutazione comportamentale del DG svolta dal Rettore – peso 10%

a una valutazione più articolata, basata su una scala da 1 a 100 punti, che si suddivide in tre differenti sezioni:

- 1) Valutazione Quantitativa** (max 70 punti) legata alle performance dell'Amministrazione basata sulla parte quantitativa degli Obiettivi d'Area.

Ai fini della valutazione del DG, in considerazione della volontà di affidare alle Aree obiettivi sfidanti e non scontati e della necessità di differenziazione fra le varie Aree, si applicherà il seguente schema:

- Media Organizzazione superiore o uguale a 75 punti → 70 punti
- Media Organizzazione  $60 < M < 75$  punti → 60 punti
- Media Organizzazione  $50 < M < 60$  punti → 50 punti

- 2) Valutazione Qualitativa** (max 20 punti) legata alla valutazione qualitativa è fatta dal CdA su proposta del Rettore. La valutazione si basa su Obiettivi specifici che il Rettore propone al CdA,



auspicabilmente, nella seduta di dicembre dell'anno precedente. Gli obiettivi possono riguardare le seguenti aree:

- ORGANIZZAZIONE
- MIGLIORAMENTO SERVIZI
- GESTIONE DELLE RISORSE
- GESTIONE DEL PERSONALE

Ad ogni obiettivo viene assegnato un punteggio massimo numerico (in base al peso che si ritenga abbia nel complessivo annuo) in maniera tale che la somma dei punteggi massimi sia pari a 20 punti.

**3) Customer Satisfaction (max 10 punti)** La soddisfazione dell'operato della Direzione Generale raccoglie il contributo di una rappresentanza delle tre componenti della Comunità universitaria (accademica, studentesca, tecnico-amministrativa).

#### 8,1.2 - Personale di categoria EP responsabile di struttura

In questo caso il personale veniva valutato sulla base di due ambiti: Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e valutazione comportamentale. Nel nuovo modello gli ambiti rimangono gli stessi ma vengono modificate le modalità di valutazione. La precedente modalità era basata sulla suddivisione del fondo premiale complessivo (60% obiettivi e 40% comportamenti) e attribuzione distinta della premialità al singolo basata sulle due indipendenti valutazioni degli ambiti (totale premio = somma delle quote spettanti). La nuova modalità unisce i due ambiti di valutazione definendo una valutazione complessiva dell'operato del responsabile di struttura o di incarico.

La valutazione è espressa attraverso i seguenti elementi:

1. grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti dal DG – max 70 punti
2. comportamenti organizzativi – max 30 punti.

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 **performance totale** del responsabile di categoria EP viene quindi determinata dalla somma dei punteggi ottenuti dalla valutazione dei due elementi precedentemente descritti, come segue:

PERFORMANCE	INDENNITÀ DI RISULTATO
P >= 70 punti	20% della retribuzione
50 < P < 70 punti	15% della retribuzione
40 < P < 50 punti	10% della retribuzione
P <= 40 punti	0

Questo risultato determinerà anche l'attribuzione della quota a disposizione della struttura di cui il soggetto valutato è responsabile, per la premialità del personale afferente di categoria B, C, D, come descritto al successivo punto. Questo elemento collega il risultato della struttura alla premialità dei singoli appartenenti alla struttura stessa.

Inoltre, il nuovo modello prevede che in caso di un grado di successo inferiore alle aspettative le risorse vengono ridotte proporzionalmente per la struttura interessata e ridistribuite, sulla base del peso delle altre strutture in termini di unità di personale e di risultato ottenuto.



Ciò determina una attribuzione completa del fondo premiale, con il potenziale incremento dello stesso per chi raggiunge tutti gli obiettivi, ed elimina i residui che con l'applicazione del precedente modello derivavano dal mancato raggiungimento degli obiettivi delle singole aree.

### 8,1,3 - Personale di categoria B, C e D

Per questa tipologia di personale la modalità valutazione è affidata al responsabile della struttura: nella nuova impostazione la novità consiste nel fatto che è basata **solo sugli aspetti comportamentali** mentre **non è più presente l'ambito delle 'azioni organizzative', che erano elemento caratterizzante del precedente modello.**

### 8,2 Valutazione comportamentale del personale tecnico-amministrativo

La modalità di valutazione in questo ambito viene parzialmente modificata solo nell'impostazione della valutazione del risultato ottenuto.

La valutazione comportamentale di tutto il personale tecnico-amministrativo rimane basata 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 e proattivo
6	esemplare

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.

Il precedente modello prevedeva l'attribuzione della premialità sulla base della media ottenuta nella valutazione dei diversi gruppi di competenze, definendo un indice percentuale di valutazione che corrispondeva ad una quota assegnata al singolo.

Il modello proposto nel nuovo SMVP prevede l'attribuzione della premialità, come descritto nella seguente schema:

- il personale con risultato  $M < 2$  non partecipa alla ripartizione della premialità;
- il 50% delle risorse di Area/Struttura vengono distribuite equamente a tutto il personale con  $M > 2$ ;
- un aggiuntivo 30% delle risorse di Area viene distribuito equamente fra tutto il personale con  $M > 4$ ;
- un aggiuntivo 20% delle risorse di Area viene distribuito equamente fra tutto il personale con  $M > 5$ .

Pertanto, le quote percepite dal singolo dipendente sono attribuite con una logica incrementale secondo la collocazione del dipendente stesso nelle fasce di valutazione media. La rilevanza del fondo (risorse disponibili) messo



a disposizione della singola struttura dipende dal grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti al responsabile della struttura stessa, valutato come descritto in precedenza.

Sono state inoltre apportate alcune modifiche al testo del “documento di monitoraggio delle attività dei docenti-ricercatori” (Scheda docenti) che saranno illustrate nel dettaglio durante lo svolgimento della riunione.

Segue ampia discussione al termine della quale il Nucleo approva il seguente parere:

**Parere del Nucleo di Valutazione sul Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Università di Camerino (aggiornamento aprile 2022)**

In ottemperanza dell'art. 7, c.1, del Dlgs. 150/2009, così come modificato dal Dlgs. 74/2017, il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Camerino, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (nel seguito NdV), esprime il proprio parere sul “Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Università di Camerino (aggiornamento aprile 2022)”.

Il NdV ha proceduto pertanto all'analisi dell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) proposto dall'Ateneo.

Il NdV apprezza lo sforzo dell'Amministrazione UNICAM nel tempestivo processo di adeguamento del SMVP al nuovo assetto organizzativo dell'apparato tecnico-amministrativo. A seguito dell'analisi dei contenuti del documento, il NdV lo considera ben strutturato e migliorato rispetto alla precedente versione.

Il Nucleo **esprime pertanto un parere positivo sulla versione 2022 del documento** ribadendo la seguente raccomandazione in vista del prossimo aggiornamento annuale:

- Impostare una migliore descrizione del “Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio”

Camerino, 28 aprile 2022

2. Validazione autocertificazione Ateneo sui dati relativi agli indicatori previsti dal D.M. 1274/2021: fondo investimenti MUR 2021-2035 - richiesta cofinanziamento di programmi d'intervento di ammodernamento strutturale e tecnologico.

Il NVA passa ad analizzare il secondo punto all'OdG e il Presidente spiega che la richiesta del Direttore Generale ing. Andrea Braschi, già condivisa con tutti i componenti, pervenuta al Presidente del Nucleo il 27 aprile, concerne una validazione da parte del NVA che il MUR richiede su una autocertificazione dell'Ateneo riguardante i dati forniti dall'ateneo nell'ambito della richiesta cofinanziamento di programmi d'intervento di ammodernamento strutturale e tecnologico ai sensi del D.M. 1274/2021: fondo investimenti MUR 2021-2035. La richiesta del Direttore Generale di cui in precedenza riportava in allegato anche il quadro complessivo dei dati da validare per l'autocertificazione, che si riporta di seguito:



D.M. 1274/2021: fondo investimenti MUR 2021-2035, richiesta cofinanziamento di programmi d'intervento di ammodernamento strutturale e tecnologico		MQ per SEDE E SCUOLA			
		ASCOLI PICENO SCUOLA DI ARCHITETTURA E DESIGN	SAN BENEDETTO DEL TRONTO SCUOLA DI BIOSCIENZE E MEDICINA VETERINARIA	CAMERINO SCUOLA DI: -SCIENZE E TECNOLOGIE -FARMACO -GIURISPRUDENZA -BIOSCIENZE E MED VET	MATELICA SCUOLA DI BIOSCIENZE E MEDICINA VETERINARIA
Funzione DIDATTICA	Area Medica	Aula			731
		Laboratori didattici			387
		Spazi complementari			83
		Biblioteche dipartimentali			122
	Area Scientifico tecnologica	Aula	596	526	2964
		Laboratori didattici	1787	145	1768
		Spazi complementari	237	143	1029
		Biblioteche dipartimentali	145	0	783
	Area Umanistico sociale	Aula			385
		Laboratori didattici			37
		Spazi complementari			228
		Biblioteche dipartimentali			464
Funzione RICERCA	Area Medica	Laboratori ricerca			1053
		Spazi studio prof e ricercatori			512
		Laboratori pesanti			0
	Area Scientifico tecnologica	Laboratori ricerca	271	76	6175
		Spazi studio prof e ricercatori	836	67	4194
		Laboratori pesanti	200	0	5577
	Area Umanistico sociale	Laboratori ricerca			
		Spazi studio prof e ricercatori			432
		Laboratori pesanti			



D.M. 1274/2021: fondo investimenti MUR 2021-2035, richiesta cofinanziamento di programmi d'intervento di ammodernamento strutturale e tecnologico  <b>Quadro riassuntivo dei dati forniti a supporto della richiesta di finanziamento</b>	MQ per SEDE E SCUOLA			
	ASCOLI PICENO  SCUOLA DI ARCHITETTURA E DESIGN	SAN BENEDETTO DEL TRONTO  SCUOLA DI BIOSCIENZE E MEDICINA VETERINARIA	CAMERINO  SCUOLA DI: -SCIENZE E TECNOLOGIE -FARMACO -GIURISPRUDENZA -BIOSCIENZE E MED VET	MATELICA  SCUOLA DI BIOSCIENZE E MEDICINA VETERINARIA
Funzione Amministrativa	459	70	1632	177
Spazi ausiliari e Supporto	3454	802	14022	1976
Grandi spazi ad uso condiviso		195	2865	297
<b>Numero Impianti Sportivi scoperti</b>			21	
	Studenti frequentanti impianti scoperti		380	
<b>Numero Impianti Sportivi coperti</b>			4	
	Metratura impianti coperti		3330	
	Studenti frequentanti impianti coperti		1000	

**Il Direttore Generale UNICAM**  
(F.to Ing. Andrea Braschi)

Fonte dati:

- Area tecnico edilizia Ateneo
- Centro sportivo Universitario - CUS Camerino (gestore impianti sportivi UNICAM)



Considerato pertanto che:

- ai sensi della procedura in oggetto, per quanto concernente la rilevazione complessiva degli spazi dell'Ateneo viene richiesta una "autocertificazione dei dati inseriti" con una validazione dal NVA;
- considerato inoltre che lo stesso Nucleo ha esaminato le tabelle con i dati relativi all'autocertificazione richiesta, che UNICAM inserirà nell'apposita procedura on-line messa a disposizione dal MUR, predisposte dall'Area Area edilizia manutenzioni e sicurezza dell'Ateneo con la supervisione dello stesso Direttore Generale.

Dopo attenta discussione, preso atto dei dati forniti e della dichiarazione del Direttore Generale dell'Ateneo il NVA esprime parere positivo alla validazione dell'autocertificazione dell'Ateneo riguardante i dati relativi agli indicatori previsti dal D.M. 1274/2021: fondo investimenti MUR 2021-2035 - richiesta cofinanziamento di programmi d'intervento di ammodernamento strutturale e tecnologico.

La riunione si chiude alle ore 16:45.

Il Presidente

Dott. Antonino Magistrali

Il segretario verbalizzante

Fabrizio Quadrani

(responsabile dell'ufficio di supporto al Nucleo)