



*Nucleo di Valutazione*

Relazione per la validazione della  
Relazione sulla *Performance* anno 2019

---

Approvata nella seduta dell'11.08.2020

## *Nucleo di Valutazione*

### **Riferimenti metodologici, pianificazione delle attività e risultati della valutazione**

Il presente documento illustra i riferimenti metodologici, le principali attività svolte e gli esiti della valutazione realizzata dal Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi della Tuscia ai fini della validazione della Relazione sulla *Performance* 2019.

L'attività di validazione deve essere svolta alla luce delle modifiche normative intervenute con il Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74. In particolare, l'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009, a seguito delle modifiche introdotte con il D.Lgs. 74/2017, ha anticipato la validazione della Relazione sulla *Performance* da parte dell'OIV, rendendola contestuale alla sua approvazione da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo (prevista per il 30 giugno di ogni anno). L'articolo 14 comma 4, lett. c) del D.Lgs. 150/2009 stabilisce ora che gli Organismi indipendenti di valutazione procedono alla validazione della Relazione sulla *Performance*, *“a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”*; il successivo comma 4 bis) precisa che gli OIV procedono alla validazione *“tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione.”*

Nello svolgimento dei propri compiti il Nucleo tiene in considerazione i seguenti elementi:

- a) Linee guida ANVUR 2015 per la gestione integrata del ciclo della *Performance* delle Università statali e *“Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della Performance 2018-2020”* del 2017, volte a garantire una maggiore integrazione tra le tre missioni istituzionali degli atenei (didattica, ricerca e *“terza missione”*) e la valutazione delle *performance* organizzative e individuali, nonché sull'interpretazione della *performance*; *“Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della Performance e del bilancio delle Università statali italiane”* approvate dall'Anvur con delibera n. 18 del 23 gennaio 2019;
- b) grado di consolidamento del *“ciclo della Performance”* e del sistema di pianificazione, programmazione e controllo dell'Ateneo;
- c) specificità dell'Ordinamento universitario e dei precipi strumenti e adempimenti di pianificazione, programmazione e controllo, con le conseguenti necessità di raccordo rispetto a quelli previsti dal D.lgs. n. 150/2009.

Le Linee guida ANVUR considerano la Relazione come il risultato di un processo di autovalutazione dell'Ateneo rispetto al ciclo delle proprie *performance* svolgendo una valutazione di secondo livello nella quale osserva: completezza dell'autovalutazione rispetto al Piano Integrato; grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi; presenza di rendicontazione; grado di approfondimento delle criticità emerse; presenza di proposte di miglioramento per la redazione del successivo Piano Integrato.

A valle di tale premessa in cui è stato brevemente descritto il quadro di riferimento, il Nucleo di Valutazione prende in esame la Relazione sulla *Performance* 2019 che è stata approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione dell'Università della Tuscia in data 22.07.2020 e trasmessa, ai fini della validazione, dal Direttore Generale con nota Prot. n. 9256 del 24.07.2020

La presente Relazione di Validazione si propone di attestare conformità, attendibilità e comprensibilità

## *Nucleo di Valutazione*

della Relazione sulla *Performance* 2019, ai sensi del D.lgs. n. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni, identificandole e argomentando le principali motivazioni alla base della stessa validazione.

L'attività valutativa posta in capo al Nucleo deve quindi:

- a) proporre una puntuale ricognizione di tutti i requisiti che la Relazione sulla *Performance* deve soddisfare;
- b) verificare il grado di aderenza della Relazione nel suo complesso e dei suoi singoli contenuti informativi ai requisiti formali (*con riferimento alla verifica della compliance, ad esempio, in termini di rispetto dell'indice del documento*), "quantitativi" (*sempre con riferimento alla compliance, la presenza di tutti i contenuti informativi previsti dalle disposizioni normative vigenti*) e "qualitativi" (*per continuare nell'esempio precedente, che i contenuti informativi presenti siano chiari, esaustivi, intelligibili, ecc.*);
- c) individuare per ciascuna delle tipologie di requisito sopra individuate, delle modalità valutative ritenute più idonee.

Il Capitolo 1 è l'Introduzione alla Relazione che illustra i risultati delle azioni poste in essere dall'Amministrazione per il conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali nel corso dell'anno precedente, secondo quanto previsto e disciplinato dalla normativa vigente. L'articolo 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009, come novellato dal D.Lgs. 74/2017, dispone infatti che le Amministrazioni adottino, *"entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti (omissis)"*.

Come indicato dall'ANVUR con nota del 16 giugno 2020 pubblicata sul sito istituzionale dell'Agenzia e con nota direttoriale prot. n. 7966 del 30.06.2020, ai sensi dell'art. 10, comma 5, ultimo periodo, del D.Lgs n. 150/200, l'Ateneo ha comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica e ad ANVUR le motivazioni, evidentemente legate all'emergenza sanitaria per la diffusione del virus COVID-19, per le quali non si è potuto rispettare il termine del 30 giugno 2020.

In particolare, nella Relazione sono descritti lo stato di attuazione del Piano Integrato 2019-2021, adottato dall'Ateneo della Tuscia, ed i principali dati di sintesi sulle *performance* realizzate, analizzando segnatamente i risultati raggiunti nelle singole aree strategiche individuate nel Piano medesimo.

Nella presentazione della Relazione vengono identificati i principali obiettivi dell'Ateneo nel 2019, specificando se questi siano stati raggiunti totalmente, parzialmente o non raggiunti.

Si rileva che l'Ateneo prosegue il consolidamento del Sistema integrato di qualità che coinvolge tutte le funzioni istituzionali (didattica, ricerca e servizi strumentali) attraverso il supporto del Presidio di Qualità.

L'Introduzione presenta brevemente i contenuti della Relazione, che illustra i risultati delle azioni poste in essere per il conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali e, in particolare, lo stato di attuazione del Piano Integrato 2019-2021.

Nel Capitolo 2 della Relazione si presenta una sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e *stakeholder* con riferimento al contesto esterno di riferimento (2.1), una descrizione sintetica dei dati che riguardano l'Amministrazione (2.2), con il relativo organigramma e la descrizione del personale (2.2.1), con indicazione della programmazione per il reclutamento del personale dirigente, tecnico amministrativo,

## *Nucleo di Valutazione*

nonché dell'offerta formativa (2.2.2), nonché l'indicazione degli utenti serviti (2.2.3).

Il Capitolo 2.2.1 tratta della Programmazione reclutamento personale docente dichiarando che nel corso del 2019 è stata varata dal Consiglio di Amministrazione una prudente ma comunque significativa politica di reclutamento, nel rispetto dei limiti dell'ordinamento vigente in materia di spesa di personale e delle disponibilità di bilancio. Per quanto riguarda il personale docente, le procedure di reclutamento sono state attivate secondo principi e metodi ampiamente condivisi con i Dipartimenti e, contemperando le legittime aspirazioni di crescita del personale docente interno abilitato con l'opportunità di reclutare giovani ricercatori.

Il Capitolo 3 presenta obiettivi, risultati raggiunti, scostamenti e relativo approccio metodologico, con particolare riferimento all'albero della *performance* (par. 3.1). Il paragrafo 3.2 riporta la misurazione della *performance* organizzativa per le aree strategiche della Didattica, della Ricerca e dei Servizi strumentali alle funzioni istituzionali. Nel paragrafo 3.3 vengono indicati gli obiettivi strategici (albero e tabella di monitoraggio e valutazione del grado di conseguimento al 31.12.2018), nel 3.4 sono esplicitati gli obiettivi operativi (albero e tabella di monitoraggio e valutazione del grado di conseguimento al 31.12.2018), mentre il par. 3.5 riporta gli obiettivi del personale tecnico amministrativo. Per ogni obiettivo strategico ed operativo vengono inserite tabelle riepilogative contenenti il *target* programmato nel Piano, il valore consuntivo, il raggiungimento dell'obiettivo, la fonte del dato raccolto e, ove disponibili, i dati utilizzati per il calcolo dell'indicatore.

In linea generale, il Nucleo ritiene che la metodologia e i simboli utilizzati per la rappresentazione dei risultati raggiunti siano chiari e semplici, dando la possibilità di comprendere con immediatezza se un obiettivo è stato raggiunto, parzialmente raggiunto oppure non raggiunto e se l'andamento è in linea o meno con il target di riferimento.

I dati sono presentati per area strategica di riferimento. Le tre aree strategiche che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo "*Diffusione e promozione della cultura nel rispetto dell'autonomia e della libertà della ricerca scientifica e della didattica*" sono:

- Area Strategica A – DIDATTICA
- Area strategica B – RICERCA
- Area strategica C – SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI

In riferimento alla didattica, si evidenziano aspetti positivi nella valutazione della didattica da parte degli studenti, nella crescita dell'attrattività degli studenti stranieri (obiettivo A.2), nonostante il numero di corsi in lingua straniera sia diminuito da 54 nel 2018 (Relazione Performance 2018) a 30 nel 2019 (Relazione Performance 2019), e nel potenziamento del placement (obiettivo A.3), che passa dal 74,7% del 2018 al 84,7% del 2019 (Dati Almalaurea).

Si osserva una diminuzione degli studenti regolari (obiettivo A.1) del 2,54% e più in generale una diminuzione del numero di iscritti. La Relazione sulla Performance commenta in modo dettagliato i risultati positivi. Al fine di poter mettere in atto azioni correttive idonee, il Nucleo suggerisce di commentare in modo ampio ed esaustivo i risultati negativi e, se possibile, di identificare le potenziali cause che hanno rallentato o impedito il raggiungimento del target.

Gli obiettivi relativi alla Terza Missione non sono chiaramente identificati, ma risultano inseriti sotto altre sezioni. L'obiettivo A1.3 ('Numero di iniziative con le scuole per orientamento, alternanza scuola-lavoro o progetti congiunti'), e gli obiettivi A3.1, A3.2 e A3.3 e il B1.5 e B1.6 dovrebbero rientrare in una sezione dedicata esclusivamente alla Terza Missione, come suggerito dalle linee guida Anvur Terza Missione e

## Nucleo di Valutazione

Impatto Sociale. Si suggerisce quindi di modificare la dicitura dell'obiettivo A3 da 'potenziamento del placement' a 'Terza Missione' e di includere in questa sezione tutte le iniziative che coinvolgono soggetti esterni all'Ateneo, compreso l'obiettivo A1.3.

Relativamente all'Area strategica della Ricerca, l'Ateneo ha deciso di concentrare gli sforzi sul miglioramento della *performance* VQR. Il monitoraggio è in fase di validazione da parte del personale docente e ricercatore e, per tale motivo, i dati non sono ancora disponibili (nel prospetto identificato con "N.D."). Si suggerisce tuttavia di indicare il dato di partenza della precedente VQR per poter avere il termine di confronto. In particolare, per tutti i target dell'obiettivo B1.1 si suggerisce di indicare la % di miglioramento attesa. Non è inoltre chiaro come mai non siano disponibili i dati dei target dell'obiettivo B1.3 relativi al "Numero di pubblicazioni con almeno un coautore con afferenza ad un ente straniero" e "Numero di prodotti eccellenti in lingua straniero pubblicati su riviste straniere di fascia A o in volumi pubblicati da editori stranieri", dal momento che i dati richiedono solo di essere estrapolati dalla banca dati di Ateneo.

Per quanto concerne i finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza (obiettivo B1.2), si evidenzia che nel corso dell'anno 2019 l'Ateneo ha registrato un significativo incremento rispetto all'anno 2018, della somma dei finanziamenti ottenuti partecipando a bandi competitivi e della somma degli importi dei contratti di ricerca/consulenza commissionati da terzi.

Si registra un risultato ampiamente positivo conseguito in merito all'obiettivo del rafforzamento dell'alta formazione (B1.4): in particolare si evidenzia che gli importi finanziati da enti e imprese per borse di dottorato hanno registrato un incremento del +27,4% a fronte del *target* previsto del +2%.

In riferimento all'altro *target* legato all'obiettivo suddetto, gli studenti di dottorato e gli assegnisti di ricerca rispetto all'anno 2018 sono aumentati in misura pari al 7,6%.

Si rileva, invece, una criticità nell'obiettivo relativo al rafforzamento dell'internazionalizzazione della ricerca (B1.3), dove però si sottolinea il risultato positivo conseguito nell'incremento della mobilità dei ricercatori in entrata e in uscita (+7,46 % rispetto all'anno 2018, a fronte del target fissato a +2%).

Nell'area strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali si registra la quasi totalità del raggiungimento degli obiettivi strategici previsti dal Piano. Le azioni di intervento si sono concentrate nelle aree:

- C.1 – Equilibrio finanziario
- C.2 – Razionalizzazione e contenimento spesa per acquisizione beni e servizi di Ateneo
- C.3 – Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo
- C.4 – Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali
- C.5 – Integrazione dei presidi di controllo interno per assicurare l'ottimizzazione del sistema di prevenzione dei rischi e l'efficienza della struttura organizzativa dei controlli
- C.6 – Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità
- C.7 – Miglioramento dei servizi agli studenti

Si precisa che nell'ambito della Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali, nel corso del 2019 si registrano n. 0 eventi corruttivi. L'Ateneo ha messo in campo iniziative efficaci finalizzate alla prevenzione continuando nella diffusione del Piano di prevenzione della corruzione compreso nel Piano Integrato.

## *Nucleo di Valutazione*

Inoltre il Presidio di Qualità ha promosso nell'anno 2019 numerose iniziative volte a rafforzare il sistema di AQ nonché a diffondere la cultura della Qualità (incontri, seminari, attività di monitoraggio, procedure e istruzioni operative).

Per quanto riguarda l'ambito degli obiettivi operativi, si evidenzia che, a seguito di un cambio di strategia politica, l'Ateneo ha ritenuto di non proseguire nel raggiungimento della certificazione del sistema di qualità programmata per l'anno 2019. Tenuto conto dell'approssimarsi del termine dell'accREDITAMENTO periodico a.a. 2019/2020 per i corsi di studio e le relative sedi, a.a. 2021/2022, i fondi originariamente dedicati alla certificazione ISO 9001: 2015 sono stati destinati, nel bilancio di previsione, ad altre finalità.

Nel paragrafo 3.5 viene indicata la valutazione del personale tecnico amministrativo, con riferimento al personale dirigente (Direttore Generale e dirigenti) e non dirigente, con e senza incarico di responsabilità.

Il personale non dirigente con incarico di responsabilità viene valutato sulla base di obiettivi gestionali attribuiti alla struttura stessa integrati con quelli conseguiti in riferimento agli obiettivi organizzativi, individuali e comportamentali.

Il modello di valutazione delle *performance* individuali del personale di posizione EP e D con ruolo di responsabilità è collegato ai sensi dell'art 9 del D. Lgs. 150/2009 come novellato dal D. Lgs. 74/2017:

- a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti si basa sulla valutazione dei risultati conseguiti negli obiettivi prestazionali, integrata con quelli conseguiti da un punto di vista comportamentale connessi con capacità direzionali e organizzative.

Ai sensi dell'art. 37, comma 2, del Regolamento per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità, per i dirigenti la valutazione degli obiettivi individuali e organizzativi è compiuta dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, sulla base delle verifiche condotte dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione degli obiettivi comportamentali viene effettuata secondo uno schema basato su specifici comportamenti attesi:

1. Propensione all'innovazione (Oc1)
2. *Problem solving*: Capacità di proporre soluzioni ai problemi riscontrati (Oc2)
3. Valorizzazione dei collaboratori e benessere della persona (Oc3)
4. Orientamento al cliente (interno/esterno) (Oc4)
5. Affidabilità e disponibilità (Oc5)

Tale valutazione consente di determinare la retribuzione di risultato di ciascun dirigente tenendo conto di quanto previsto dall'art. 50 comma 1 CCNL 2016-2018 in base al quale la sua erogazione può avvenire soltanto a seguito di conseguimento di valutazione positiva e dall'art. 25 comma 3 CCNL 2006-2009 che pone il limite minimo dell'importo annuo individuale della componente di risultato non inferiore al 20%

## *Nucleo di Valutazione*

della retribuzione di posizione percepita. Le risorse del fondo ex art. 22 CCNL Area VII Dirigenza del 28 luglio 2010, destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della posizione di risultato dei dirigenti per l'anno 2018, sono state pari a euro 81.622,10 al netto degli oneri riflessi.

Ai sensi dell'art. 37, comma 3, del Regolamento per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità, per il **Direttore Generale** la valutazione degli obiettivi individuali e organizzativi viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione.

La valutazione degli obiettivi comportamentali per le due figure dirigenziali viene effettuata secondo uno schema basato su specifici comportamenti attesi:

1. Propensione all'innovazione (Oc1)
2. *Problem solving*: Capacità di proporre soluzioni ai problemi riscontrati (Oc2)
3. Valorizzazione dei collaboratori e benessere della persona (Oc3)
4. Orientamento al cliente (interno/esterno) (Oc4)
5. Affidabilità e disponibilità (Oc5)

Tale valutazione consente di determinare, per il Direttore Generale, la retribuzione di risultato che, per l'anno 2019, è determinata, fino al 20% del trattamento economico complessivo previsto, dal Decreto Interministeriale 30 marzo 2017, n. 194.

Infine, il modello complessivo per la valutazione delle *performance* individuali per il personale di categoria B, C, D ed EP senza ruolo di responsabilità è collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza, degli obiettivi strategici di Ateneo e degli obiettivi comportamentali.

Per la valutazione degli obiettivi comportamentali del personale senza incarico di responsabilità si utilizza uno schema basato su specifici comportamenti attesi, rapportati al ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione:

1. Affidabilità (Oc1)
2. Professionalità (Oc2)
3. Capacità relazionali (Oc3).

L'Allegato 1 riporta il Dettaglio della valutazione complessiva del personale in forma anonima.

Nel Capitolo 4 sono illustrati i risultati dell'Ateneo in tema "Risorse, efficienza ed economicità". Si propone un riepilogo degli stanziamenti del Fondo di finanziamento ordinario e nella loro ripartizione tra i vari istituti e di seguito vengono presentati i principali risultati economico-finanziari conseguiti nel 2019 e confrontati con il 2018. La Relazione propone un'analisi critica dei punti di forza e di debolezza dell'Ateneo.

Nel Capitolo 5 vengono descritti obiettivi e risultati conseguiti in tema di "Pari opportunità" indicando una predominanza femminile nel personale tecnico-amministrativo nonché una incidenza significativa tra le nomine dei principali organi, commissioni e incarichi di Ateneo.

Viene descritto inoltre il ruolo del CUG e le relative attività e progetti 2018-2021 con particolare riferimento alla presentazione di una indagine che ha coinvolto dipendenti e studenti dell'Ateneo della Tuscia, riguardante la parità di genere, i cui dati sono in corso di elaborazione.

Nel Capitolo 6 viene illustrato il processo di redazione della Relazione sulla *Performance*, che risulta essere articolato in 11 fasi, che prevedono:

1. Istituzione, con nota direttoriale prot. n. 1530 del 04.02.2020, di una collaborazione organica e continua tra Uffici ai fini dello sviluppo delle attività di attuazione del ciclo di gestione della *performance*, tra gli altri con lo scopo di redigere la relazione, sotto il coordinamento della Direzione Generale.

### *Nucleo di Valutazione*

2. Ricognizione ed approfondimento di tutta la normativa vigente in materia, al fine di ripercorrerne i contenuti, le modalità di redazione della Relazione sulla base delle informazioni possedute dalle diverse strutture coinvolte. Tale fase ha riguardato anche l'analisi delle osservazioni del Nucleo di Valutazione espresse nella seduta del 27.06.2019 in occasione della validazione della Relazione Performance 2018, al fine di recepire le raccomandazioni dell'Organo nella presente Relazione sull'esercizio 2019.
3. Programmazione operativa delle attività e del relativo cronoprogramma. Incontri telematici con gli uffici competenti.
4. Comunicazione al Nucleo di Valutazione della programmazione dei lavori, considerate le variazioni apportate dal SMVP 2019. In particolare, al fine di procedere alla valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti, è stato chiesto al Nucleo di esprimere parere preventivo sul raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di Ateneo, in quanto anch'essi concorrono alla valutazione finale degli stessi soggetti, con previsione della successiva validazione della Relazione dopo l'approvazione della stessa da parte del Consiglio di Amministrazione.
5. Riesame dei processi sottesi al ciclo della *Performance* per verificarne adeguatezza, grado di affidabilità e livello qualitativo.
6. Valutato attentamente lo stato dell'arte e a seguito del comunicato dall'ANVUR del 19.06.2020 sul proprio sito istituzionale in relazione all'emergenza sanitaria dovuta al virus Covid-19 e ad eventuali ritardi per l'adozione e la pubblicazione della Relazione sulla performance 2019, con nota direttoriale prot. n. 7966 del 30.06.2020, l'Ateneo ha comunicato alla Funzione Pubblica e all'ANVUR i motivi, legati all'emergenza sanitaria da Covid-19, per i quali l'Ateneo per 2019 non ha potuto provvedere alla adozione e pubblicazione della relazione entro la data del 30 giugno 2020.
7. Raccolta dati dalle diverse fonti di Ateneo. Il reperimento dati è stato supportato dal portale della *Performance*, da quest'anno a disposizione anche dei Dipartimenti e Centri coinvolti nel ciclo, che ha consentito di caricare tutte le valutazioni sugli obiettivi comportamentali e le evidenze documentali a supporto della misurazione degli obiettivi individuali e organizzativi, generando un notevole vantaggio in termini di tempistiche e di livello di accuratezza.
8. Analisi dei dati e delle informazioni, anche attraverso la verifica della Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della *Performance*, e stesura della relazione.
9. Parere preventivo da parte del Nucleo di valutazione sugli obiettivi strategici e operativi di Ateneo.
10. Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e invio della relazione all'OIV ai fini della validazione.
11. Pubblicazione della Relazione

Infine, nel Capitolo 7 la Relazione presenta punti di forza e di debolezza del ciclo della *Performance*.

I punti di forza sono relativi a: Monitoraggio consolidato mediante uno specifico portale dedicato alla gestione del ciclo della *Performance* per l'Amministrazione Centrale; Implementazione del portale suindicato, che da quest'anno ha permesso il coinvolgimento dei Dipartimenti e Centri di Ateneo; Maggiore condivisione della cultura in materia di *Performance* da parte del personale tecnico amministrativo, in particolare dell'Amministrazione Centrale.

Rispetto ai punti di debolezza, vengono segnalate le seguenti criticità e relative azioni di miglioramento:

- la fase di monitoraggio 2019 è stata caratterizzata dal coinvolgimento dei Dipartimenti e dei Centri di Ateneo attraverso l'utilizzo del portale dedicato evidenziando alcune difficoltà tecniche nell'utilizzo della piattaforma e l'esigenza di una sempre maggiore diffusione della cultura della performance. Per tale motivo si prevede un'azione mirata ad incrementare la formazione del personale sul tema.



## *Nucleo di Valutazione*

- la presenza di differenti piattaforme dedicate alla gestione del ciclo della *Performance*. L'Amministrazione ha previsto all'interno di un unico portale, raggiungibile all'indirizzo <https://sistemi.unitus.it>, differenti sezioni dedicate alle componenti di valutazione riferite ai parametri comportamentali e individuali-organizzativi, che ancora non sono state recepite perfettamente da tutto il personale.
- la previsione di un collegio di più valutatori in riferimento agli obiettivi comportamentali del personale T.A., presente da anni nel SMVP di Ateneo al fine di garantire la massima indipendenza di giudizio, ha trovato, nella realtà, difficile applicazione a causa della mancanza di diverse figure nell'organigramma dell'Ateneo. A tale proposito, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato un'integrazione al SMVP per apportare i correttivi all'individuazione dei valutatori in caso di loro assenza o di incompatibilità.

Il Nucleo rileva un approccio di crescente maturità dell'Ateneo volto al miglioramento continuo con particolare riferimento al sistema di monitoraggio degli obiettivi e relativi indicatori nonché alla identificazione di punti di forza, debolezza e relative azioni di miglioramento. In rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, il Nucleo verifica che l'Ateneo ha identificato e monitorato gli obiettivi relativi alla performance organizzativa. Il Nucleo raccomanda di inserire obiettivi di anticorruzione e relativi indicatori e target tra quelli individuali del Direttore Generale, del personale dirigente e non, di categoria EP e D nonché del personale dei Dipartimenti e dei Centri per il prossimo anno.

A valle di un'analisi approfondita dei contenuti della Relazione, il Nucleo verifica di seguito la conformità, attendibilità e comprensibilità della Relazione 2019.

### **Conformità**

In merito alla **conformità** della Relazione, anche quest'anno il Nucleo rileva, in generale, un elevato livello di *compliance* sia riguardo alla struttura della Relazione che in merito ai contenuti previsti. La Relazione risulta essere un documento chiaro, sufficientemente completo e coerente, in grado di mettere in evidenza gli aspetti salienti del ciclo della *Performance*. Dalla Relazione emergono in modo trasparente i più salienti risultati raggiunti in merito alle *performance* organizzative e individuali. L'Ateneo dimostra una buona capacità di autovalutazione, identificando in modo puntuale punti di forza, punti di debolezza e relative azioni di miglioramento.

### **Attendibilità**

Il Nucleo di Valutazione ha ritenuto di focalizzare la propria attenzione sui dati e le informazioni attestanti lo stato di avanzamento degli obiettivi programmati dall'Ateneo in quanto elementi qualificanti della Relazione ai fini della comunicazione, dell'*accountability* esterna e della facilitazione del controllo sociale, in linea con il dettato e lo spirito della riforma di cui al D.lgs. n. 150/2009. In particolare, l'**attendibilità** di alcune informazioni è stata riscontrata dal Nucleo contestualmente alla formulazione di giudizi sugli altri profili di valutazione. In secondo luogo, l'attendibilità di altre informazioni è stata già riscontrata dal Nucleo in occasione di altri adempimenti svolti nell'esercizio delle sue attribuzioni quali la *soddisfazione degli studenti*, l'offerta formativa e la valutazione del Direttore Generale e dei dirigenti. Si precisa che la verifica di attendibilità delle informazioni inerenti allo stato di avanzamento degli obiettivi sulla *performance* organizzativa è, nella maggior parte dei casi, garantita dalla disponibilità della documentazione fornita dagli uffici competenti e disponibile sulle piattaforme di Ateneo. La Relazione sulla *Performance* dell'Università degli Studi della Tuscia è dunque un documento chiaro e in generale completo. Tuttavia, si suggerisce di

## *Nucleo di Valutazione*

includere un link o un riferimento al *repository* per rendere accessibile la consultazione del dato, nei casi in cui nella sezione Note delle tabelle è indicato “Fonte: interna”

### **Comprensibilità**

Per quanto attiene la **comprensibilità** della Relazione sulla *Performance* anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e sui risultati dell’Ateneo, il Nucleo ribadisce che alcuni requisiti del carattere della “comprensibilità” della Relazione sulla *Performance* possono essere ravvisati, coerentemente con le finalità e la *ratio* del sistema dei controlli interni disegnato dal d.lgs. n. 150/2009, in alcuni di quelli previsti per la stesura dello stesso Piano della *Performance*:

- a) “Trasparenza”, sia in termini di presenza di informazioni idonee a “render conto” del processo di formulazione della Relazione, sia in termini di chiarezza dei dati e delle informazioni presentate in funzione dei destinatari, nella fattispecie, cittadini e imprese;
- b) “Immediata intelligibilità”, sia in termini di quantità e qualità, lunghezza e livello di sintesi e quindi di facilità di comprensione, etc. delle informazioni presentate;
- c) “Veridicità” e “verificabilità” dei dati e delle informazioni rilevate, rilevabile, ad esempio, attraverso la indicazione delle fonti di provenienza dei dati stessi;
- d) “Coerenza” delle informazioni riportate, in termini di congruenza dei dati riportati nelle diverse sezioni.

Ai fini della valutazione della comprensibilità, il Nucleo di Valutazione ritiene di effettuare la valutazione in relazione ai seguenti criteri:

- a) Presenza/assenza di un linguaggio semplice e accessibile;
- b) Necessità o meno di conoscenze approfondite, da parte degli *stakeholder*, dell’organizzazione e del funzionamento del sistema universitario per la comprensione di alcuni specifici contenuti informativi presenti nella Relazione;
- c) Rinvio o meno di altra documentazione, generale o specifica, che sia di facile reperibilità per gli utenti sul sito dell’Ateneo o su altre fonti esplicitamente indicate.

La Relazione presenta nel complesso una ottima comprensibilità, in merito alla struttura, al linguaggio e all’esposizione dei contenuti. In particolare, l’utilizzo di tabelle, grafici e simboli consente di avere un quadro di sintesi immediato dell’organizzazione e dei risultati conseguiti rispetto a obiettivi e target. Si ribadisce che l’albero delle *performance* articolato per aree strategiche assicura un collegamento con le informazioni del Piano Integrato e mostra in modo schematico il rapporto gerarchico e funzionale tra gli obiettivi; l’indicazione, nell’albero della *performance* e nelle tabelle a supporto di *target*, valori di consuntivo e percentuali di scostamento riferite ad ogni obiettivo fornisce una visione di sintesi della *performance* dell’Ateneo, così come risulta efficace il ricorso a simboli volti a fornire un giudizio sintetico sull’andamento degli indicatori e dei relativi trend. Al fine di rendere di immediata individuazione e comprensione gli obiettivi, e il grado di raggiungimento dei target, facendo riferimento alle linee guida Anvur su Terza Missione e Impatto Sociale, si suggerisce di modificare la dicitura dell’obiettivo A3 da ‘potenziamento del placement’ a ‘Terza Missione’ e di includere in questa sezione tutte le iniziative di Terza Missione, compresi gli obiettivi A1.3, A3.1, A3.2, A3.3, B1.5 e B1.6.

## *Nucleo di Valutazione*

### **Riferimenti documentali:**

1. Relazione sulla *Performance* anno 2019;
2. Allegato 1 “Dettaglio della valutazione complessiva del personale;
3. Piano Integrato 2019-2021;
4. Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* anno 2019;
5. Monitoraggio STP su obiettivi strategici e operativi di Ateneo **(Allegato n. 1/1-5)**.

Sulla base delle attività valutative sopra esposte, verificatane la coerenza, attendibilità e comprensibilità, il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla *Performance* 2019 già approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22.07.2020, e dà mandato al Coordinatore di firmare il Documento di Validazione 2019 **(Allegato n. 2/1-1)** e di procedere alla pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web di Ateneo.

### **Allegati al verbale:**

- Allegato n. 1 – Monitoraggio STP su obiettivi strategici e operativi di Ateneo
- Allegato n. 2 – Documento di Validazione