



**Relazione annuale del  
Nucleo di valutazione**  
(D. Lgs. 19/2012, art 12 e art.14)

*13 luglio 2016*



## Sommario

|   |    |
|---|----|
| Sezione: 1. Valutazione del Sistema di Qualità dell'Ateneo e dei Corsi di Studio (CdS) .....  | 5  |
| 1. Sistema di AQ a livello di ateneo Attori del Sistema di AQ .....   | 5  |
| Risorse.....  | 6  |
| Trasparenza delle politiche e degli obiettivi .....   | 6  |
| Le procedure .....  | 7  |
| 2. Sistema di AQ a livello di CdS.....  | 8  |
| Precisazione metodologica.....  | 8  |
| Considerazioni generali.....  | 8  |
| Analisi a livello di dipartimento.....  | 9  |
| Agricoltura, Alimentazione e Ambiente .....   | 9  |
| Chirurgia generale e Specialità medico-chirurgiche.....   | 10 |
| Economia e impresa.....   | 10 |
| Fisica e Astronomia .....   | 10 |
| Giurisprudenza .....  | 11 |
| Ingegneria civile e architettura.....   | 11 |
| Ingegneria elettrica, elettronica e informatica .....   | 11 |
| Ingegneria industriale .....  | 12 |
| Matematica e informatica.....   | 13 |
| Medicina Clinica e sperimentale.....  | 13 |
| Scienze Biologiche Geologiche ed Ambientali .....   | 13 |
| Scienze biomediche e biotecnologiche.....   | 14 |
| Scienze chimiche.....   | 14 |
| Scienze del farmaco .....   | 15 |
| Scienze della Formazione .....  | 15 |
| Scienze Mediche, Chirurgiche e Tecnologie Avanzate .....  | 15 |
| Scienze politiche e sociali .....   | 16 |
| Scienze umanistiche .....   | 16 |
| Struttura didattica speciale Ragusa.....  | 17 |
| Struttura didattica speciale Siracusa .....   | 17 |
| 3. Modalità e risultati della rilevazione dell'opinione degli studenti frequentanti e, se<br>effettuata, dei laureandi (già approvata il 27.04.2016)..... | 18 |
| Obiettivi della relazione .....   | 18 |
| Modalità di rilevazione .....   | 18 |
| Risultati della rilevazione .....   | 19 |
| Utilizzazione dei risultati.....  | 23 |
| Punti di forza e di debolezza relativamente a modalità di rilevazione, risultati della<br>rilevazione e utilizzazione dei risultati.....                  | 23 |
| 4. Qualità della ricerca dipartimentale (parte facoltativa) .....   | 26 |
| Premessa .....  | 26 |
| La ricerca d'Ateneo .....   | 26 |
| Ricerca dipartimentale.....   | 27 |
| Economia e Impresa (DEI).....   | 27 |
| Fisica e Astronomia (DFA) .....   | 28 |
| Giurisprudenza (DGIU).....  | 29 |
| Ingegneria elettrica, elettronica e informatica (DIEEI).....  | 30 |
| Scienze Umanistiche (DISUM).....  | 31 |
| Sezione: 2. Valutazione della performance .....   | 33 |
| Premessa.....   | 33 |

|   |    |
|---|----|
| Grado di integrazione del Ciclo della performance con la documentazione strategica dell'Ateneo, con quella economico-finanziaria e con gli interventi volti ad arginare i rischi corruttivi ..... | 33 |
| Grado di integrazione con i processi di Assicurazione della Qualità .....   | 33 |
| Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance; monitoraggio e sistema informativo di supporto.....  | 33 |
| Modalità di attribuzione dei giudizi al personale.....  | 34 |
| Utilizzo dei risultati della valutazione.....   | 34 |
| Raccomandazioni e suggerimenti .....  | 36 |

### **Il Nucleo di Valutazione:**

prof. Andrea Bettetini (Presidente)  
 prof. Valerio Abbate  
 prof. Salvatore Barbagallo  
 prof. Antonio De Francesco  
 prof. Giancarlo Maccarini  
 prof. Sergio Tiberti  
 prof. Giancarlo Vecchi  
 sig. Emanuele Pennisi  
 sig. Luciano Rigano

**Ufficio del Nucleo di valutazione**  
**unità operativa di staff alla Direzione Generale**  
 dott.ssa Francesca Verzi (Coordinatrice)  
 ing. Antonino Formica  
 dott. Sebastiano Cosentino

## **Sezione: 2. Valutazione della performance**

### **Premessa**

L'Ateneo di Catania ha avviato una sperimentazione del proprio ciclo della performance a metà del 2015, approvando prima il Sistema di monitoraggio e valutazione della performance (aprile 2015, approfondendo un precedente modello approvato dal CdA di Ateneo nel luglio 2014) e poi il Piano della performance 2015-17 (maggio 2015). Una tempistica che è spiegabile sulla base delle misure di riorganizzazione delle strutture dell'Ateneo in atto, che comprendono anche quelle amministrative; ma che nello stesso tempo testimonia la volontà degli Organi accademici di procedere ad una attuazione dei processi di pianificazione e valutazione, adottando una strategia incrementale.

### **Grado di integrazione del Ciclo della performance con la documentazione strategica dell'Ateneo, con quella economico-finanziaria e con gli interventi volti ad arginare i rischi corruttivi**

L'Ateneo ha adottato il Piano strategico di sviluppo 2013-19, che contiene gli obiettivi per la didattica, la ricerca, la terza missione e per il miglioramento delle strutture amministrative, presentato all'Ateneo nell'assemblea generale del 31 gennaio 2014 e dal quale è stato definito il Piano triennale 2013-15 (approvato nel marzo 2014). Il Piano della performance 2015-2017 richiama esplicitamente questi documenti, così come il documento di riorganizzazione approvato dal CdA di Ateneo nell'aprile 2015, e i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. Inoltre, un richiamo esplicito è quello al Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-17; in particolare, con riferimento a quest'ultimo tema, le evidenze del livello di integrazione dei programmi sono rappresentate dagli specifici obiettivi riguardanti la trasparenza e la tracciabilità dei vari passaggi procedurali (attraverso la digitalizzazione dei flussi documentali, la gestione integrata delle procedure di spesa, ecc.).

L'integrazione con la pianificazione strategica di Ateneo e con la programmazione della trasparenza e del contrasto alla corruzione, è ancor più approfondita nel Piano della performance 2016-18, dove i richiami ai documenti citati sono esplicitamente discussi e internalizzati nella definizione degli obiettivi.

### **Grado di integrazione con i processi di Assicurazione della Qualità**

L'integrazione del Ciclo della performance con i processi di Assicurazione della qualità non è direttamente evidente nel Piano della performance 2015-17, mentre un richiamo esplicito è invece contenuto nel Piano della performance 2016-18. In quest'ultimo documento sono richiamati i compiti del Presidio della qualità e l'obiettivo strategico di accreditamento della sede; in questa direzione, sono definiti obiettivi specifici per la struttura amministrativa volti a supportare le attività del Presidio della qualità e i processi di accreditamento dei corsi di studio nei vari Dipartimenti.

### **Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance; monitoraggio e sistema informativo di supporto**

Il sistema di pianificazione, monitoraggio e valutazione della performance è stato istruito a partire dal 2014 con il fattivo contributo del Nucleo di valutazione e degli Organismi di vertice dell'Ateneo, e discusso nel CdA di Ateneo nel gennaio 2015, poi modificato nell'aprile dello stesso anno. Il modello contiene una articolata sistematizzazione delle varie fasi del ciclo della performance, delle metodologie da adottare e degli attori coinvolti.

Su questa base, il Piano della performance 2015-17 contiene gli obiettivi di 1° livello attribuiti al direttore generale, con l'individuazione di indicatori e target annuali e, laddove necessario, pluriennali. In particolare, indicatori e target sono particolarmente articolati, sia in termini di livelli di realizzazione richiesta che in termini temporali, per l'anno 2015 (mentre per gli altri due anni sono espressi in forma più sintetica). Questa attività ha visto coinvolti in primo luogo il

Rettore, il delegato del Rettore, il Consiglio di amministrazione, il Direttore generale e il Nucleo di valutazione in funzione di supporto per la coerenza con il sistema di monitoraggio e valutazione della performance e con le delibere Anvur e Anac/Civit. Lo stesso Nucleo nei propri verbali ha suggerito agli organi d'ateneo alcuni interventi utili alla coerenza complessiva del sistema.

Il Nucleo di valutazione ha avuto evidenze sulla declinazione di questi obiettivi in obiettivi di 2° livello, e cioè per l'attribuzione di responsabilità a dirigenti e settori nell'ottobre 2015; consapevole che in questo primo esercizio il piano è stato attuato in ritardo rispetto a quanto previsto in regolarità di regime, e comunque del carattere di prima applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance per il ciclo 2015, ne ha preso atto, non avendo informazioni sullo stato di avanzamento delle attività dichiarate.

Il ciclo 2016-18 è stato avviato nel febbraio 2016, dopo l'adozione del Piano della performance, secondo modalità che approssimano il modello di riferimento. Gli obiettivi di 1° livello sono stati declinati in obiettivi di 2° livello e questi attribuiti, attraverso apposite schede, ai singoli dirigenti nell'aprile 2016 (fase che appare completata); nello stesso tempo, sono state attuate modalità di coinvolgimento degli stessi dirigenti nella fase istruttoria e nella fase di negoziazione e accettazione degli obiettivi. Il Nucleo di valutazione è stato informato via via del passaggio intercorsi; il completamento del processo di attribuzione degli obiettivi a tutto il personale EP e a tutti i Centri di servizio è stato avviato nel marzo 2016, ed è in fase di completamento. Mentre l'estensione del modello al personale di comparto è stata posticipata a un momento successivo al completamento della riorganizzazione.

Sempre con riferimento al ciclo 2016, nel gennaio 2016 sono state consegnate ai dirigenti le schede per la valutazione del *modus gerendi*, e cioè per la valutazione dei comportamenti direzionali; la definizione delle varie categorie di valutazione è stata oggetto di dibattito interno, anche con il contributo del Nucleo di valutazione, che ha suggerito, unitamente al Collegio dei revisori, l'attenzione alle novelle derivanti da disposizioni legislative intercorse.

Il Nucleo di valutazione non ha evidenze sulle modalità utilizzate per il monitoraggio e valutazione finale riguardanti il ciclo 2015, considerato che questa fase deve essere ancora completata.

Per il 2016 è invece previsto nel piano della performance un obiettivo riguardante la realizzazione di un cruscotto di Ateneo.

In questa sede può essere avanzato un giudizio sul sistema di monitoraggio e valutazione della performance adottato dall'Ateneo; giudizio che sottolinea come tale sistema costituisca – in particolare per quanto riguarda la pianificazione e valutazione degli obiettivi dirigenziali – certamente un modello a tendere sistematico e approfondito, ma il cui impianto si caratterizza per la mancanza di possibili step intermedi di approssimazione a tale modello a tendere; un approccio incrementale, basato su modalità inizialmente più semplici nel processo di attribuzione di obiettivi a dirigenti e strutture amministrative, permetterebbe una maggiore rapidità di realizzazione della fase di pianificazione, così come delle fasi di monitoraggio in corso d'anno e di valutazione finale.

## **Modalità di attribuzione dei giudizi al personale**

Considerando che il primo ciclo di pianificazione e valutazione delle performance è stato avviato nel 2015, il processo di valutazione del personale relativo a quell'anno non è stato ancora completato; pertanto si rimanda alla relazione del prossimo anno per dare conto delle evidenze che emergeranno riguardanti le modalità utilizzate.

## **Utilizzo dei risultati della valutazione**

I processi di riorganizzazione del settore amministrativo che hanno caratterizzato l'anno 2015, e che interessano anche il 2016, hanno influenzato il percorso del ciclo della performance 2015, per cui le evidenze relative al radicamento del processo di pianificazione, monitoraggio e valutazione riguardano più la fase iniziale di pianificazione e gli aspetti di messa in coerenza del sistema, che non gli effetti di sistema. L'elemento rilevante è costituito dall'impegno profuso dagli Organi dell'Ateneo nell'avvio dei relativi processi. E' da sottolineare, in particolare, come l'attenzione per la raccolta di dati e informazioni sull'andamento delle funzioni di supporto amministrativo abbia portato l'Ateneo ad aderire al progetto Good Practices già a partire dal 2015, da cui sono derivati importanti elementi conoscitivi. Il progetto, alla sua dodicesima edizione, ha l'obiettivo di

comparare le prestazioni dei servizi di supporto delle università su tre assi: efficienza, efficacia oggettiva ed efficacia percepita e dall'entrata in vigore del D.Lgs. 150/09 è diventato uno strumento per redigere il Piano della Performance e monitorarne l'andamento.

Infine, solo a fini descrittivi e di completamento del quadro di attività svolte, collegate al tema della performance e della trasparenza, si segnala in questa sede che il Nucleo ha dato seguito nel corso dell'anno anche alle ulteriori valutazioni o attestazioni richieste dalla normativa vigente, rispettando le scadenze e il contenuto delle richieste avanzate, anche se questi ultimi anni sono stati fonte di notevole incertezza procedurale e contenutistica, spesso frutto di stratificazioni normative non sempre comprensibili, come del resto rappresentato anche da CONVUI nelle diverse occasioni di confronto pubblico con gli enti interessati (si ricorda l'assemblea del 24 maggio 2016 del Coordinamento dei Nuclei, a cui hanno partecipato anche il Presidente dell'ANVUR e altri dirigenti e funzionari dell'Agenzia).

## Raccomandazioni e suggerimenti

Il Nucleo ritiene utile completare la presente relazione presentando alcune osservazioni e raccomandazioni, sviluppate in modo organico alla struttura del documento a cui si riferiscono. Si precisa che, con riferimento alla valutazione della ricerca, questo Nucleo si riserva di approfondire meglio l'attività avviata con il piano delle audizioni 2015-16; al momento, infatti, si ritiene di avere a disposizione, sul piano interno, un quadro informativo e statistico ancora embrionale e, sul piano nazionale, indicazioni metodologiche da parte di ANVUR parziali e ancora non giunte a un grado di maturazione tale da apportare indicazioni contenutistiche adeguate.

Si riporta di seguito sinteticamente, pertanto, quanto già descritto in modo più compiuto nel corso della presente analisi, a cui si rimanda per approfondimenti.

1. Relazioni tra organi del sistema di qualità: si raccomanda di intervenire sulla frequenza e qualità delle interazioni tra PQ, CPds, Consigli di Corso di studio e Consigli di Dipartimento. Tali relazioni al momento si presentano caratterizzate e descritte anche nel corso degli audit come unidirezionali, ossia dal centro alla periferia, senza che vi sia un vero flusso di notizie e monitoraggi di ritorno; allo stesso modo, il Nucleo auspica l'intensificarsi dei rapporti istituzionali con il PQ, per facilitare, ciascuno per competenza, il monitoraggio sia delle criticità del sistema di qualità di ateneo, sia delle conseguenti azioni migliorative da intraprendere;
2. Procedure: si suggerisce l'armonizzazione di alcuni passaggi regolamentari per coordinare l'azione tra i diversi organi centrali e decentrati del sistema di qualità, ciascuno nel rispetto del ruolo ricoperto in AVA. L'esperienza degli ultimi tempi ha infatti messo in luce alcuni aspetti critici dell'attuale assetto regolamentare in termini di AQ, per cui sarebbe opportuno avviare un'analisi comparata delle fonti esistenti: per voler fare alcuni esempi, gli attori coinvolti nell'istituzione dei CdS descritti all'art. 6 del regolamento didattico, o le Commissioni paritetiche, come descritte nell'art. 2 Regolamento didattico e nell'art. 13, c. 9 dei regolamenti dei dipartimenti.  
Inoltre il Nucleo rileva che, sulla base della documentazione disponibile, sembra opportuno identificare, coordinare, monitorare e comunicare le pratiche esistenti nei dipartimenti, alcuni dei quali, nel corso delle visite di audit, hanno mostrato pratiche di qualità eccellenti, puntualmente segnalate nei report inviati agli organi della qualità d'ateneo.
3. Attrattività e internazionalizzazione: nel corso del triennio 2012-13, 2013-2014, 2014-2015, il numero globale degli studenti iscritti all'Università è diminuito del 10%, contro il 5% italiano, contrazione che si registra anche sul piano delle immatricolazioni, in maniera anche in questo caso più incidente rispetto al dato italiano (praticamente in costanza del numero di immatricolati nel sistema italiano, Catania registra un -1,5%). Sulla base dei dati disponibili, è evidente che il fenomeno a livello d'ateneo è un saldo tra andamenti molto differenziati nelle classi attive.  
Inoltre, la media dei CFU ottenuti all'estero è, senza alcuna eccezione, più bassa rispetto alla media del Mezzogiorno e a quella italiana, prova del fatto che sono pochi gli studenti che compiono una parte del *cursus studiorum* all'estero, nonostante i programmi di scambio Erasmus attivati tra l'Ateneo catanese e le altre Università europee.
4. Efficienza ed efficacia: l'ateneo si sta fortemente impegnando nell'ultimo biennio sull'obiettivo di diminuire la dispersione degli studenti e abbattere il tasso d'abbandono; le statistiche rese disponibili da ANVUR, che si riferiscono alla coorte AA 2013-14, mostrano un fenomeno altamente preoccupante in relazione non soltanto al dato italiano, ma anche del mezzogiorno. Il Nucleo ha avuto modo, nell'audit svolto con gli organi di governo d'ateneo, di sottolineare la pesante incidenza del turn over degli ultimi anni sul livello di saturazione dell'attività didattica effettiva sulla didattica erogabile (DID), come risulta dagli indicatori di sostenibilità didattica pubblicati nel portale [ava.miur.it](http://ava.miur.it); questo rapporto rappresenta un indice cui prestare estrema attenzione per il mantenimento dell'attuale offerta formativa.
5. Rilevazione delle opinioni sulla didattica:
  - a. Evidenze: quasi sempre nei rapporti di Riesame elaborati dalle differenti strutture didattiche e nelle Relazioni delle CPD di dipartimento si fa più o meno ampio riferimento ai risultati di questa rilevazione, ma non si ha contezza della capillarità



della disseminazione di questo processo tra i docenti e della formalizzazione di queste riflessioni a livello di seduta di consiglio di CdS.

- b. Seppur i risultati di tutti gli insegnamenti siano pubblicati già dall'AA 2012/13, tuttavia, l'analisi e il dibattito su quanto emerge da questi dati è limitata a pochissimi casi; soprattutto, si ha la sensazione, peraltro percepita dal Nucleo anche in occasione delle audizioni finora tenute presso i dipartimenti, che talvolta le criticità non si vogliono rendere manifeste nei consigli di CdS, anche perché, come si legge in qualche Relazione di CPD, non si disporrebbe degli strumenti operativi per contrastarle o annullarle. Una dimostrazione indiretta di ciò, può essere fornita dal dato relativo agli insegnamenti che hanno riportato una valutazione complessiva inferiore alla metà del valore massimo, fenomeno in termini quantitativi irrilevante, ma molto indicativo se si considera che nei Riesami dei rispettivi CdS e nelle Relazioni delle CPD competenti non si trova alcun riferimento specifico alla suddetta criticità.
  - c. Rilevazione on-line: ancora parziale funzionamento del sistema di rilevazione on-line, con la consistente perdita di informazioni dovuta ad insegnamenti non codificati nella didattica erogata (che costa circa 30.000 schede compilate nell'AA 2014-15), impone un monitoraggio costante del processo e delle azioni efficaci;
  - d. Unità rilevata: Solo dal secondo semestre dell'anno 2014/15 si dispone della valutazione separata per moduli dello stesso insegnamento, per cui sarà possibile tenere conto dei relativi risultati nella prossima relazione.
  - e. Partecipazione e significatività: la componente studentesca, come rilevato frequentemente nel corso degli audit, appare ancora poco partecipe, almeno in forma responsabile e attiva, di questo processo, e la compilazione della scheda, in molti casi, appare più un adempimento formale o necessario a sostenere gli esami, piuttosto che, come dovrebbe essere, uno strumento di utile dialogo con la componente docente al fine di migliorare l'efficienza e la qualità del percorso formativo.
  - f. D'altra parte, per certi aspetti, anche la componente docente non sembra molto attenta ad un completo e produttivo svolgimento del processo in parola, se, come dimostrerebbe il numero delle schede da loro compilate, la percentuale di insegnamenti valutati è soltanto del 46%. Fa riflettere il fatto che da buona parte della stessa componente docente vengono espressi giudizi negativi sulla modalità di coordinamento dei programmi e poi, in seno ai Riesami ed alle relazioni delle CPD, questo aspetto non viene debitamente enfatizzato per individuare soluzioni a breve termine.
  - g. Monitoraggio e carico didattico: il Nucleo sottolinea che per il 15% degli insegnamenti valutati non è stato restituito il report valutativo al docente, in quanto la valutazione è stata effettuata da meno di 5 studenti, e, inoltre, che nell'AA 2014/15 si sono perse circa 30.000 schede compilate perché non è stato possibile agganciarle ad insegnamenti erogati nell'arco dell'anno, per cui sembra opportuno suggerire, oltre che un più attento riscontro del monitoraggio in corso d'anno, anche l'avvio di un monitoraggio puntuale del carico didattico dei docenti dell'ateneo.
6. Ciclo della Performance:
- a. Integrazione dell'Assicurazione della qualità nel ciclo della Performance: non è direttamente evidente nel Piano della performance 2015-17, mentre un richiamo esplicito è contenuto nel Piano della performance 2016-18. In quest'ultimo documento sono richiamati i compiti del Presidio della qualità e l'obiettivo strategico di accreditamento della sede; in questa direzione, sono definiti obiettivi specifici per la struttura amministrativa volti a supportare le attività del Presidio della qualità e i processi di accreditamento dei corsi di studio nei vari Dipartimenti.
  - b. Monitoraggio e valutazione finale: Il Nucleo di valutazione non ha evidenze sulla conclusione del ciclo 2015, e neppure delle prestazioni individuali del personale cui sono stati attribuiti obiettivi nel corso di quell'anno, considerato tra l'altro che gli organi non hanno ancora approvato la Relazione sulla performance.  
In questa sede, sul sistema di monitoraggio e valutazione della performance adottato dall'Ateneo, si può sottolineare come tale sistema costituisca – in particolare per

quanto riguarda la pianificazione e valutazione degli obiettivi dirigenziali – certamente un modello a tendere sistematico e approfondito. Tuttavia, la prima attuazione del 2015 evidenzia problemi legati ai tempi di gestione e alla complessità delle procedure, per cui si suggerisce la previsione di step intermedi di approssimazione a tale modello a tendere. L'adozione di un approccio incrementale, basato su modalità inizialmente più semplici nel processo di attribuzione di obiettivi a dirigenti e strutture amministrative, permetterebbe una maggiore rapidità di realizzazione della fase di pianificazione, così come delle fasi di monitoraggio in corso d'anno e di valutazione finale.

- c. Modalità e procedure: solo a fini descrittivi e di completamento del quadro di attività svolte, collegate al tema della performance e della trasparenza, si segnala in questa sede che il Nucleo ha dato seguito nel corso dell'anno anche alle ulteriori valutazioni o attestazioni richieste dalla normativa vigente, rispettando le scadenze e il contenuto delle richieste avanzate, anche se questi ultimi anni sono stati fonte di notevole incertezza procedurale e contenutistica, spesso frutto di stratificazioni normative non sempre comprensibili, come del resto rappresentato anche da CONVUI nelle diverse occasioni di confronto pubblico con gli enti interessati (si ricorda l'assemblea del 24 maggio 2016 del Coordinamento dei Nuclei, a cui hanno partecipato anche il Presidente dell'ANVUR e altri dirigenti e funzionari dell'Agenzia).