

## Riscontri alla survey ANVUR rivolta ai Nuclei di valutazione in relazione alla loro funzione di OIV

Aprile 2016

### Sommario

1. Introduzione .....	1
2. Uffici di supporto dei Nuclei di valutazione .....	3
2.1. <i>Composizione quantitativa</i> .....	4
2.2. <i>Composizione qualitativa</i> .....	5
3. Revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP).....	6
4. Parere preventivo del Nucleo sul Piano della Performance .....	7
5. Proposta di valutazione del Direttore generale.....	8
6. Indagini sul benessere organizzativo nel 2015 .....	9
7. Declinazione in dipartimenti e strutture decentrate prevista dal Piano .....	10
8. Considerazioni conclusive .....	11

### 1. Introduzione

Con la presente relazione l'ANVUR espone i risultati dell'indagine promossa a partire dall'ultima decade di gennaio 2016, finalizzata ad approfondire alcuni aspetti specifici relativi all'attività dei Nuclei di Valutazione delle Università Statali Italiane nella loro funzione di OIV (Organismi Indipendenti di Valutazione). L'opportunità di tali approfondimenti è maturata durante le giornate di incontro con i Nuclei del 18-21 Gennaio, in occasione della presentazione [dell'Analisi delle Relazioni dei Nuclei di Valutazione delle Università italiane sul funzionamento complessivo del ciclo di gestione della performance del 2014](#), svolta dall'ANVUR nel dicembre 2015.

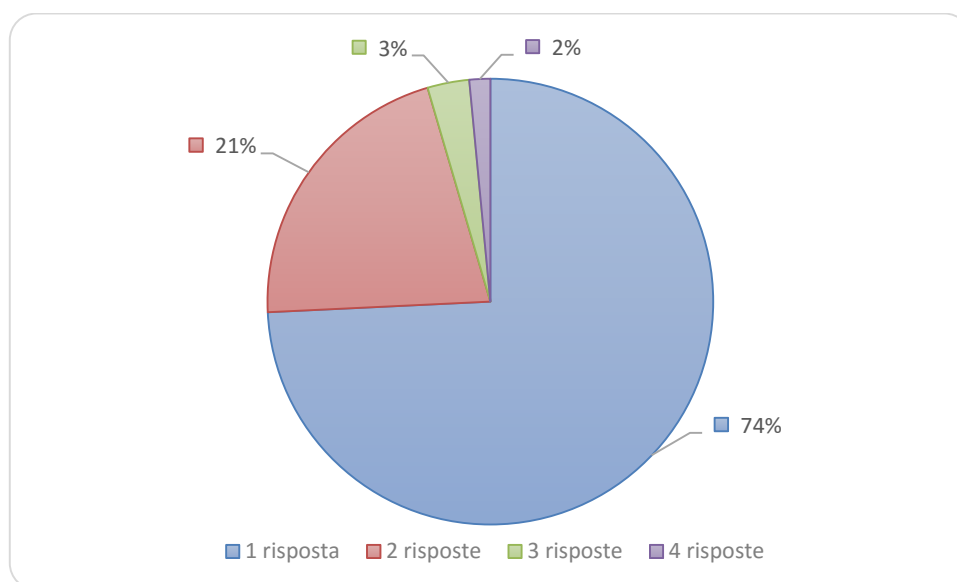
L'indagine prevedeva la compilazione di un breve questionario online strutturato in 10 domande, rivolto ai Nuclei dei 66 atenei statali. Nello specifico, l'invito alla compilazione è stato spedito

dapprima ai 126 partecipanti delle giornate di gennaio e poi inoltrato agli indirizzi dei Nuclei degli unici 8 atenei che non erano stati presenti a Roma.

Il questionario si focalizzava su diverse aree di interesse:

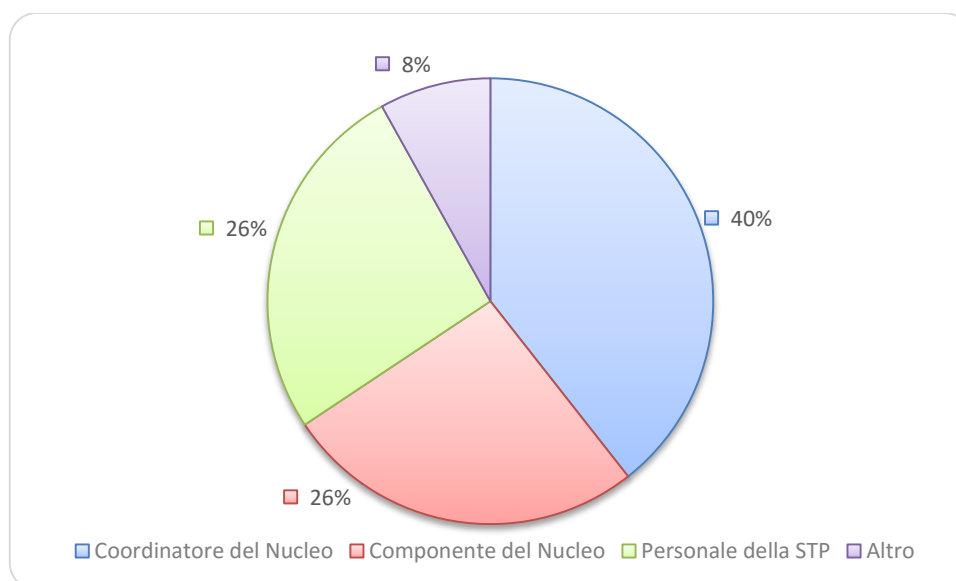
- la composizione (qualitativa e quantitativa) dell'ufficio di supporto;
- l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- i pareri del Nucleo sia sulla valutazione del Direttore generale, sia sul Piano della Performance;
- le indagini sul benessere organizzativo;
- l'applicazione del Piano della Performance alle strutture decentrate.

**Figura 1 – Partecipazione survey (% sul totale degli atenei statali)**



La survey è rimasta aperta per tutto il mese di febbraio, fin quando sono pervenute le risposte di ciascuna delle 66 università statali. Avendo invitato a rispondere più rappresentanti per ateneo, in alcuni casi sono giunti più questionari per la medesima università, anche se in maggioranza è pervenuta una sola risposta. In totale sono 87 i questionari regolarmente compilati (figura 1).

**Figura 2 – Ruolo rispondenti nell’ambito della performance (% sul totale dei rispondenti)**



A rispondere ai quesiti dell’ANVUR, nel 65% dei casi sono stati i componenti del Nucleo (di cui il 39% Coordinatori), nel 26% il personale delle Strutture Tecniche Permanenti, mentre il restante 9% che si è collocato nella categoria “altro” è costituito da soggetti con ruoli non formalmente istituiti in tema di performance, come ad esempio il responsabile dell’ufficio valutazione e programmazione, il personale afferente all’ufficio controllo di gestione et al. (Figura 2).

Al fine di risolvere alcune discrepanze emerse dalle risposte fornite da più interlocutori della medesima università, si è provveduto anzitutto ad approfondire le informazioni diffornite sui siti web istituzionali degli atenei e successivamente attraverso un contatto diretto via email o telefono.<sup>1</sup> In tutti gli altri casi – sia quando per le singole università è stato compilato un solo questionario, sia quando le risposte fornite da più soggetti per lo stesso ateneo erano coerenti tra loro – l’ANVUR, in linea con le finalità conoscitive dell’indagine, ha considerato valide le informazioni pervenute **senza intraprendere alcuna attività di approfondimento ulteriore**. Tuttavia, anche attraverso la collaborazione con i Nuclei, l’Agenzia continuerà ad approfondire queste tematiche sia nella fase già avviata dell’analisi dei Piani Integrati, sia nella lettura delle Relazioni annuali dei Nuclei 2016 (la cui scadenza è stata prorogata al 30 giugno).

## 2. Uffici di supporto dei Nuclei di valutazione

Pur consapevoli dell’ambiguità terminologica, nella survey si è scelto di utilizzare la denominazione “Struttura Tecnica Permanente”, vale a dire quella specificatamente prevista dalla norma (art. 14, comma 9, d.lgs 150/2009), mentre in questa sede si fa ricorso all’espressione più generica “uffici di supporto”, proprio in considerazione delle risultanze emerse dall’indagine. Come si vedrà più avanti,

<sup>1</sup> L’ANVUR a tal proposito ringrazia i Nuclei di Valutazione e gli Uffici di Supporto per la proficua collaborazione e la disponibilità dimostrata nel fornire tutti i chiarimenti richiesti.

l'attività di monitoraggio di questi uffici presenta alcuni elementi di complicazione, che sono riconducibili a tre fattori:

- 1) gli uffici di supporto coprono tutte le attività dei Nuclei ed è rara una distinzione netta al loro interno di coloro che seguono in via esclusiva la performance (come d'altronde all'interno dei Nuclei stessi);
- 2) le persone assegnate a tali uffici non sempre si occupano a tempo pieno delle attività del Nucleo;
- 3) gli uffici di supporto sono spesso in comune con gli organi di AQ o con altri uffici di ateneo.

Per queste ragioni l'ANVUR propone nelle [Linee Guida 2016 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione](#) la compilazione di una scheda finalizzata a raccogliere in modo sistematico le informazioni su questo aspetto, che certamente influisce sulla qualità del lavoro svolto dall'Organo degli atenei più vicino alle attività dell'Agenzia.

## 2.1. *Composizione quantitativa*

Nel complesso i Nuclei delle 66 università statali italiane beneficiano del supporto di 158 unità di personale tecnico-amministrativo, anche se con una distribuzione molto eterogenea, come emerge dalla tabella 1.

**Tabella 1 – Numerosità componenti Uffici di Supporto**

Numero componenti	Numero atenei	Atenei
0	14	Catania; Catanzaro; Ferrara; Firenze; Milano Bicocca; Napoli II; Napoli L'Orientale; Parma; Pisa Normale; Roma Tor Vergata; Roma Foro Italico; Siena; Trieste; Trieste SISSA
1	7	Basilicata; Lucca-IMT; Milano Politecnico; Molise; Piemonte Orientale; Reggio Calabria; Sannio
2	16	Calabria; Chieti e Pescara; L'Aquila; Marche (Ancona); Milano; Modena e Reggio Emilia; Pavia; Pavia IUSS; Perugia; Sassari; Teramo; Torino; Torino Politecnico; Trento; Udine; Urbino Carlo Bo;
3	13	Bari Politecnico; Bergamo; Bologna; Cassino; Foggia; Genova; Insubria; Macerata; Napoli Parthenope; Padova; Pisa S. Anna; Roma Tre; Siena Stranieri
4	9	Brescia; Camerino; Napoli Federico II; Messina; Pisa; Salento; Salerno; Venezia Ca' Foscari; Verona
Oltre 4	7	Bari; Cagliari; Palermo; Perugia Stranieri; Roma La Sapienza; Venezia Iuav; Tuscia

Poco più di un quinto dei Nuclei non risulta dotato di un ufficio di supporto, mentre nei 52 casi in cui è presente (79%), sono 7 gli atenei con una sola unità di personale dedicata (11%). Un quarto dei Nuclei ha dichiarato di avere un ufficio di supporto composto da 2 persone (24%), circa un terzo ne ha 3 (20%) o 4 (14%), mentre sono 7 gli atenei con le strutture più numerose (il numero massimo di unità dichiarato risulta, per un solo caso, pari a 8).

## 2.2. Composizione qualitativa

Oltre alla dimensione quantitativa, la survey mirava a conoscere la composizione qualitativa degli uffici di supporto, nella consapevolezza della grande varietà di competenze necessarie per far fronte alla pluralità dei compiti in capo ai Nuclei.

**Tabella 2 – Condivisione degli uffici di supporto con gli organi per l'AQ**

Condivisione con organi AQ	Numero atenei	Atenei
Si	27	Bari Politecnico; Basilicata; Bergamo; Brescia; Cassino; Chieti e Pescara; Macerata; Marche (Ancona); Modena e Reggio Emilia; Insubria; Lucca-IMT; Molise; Napoli Parthenope; Pavia; Perugia Stranieri; Pisa; Pisa S.Anna; Reggio Calabria; Roma La Sapienza; Sannio; Sassari; Siena Stranieri; Teramo; Toscana; Udine; Urbino Carlo Bo; Verona
No	25	Bari; Bologna; Cagliari; Calabria; Camerino; Foggia; Genova; L'Aquila; Messina; Milano; Milano Politecnico; Napoli Federico II; Padova; Palermo; Pavia IUSS; Perugia; Piemonte Orientale; Roma Tre; Salento; Salerno; Torino; Torino Politecnico; Trento; Venezia Ca' Foscari; Venezia Luav

La tabella 2 mostra come in 27 dei 52 casi in cui è presente, l'ufficio di supporto ai Nuclei è condiviso con gli organi per l'Assicurazione Qualità (il 40% degli atenei complessivi).

Facendo riferimento alla provenienza del personale coinvolto negli uffici di supporto, il panorama si presenta piuttosto complesso, considerato che molte risposte sono multiple ovvero – come indicato nel questionario – combinano insieme alcune delle ipotesi previste (Ufficio Bilancio, Ufficio Controllo di Gestione, Ufficio del personale oppure personale assegnato in via esclusiva all'ufficio di supporto) e, in taluni casi, anche tipologie di provenienza ulteriori rispetto a quelle suggerite, formulate direttamente da chi risponde (Tabella 3). Per questa ragione il totale delle occorrenze, pari a 71, è superiore al numero dei Nuclei in possesso di un ufficio di supporto (52) e ovviamente non coincide con quello complessivo delle unità di personale indicate (158).

**Tabella 3 - Provenienza personale coinvolto nell'Ufficio di Supporto**

Ufficio di Provenienza	Ricorrenze
<b>Assegnato in via esclusiva all'ufficio di supporto</b>	<b>27</b>
<b>Ufficio Controllo di Gestione</b>	<b>12</b>
<b>Ufficio del Personale</b>	<b>12</b>
<b>Ufficio Bilancio</b>	<b>4</b>
Uffici Programmazione strategica/Valutazione/Prevenzione della corruzione	4
Ufficio Statistico	3
Direzione generale	2
Ufficio Qualità	1

Ufficio Organizzazione	1
Servizio controllo Direzionale	1
Segreteria Organi	1
Ufficio Didattica	1
Altro	2

**Nota:** in grassetto sono evidenziate le categorie di risposte previste nella survey

In generale prevalgono i casi in cui il personale è assegnato in via esclusiva all'ufficio di supporto (41% del totale), mentre coloro che dedicano soltanto parte del proprio lavoro ai Nuclei registrano provenienze diverse, seppur concentrate in due degli uffici indicati dal questionario (controllo di gestione e personale). Inoltre, dall'analisi dei risultati emerge che in 35 casi la risposta è riferita alla composizione dell'ufficio *interamente* considerato, laddove cioè è stata indicata una sola provenienza per tutte le persone che compongono l'ufficio di supporto; negli altri 17 casi, viceversa, optando per la risposta multipla, sono stati indicati più uffici di provenienza in riferimento a ciascun componente dell'ufficio di supporto.

Le risultanze emerse mostrano un quadro ampio e variegato, che palesa per un verso la necessità di approfondimenti ulteriori, per l'altro un fabbisogno di competenze eterogenee per affrontare in modo efficace la pluralità e la complessità dei compiti svolti dai Nuclei e, nel caso specifico, della valutazione della performance.

### 3. Revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP)

Nella previsione del Legislatore il SMVP è il "documento guida" a cui qualsiasi soggetto interessato deve poter agevolmente far riferimento per ottenere informazioni su approcci, metodologia e strumenti in uso in una data amministrazione per la gestione del ciclo di performance.

**Tabella 4 - Stato dell'arte sul SMVP**

Stato dell'arte del SMPVP	Numero atenei	Atenei
È in fase di revisione	28	Bari; Bari Politecnico; Bergamo; Bologna; Cagliari; Camerino; Cassino; Ferrara; Firenze; Foggia; Insubria; L'Aquila; Macerata; Milano; Milano Bicocca; Perugia; Pisa; Roma Foro Italico; Roma La Sapienza; Roma Tor Vergata; Sassari; Siena; Siena Stranieri; Torino; Trento; Urbino Carlo Bo; Venezia Ca' Foscari; Verona
È stato modificato nell'arco temporale 2013-2016	25	Brescia; Catanzaro; Chieti e Pescara; Genova; Lucca-IMT; Messina; Milano Politecnico; Molise; Napoli Federico II; Napoli II; Napoli Parthenope; Parma; Pavia; Pisa Normale; Perugia Stranieri; Pisa S.Anna; Reggio Calabria; Salento; Sannio; Teramo; Torino Politecnico; Trieste; Tuscia; Udine; Venezia luav
È lo stesso del primo ciclo di gestione	7	Basilicata; Marche (Ancona); Modena e Reggio Emilia; Palermo; Pavia IUSS; Roma Tre; Salerno
Altro	6	Calabria; Catania; Napoli L'Orientale; Padova; Piemonte Orientale; Trieste SISSA;

**Nota:** tutte le modalità di risposta indicate in tabella erano previste nella survey, ad eccezione di “È stato modificato nell’arco temporale 2013-2016”, che ha sostituito l’originale “È stato modificato di recente (2015)”, conseguentemente alla decisione di aggregare tutti coloro che hanno modificato il SMVP dopo la prima stesura.

La Tabella 4 evidenzia che nel 42% degli atenei il SMVP è “in fase di revisione” e in alcuni casi, vengono forniti alcuni dettagli aggiuntivi, quali la costituzione di un gruppo di lavoro per impostare le modifiche o la previsione di una revisione imminente.

Un numero appena inferiore di università (38%) ha invece revisionato il proprio SMVP nel periodo 2013-2016; in particolare per 19 atenei è avvenuto nel 2015, in 5 casi tra il 2013 e il 2014 e in 3 nel 2016. Sono di particolare interesse 3 casi in cui sono state fornite alcune specificazioni in riferimento anche alle Linee Guida ANVUR.

Solamente l’11% degli atenei non ha mai revisionato il SMVP, mentre nella categoria “altro” (9%), sono stati inclusi coloro che sono ancora nella prima fase di stesura del SMVP, chi dichiara l’intenzione di revisionarlo nel 2016, chi ha fatto semplicemente riferimento a un graduale miglioramento, chi addirittura ne denuncia l’assenza e 2 atenei che lo hanno introdotto per la prima volta nel 2015.

#### 4. Parere preventivo del Nucleo sul Piano della Performance

Pur non essendo previsto dagli obblighi di legge, dall’analisi delle Relazioni dei Nuclei 2015 è emerso che diversi Nuclei esprimono un parere preventivo sul Piano della performance. Con la survey pertanto si è voluto mappare il panorama del sistema universitario statale italiano da questo specifico punto di vista.

**Tabella 5 – Parere del Nucleo sul Piano della Performance**

Parere sul Piano	Numero atenei	Atenei
Sì	22	Bergamo; Catanzaro; Brescia; Genova; Insubria; Lucca-IMT; Messina; Milano Politecnico; Napoli Federico II; Pavia; Pavia IUSS; Perugia Stranieri; Pisa; Pisa S.Anna; Reggio Calabria; Sassari; Sannio; Tuscia; Trento; Urbino Carlo Bo; Venezia Luav; Verona
No	35	Bari; Bari Politecnico; Basilicata; Cagliari; Calabria; Camerino; Cassino; Catania; Ferrara; Firenze; Foggia L’Aquila; Macerata; Milano; Modena e Reggio Emilia; Molise; Napoli II; Napoli L’Orientale; Napoli Parthenope; Padova; Palermo; Perugia; Piemonte Orientale; Pisa Normale; Roma La Sapienza; Roma Tre; Salento; Salerno; Siena; Siena Stranieri; Teramo; Torino; Trieste; Trieste SISSA; Udine
Altro	9	Bologna; Chieti e Pescara; Marche (Ancona); Milano Bicocca; Parma; Roma Foro Italico; Roma Tor Vergata; Torino Politecnico; Venezia Ca’ Foscari

Alla domanda “il Nucleo è chiamato a esprimere un parere preventivo sul Piano della Performance”, prevalgono di poco i “no” (53%), rispetto alle risposte positive (33%). Talvolta, la risposta è arricchita da ulteriori informazioni, come nel caso in cui emerge che la prassi è recentissima, avviata a partire

dal 2016 oppure quando chi risponde dichiara che l'ateneo non ha recepito all'interno del Piano i suggerimenti e le sollecitazioni avanzate dal Nucleo.

È pari al 14% la quota di coloro che – collocandosi sull'opzione "altro" – ha di fatto lasciato intendere che il Nucleo è *in qualche modo* coinvolto nel processo di approvazione del Piano della Performance, pur con specificazioni volte a sottolineare il carattere informale di tale coinvolgimento. Ad esempio, il Nucleo può essere invitato a incontri di consultazione che non prevedono un esito documentale oppure può essere informato sui contenuti del Piano in fase di stesura o ancora chiamato a esaminare il Piano senza formalizzare un parere. Altri casi, più "estremi", prevedono un parere non preventivo o al contrario un'attività di supervisione da parte del Nucleo che sembrerebbe implicare un coinvolgimento più consistente rispetto al parere. Ancora in questo gruppo residuale è stato collocato un caso dove – a fronte di una prassi che sembrerebbe consolidata – nell'ultimo anno non è stato chiesto il parere del Nucleo.

## 5. Proposta di valutazione del Direttore generale

Anche in questo caso non si tratta di un obbligo di legge, o meglio, è soggetto ad interpretazioni cosa sia corretto intendere quando il Legislatore, all'articolo 14, comma 4, lettera e), del d.lgs. 150/09, prevede che il Nucleo "propone (...) all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III".

**Tabella 6 – Il Nucleo propone la valutazione del Direttore Generale**

Valutazione del DG	Numero atenei	Atenei
Sì	44	Bari Politecnico; Basilicata; Bari; Bologna; Calabria; Camerino; Catania; Chieti e Pescara; Firenze; Genova; Lucca-IMT Macerata; Milano; Milano Bicocca; Milano Politecnico; Modena e Reggio Emilia; Molise; Napoli Federico II; Napoli Parthenope; Padova; Palermo; Parma; Pavia; Perugia Stranieri; Piemonte Orientale; Pisa; Pisa Normale; Pisa S.Anna; Reggio Calabria; Roma Tre; Sannio; Siena; Siena Stranieri; Teramo; Torino; Torino Politecnico; Trieste; Trieste SISSA; Tuscia; Udine; Urbino Carlo Bo; Venezia Ca' Foscari; Venezia IuavTrento
No	10	Cagliari; Foggia; Marche (Ancona); Messina; Napoli L'Orientale; Roma Foro Italico; Roma Tor Vergata; Salerno; Sassari; Verona;
Altro	12	Brescia; Bergamo; Cassino; Catanzaro; Ferrara; Insubria; L'Aquila; Napoli II; Pavia; Perugia; Roma La Sapienza; Salento

Nel questionario la domanda prevedeva una risposta dicotomica (sì-no) e come emerge dalla Tabella 6, il 67% degli atenei statali interpreta l'enunciato di legge includendo il Direttore Generale (DG) tra i "dirigenti di vertice". In realtà, più che un'interpretazione, in diversi casi si tratta di un compito attribuito ai Nuclei direttamente dagli statuti (anche se in 3 casi si dice esplicitamente che si tratta di un'attività compiuta senza alcuna previsione statutaria) o da altri documenti regolatori dell'ateneo (l'ANVUR si riserva di approfondire anche questo aspetto in fase di valutazione dei Piani Integrati).



Nei casi in cui il Nucleo non esprime un parere sulla valutazione del DG, alcuni atenei hanno fornito delle specificazioni ulteriori, precisando che pur non esprimendo un parere, il Nucleo è chiamato a validare la coerenza del sistema di valutazione, a valutare i dirigenti in seconda istanza oppure a dare informazioni sul meccanismo di valutazione, senza però entrare nel merito del ruolo svolto dal Nucleo stesso.

Tra le 12 risposte residuali ( “altro”), in 4 casi il Nucleo non propone ma valuta direttamente il DG; in altri 4 atenei fornisce solo un parere ex-post alla proposta formulata del Rettore; in due è chiamato a proporre la valutazione solo su alcuni aspetti; in un caso la richiesta della proposta di valutazione da parte del Nucleo è a discrezione del Rettore; in un caso ancora il modello adottato prevede la valutazione del Rettore, che però richiede preventivamente un parere formulato dal Nucleo (parere ex-ante).

Dall’analisi dei risultati, infine, emerge che laddove il Nucleo propone la valutazione del DG, quasi sempre è chiamato ad esprimere anche un parere preventivo sul Piano Performance (87%), facendo emergere una correlazione che può essere indicativa del peso del Nucleo nella gestione del ciclo di performance dell’ateneo.

## 6. Indagini sul benessere organizzativo nel 2015

L’approfondimento sul benessere organizzativo secondo quanto previsto dalla norma è un’attività in capo agli OIV (art. 14, comma 5). La Tabella 7 riporta in maniera sintetica le risposte pervenute alla domanda diretta se l’indagine era stata svolta nel 2015: nel 59% dei casi la risposta è stata affermativa, mentre il 38% ha risposto di non aver condotto alcuna indagine sul benessere organizzativo, a cui si aggiunge un 3% che dichiara di non sapere.

**Tabella 7 – Realizzazione indagine benessere organizzativo**

Realizzazione indagine BO	Numero atenei	Atenei
Si	39	Bari; Bari Politecnico; Brescia; Cagliari; Cassino; Catania; Catanzaro; Chieti e Pescara; Genova; L’Aquila; Macerata; Messina; Milano Bicocca; Milano Politecnico; Padova; Palermo; Parma; Perugia; Piemonte Orientale; Pisa; Pisa Normale; Pisa S.Anna; Reggio Calabria; Roma La Sapienza; Roma Tor Vergata; Salento; Sassari; Siena Stranieri; Stranieri Perugia; Teramo; Torino Politecnico; Trento; Trieste; Trieste SISSA; Tuscia; Udine; Urbino Carlo Bo; Venezia Ca’ Foscari; Venezia Iuav
No	25	Basilicata; Bologna; Calabria; Camerino; Ferrara; Firenze; Foggia; Lucca-IMT; Marche (Ancona); Milano; Modena e Reggio Emilia; Molise; Napoli Federico II; Napoli Parthenope; Napoli L’Orientale; Napoli II; Pavia; Pavia IUSS; Roma Foro Italico; Roma Tre; Salerno; Sannio; Siena; Torino; Verona
Altro	2	Bergamo; Insubria

Tra coloro che hanno dichiarato di aver effettuato l’indagine nel 2015, in 4 casi (10%) sono state fornite informazioni ulteriori, per lo più sui tempi (in alcuni casi ancora in fase di pubblicazione o in

vista della presentazione dei risultati), mentre in un solo caso è stato fornito un dato valutativo, relativamente al basso tasso di risposta che mina l'attendibilità dei risultati.

Sono pervenute precisazioni anche tra coloro che hanno dichiarato di non aver fatto l'indagine sul benessere organizzativo nel 2015 (8 atenei, cioè il 32% dei 25 che hanno risposto in modo negativo). Le puntualizzazioni, anche in questo caso, hanno avuto prevalentemente in oggetto la tempistica delle indagini, che sono state appena svolte (nel 2014), avviate o programmate (nel 2016).

In generale, questo adempimento previsto dal d.lgs. 150/09 – che spesso viene disatteso nel resto della PA – nel settore universitario risulta ampiamente rispettato, anche se necessita di approfondimenti sul livello di significatività e sull'utilizzo dei risultati, che l'ANVUR si riserva di svolgere in fase di valutazione dei Piani Integrati 2016.

## 7. Declinazione in dipartimenti e strutture decentrate prevista dal Piano

Come è noto si tratta di uno degli aspetti maggiormente critici della prima applicazione della legge sulla performance, che è particolarmente significativo nell'ambito universitario per la centralità dei Dipartimenti nella nuova governance degli atenei stabilita dalla legge 240/2010.

**Tabella 8 – Livello di dettaglio del Piano della performance**

Declinazione in dipartimenti e strutture decentrate	Numero atenei	Atenei
Si	36	Bari; Bari Politecnico; Bologna; Calabria; Cassino; Chieti e Pescara; Firenze; Genova; Insubria Macerata; Marche (Ancona); Messina; Milano Politecnico; Modena e Reggio Emilia; Napoli II; Napoli Parthenope; Palermo; Parma; Pavia; Perugia; Pisa; Pisa S.Anna; Reggio Calabria; Roma Foro Italico; Roma La Sapienza; Salento; Sassari; Sannio; Stranieri Siena; Torino Politecnico; Torino; Toscana; Udine; Urbino Carlo Bo; Venezia Ca' Foscari; Venezia Iuav
No	26	Basilicata; Bergamo; Brescia; Cagliari; Camerino; Catanzaro; Ferrara; Foggia; L'Aquila; Lucca-IMT; Milano; Milano Bicocca; Molise; Napoli Federico II; Padova; Pavia IUSS; Piemonte Orientale; Pisa Normale; Roma Tor Vergata; Roma Tre; Salerno; Stranieri Perugia; Teramo; Trento; Trieste SISSA; Verona
Altro	4	Catania; Napoli L'Orientale; Siena; Trieste

Dalla Tabella 8 emerge che, secondo le dichiarazioni dei rispondenti alla survey, la maggioranza degli atenei (55%) pianifica le attività amministrative anche a livello di dipartimento. In una decina di casi, sono state fornite delle precisazioni: sulle modalità di coinvolgimento dei Direttori di dipartimento nel processo di valutazione, sull'attribuzione degli obiettivi per il personale tecnico-amministrativo in servizio presso i dipartimenti ovvero per specificare che la declinazione del piano performance a livello delle strutture decentrate è comunque limitata.

Tra coloro che invece hanno risposto negativamente (39%), sono incluse 4 università che hanno una struttura unitaria (e dunque non esistono dipartimenti e strutture decentrate) e 2 casi in cui si afferma che si sta cercando di porre rimedio a un problema noto.

Vi sono infine 4 casi residui in cui la domanda è stata parzialmente fraintesa, laddove si è posto l'accento sul ruolo dei docenti nella definizione degli obiettivi, un aspetto sicuramente correlato, ma estraneo alle finalità specifiche di questa domanda del questionario.

## **8. Considerazioni conclusive**

Provando a sintetizzare le evidenze riportate in questa breve relazione, il quadro che si ottiene risulta piuttosto variopinto ed evidenzia diversi spunti di riflessione che aprono a ulteriori analisi.

Gli obiettivi di questa indagine erano prettamente conoscitivi, mentre l'attività di valutazione che l'Agenzia sta conducendo sui Piani Integrati intende mettere a punto degli strumenti di monitoraggio almeno su alcune delle questioni sollevate. Si tratta di quegli aspetti particolarmente significativi per una più completa comprensione delle attività di pianificazione e valutazione delle attività amministrative degli atenei statali italiani, senza la quale è impossibile giungere (in prospettiva) a una valutazione in senso stretto.

Un caso fra tutti è proprio il tema – determinante – delle strutture di supporto ai Nuclei che, come è stato messo in evidenza, è difficile circoscrivere o anche attribuire ad esse un denominazione unitaria. Di conseguenza è altrettanto complicato misurare la loro composizione, stimare le risorse assorbite dagli uffici per la gestione del sistema di valutazione, analizzare il gap presente tra competenze necessarie e disponibili.

Con questa indagine iniziale l'ANVUR ha voluto intraprendere una panoramica su alcuni temi ritenuti importanti per la valutazione della performance e intende continuare ad assumere un approccio collaborativo con i Nuclei per accrescere la conoscenza sul funzionamento effettivo della gestione del personale tecnico- amministrativo degli atenei statali italiani.