

**COPIA PER ESTRATTO
NUCLEO DI VALUTAZIONE**

VERBALE N°	10
DATA ED ORA	25 giugno 2021 - ore 9:30
SEDE	Via Calepina 14, Trento – riunione telematica

1.	BERGAMIN Maria	Presidente	P
2.	BACCINI Alberto	Componente esterno	P
3.	STEFANI Emanuela	Componente esterno	P
4.	MOLINARI Alberto	Componente	P
5.	ESPA Giuseppe	Componente	P

P = presente; AG = assente giustificato; A = assente; P (vc) = collegato in videoconferenza

Ordine del giorno

1. Validazione della Relazione sulla Performance anno 2020.

***omissis**

La Presidente, constatata la presenza di tutti i componenti, dichiara aperta la seduta alle ore 9.30.

Si passa alla trattazione del punto 1 all'ordine del giorno: "**Validazione della Relazione sulla Performance anno 2020**".

La Presidente illustra ampiamente la proposta di validazione della Relazione sulla Performance relativa all'anno 2020, che valuta in modo positivo; richiama la raccomandazione, formulata anche per le precedenti edizioni, rispetto alla necessità di utilizzare il più possibile, per il monitoraggio, indicatori di carattere quantitativo e misurabile.

Il Nucleo di valutazione discute in modo approfondito alcuni aspetti del Piano delle performance di Ateneo, che ha visto la struttura gestionale affrontare le criticità peculiari dei mesi scorsi, nel contesto dell'emergenza sanitaria. In particolare, si esaminano la messa in campo del sistema di lavoro agile della struttura gestionale e l'organizzazione della didattica a distanza, che in generale sono state attuate con prontezza e efficacia; si analizzano poi le criticità insorte nel campo della ricerca sperimentale, che ha conosciuto forti limitazioni nell'accesso ai laboratori, che si sono riverberate anche nel percorso formativo, in particolare per i laureandi.

Al termine di una breve discussione,

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Trento, emanato con D.R. n. 167 del 23 aprile 2012;
Visto il D.Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività delle Pubbliche Amministrazioni;
Vista la Legge 240/2010, e in particolare l'art. 2, comma 1, riferito al ruolo del Nucleo di valutazione;
Vista la Delibera CIVIT n. 9/2010 in tema di applicabilità del D.lgs. n. 150/2009 alle Università;
Viste le Delibere CIVIT n. 5/2012 e 6/2012, che definiscono le modalità e gli adempimenti richiesti agli organismi indipendenti di valutazione (OIV);
Visto il D.Lgs 74/2017;
Preso atto della Relazione sulla performance 2020 della struttura gestionale;
Udita la relazione della Presidente;
Con voto unanime;

Delibera

1. di **validare la relazione** sulla Performance 2020 con il giudizio riportato nelle pagine che seguono.

Giudizio di sintesi del Nucleo di Valutazione in qualità di OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2020

1.Premessa normativa

Le funzioni proprie dell'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, sono attribuite ai Nuclei di Valutazione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, dall'art.2, comma 1, lettera r) della Legge n. 240 del 30 dicembre 2010.

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ha introdotto, a decorrere dal 22 giugno 2017, alcune sostanziali modifiche e integrazioni al decreto legislativo n. 150/2009, in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r) della legge 7 agosto 2015, n.124, e stabilisce, all'art. 10 comma 1, lettera h) che "il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto del presente decreto".

Come precisato dalla stessa ANVUR, l'art. 60 comma 2 del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, in seguito convertito dalla legge n. 98/2013, già prevedeva che le competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR, che l'art. 13 del d.lgs. n. 150/2009 aveva precedentemente posto in capo alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT), fossero trasferite all'ANVUR.

In aggiunta il decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, ha mutato l'interlocutore dell'ANVUR (art. 5 comma 3) trasformando, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche nella Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.AC.). Successivamente il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha trasferito al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le competenze in materia di misurazione e valutazione della performance (art. 19 comma 9) di cui era titolare l'ANAC, che rimane quindi titolare del ruolo di indirizzo in tema di trasparenza e anticorruzione. Infine il Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, contenente il Regolamento di disciplina delle funzioni del DFP in materia di performance, introduce la Rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche (art. 7) 2 e ribadisce la funzione dell'ANVUR per il comparto università e ricerca (art. 3, comma 5), poi sancita definitivamente con il citato d.lgs. n 74/2017.

L'aggiornamento normativo introdotto dal d.lgs. n. 74/2017 ha modificato sensibilmente l'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009 e nello specifico il comma 4 lettera c), ove si precisa che l'Organismo Indipendente di Valutazione "valida la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione".

Le modifiche al D.Lgs. 150/2009 introdotte dal D.Lgs 74/2017 consolidano il ruolo dei NdV (OIV) nel processo di valutazione delle performance degli atenei, attribuendo loro maggiori poteri e nuove responsabilità, a partire dal parere vincolante sull'aggiornamento del documento che definisce metodologie, tempi e responsabilità del processo di valutazione delle performance (Sistema di misurazione e valutazione delle Performance –SMVP).

In aggiunta, al NdV è stato assegnato il compito di monitoraggio, da intendersi affiancato a quello svolto dall'amministrazione, che si esplica nel verificare "l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati" e di segnalare "la necessità o l'opportunità di interventi correttivi" (art. 6, c. 1). Proprio per espletare questo ruolo, agli OIV è riconosciuta la possibilità di accedere "a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione", nonché "a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni" (art.14, c.4-ter).

Con il D.Lgs. 74/2017, inoltre, è stata armonizzata in un'unica scadenza (30 giugno) la pubblicazione della Relazione sulla Performance e la validazione dell'OIV (art. 10, c. 1, lett. b).

Il nuovo art. 14 attribuisce un'importanza particolare all'ascolto dell'utenza, prevedendo che per la valutazione della performance organizzativa si tenga conto "anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali" (comma 4 bis).

Il SMVP, in vigore nel 2020, recepisce tutti gli aggiornamenti ed in particolare, le novità introdotte dal Contratto Collettivo Integrativo del personale Dirigente di data 7.02.2018, che ha modificato le percentuali della retribuzione di risultato da corrispondere al personale dirigente in esito alla valutazione della performance individuale e, da ultimo, il nuovo Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021 del personale tecnico-amministrativo, di data 12 giugno 2020, che ha introdotto nuovi istituti incentivanti e adeguato alcuni premi già esistenti, legati al merito individuale.

Va ricordato che a partire dal mese di marzo 2020, la situazione di emergenza sanitaria causata dalla diffusione del SARS-CoV-2 ha reso necessario, per garantire la tutela del lavoratore, l'introduzione del lavoro agile che ha costituito, di conseguenza, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in fase emergenziale.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance tiene conto di questa sostanziale modifica organizzativa oltre a tenere in considerazione sia il:

DM del 19 ottobre 2020 e, nello specifico, l'articolo 6 "Valutazione e monitoraggio", in cui le amministrazioni sono chiamate ad adeguare i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e quelli dei comportamenti organizzativi;

DM 9 dicembre 2020 "Linee Guida Dip. Funzione Pubblica sul POLA e Indicatori di performance", che intendono fornire alcune indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria.

2. Esame della Relazione sulla Performance 2020

Definito il quadro normativo di riferimento il Nucleo di Valutazione prende in esame la Relazione sulla Performance 2020, che è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione in data 10 giugno per gli adempimenti di competenza.

Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali del merito. La validazione è riassumibile in tre ambiti che rappresentano la struttura di massima dei paragrafi a seguire: la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009;

l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;

la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del D.lgs. 150/2009);

Sulla base di quanto espresso dal D.Lgs. 150/2009, è stata analizzata la Relazione sulla Performance 2020 unitamente ad altri documenti ritenuti di interesse ai fini dell'attività, tra cui:

il Piano integrato 2020-2022;

il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

3. Parere su conformità – attendibilità e comprensibilità della relazione

In dettaglio, il Nucleo di Valutazione, sui diversi aspetti della Relazione, formula le seguenti osservazioni:

Conformità: la Relazione sul piano formale risulta pienamente conforme alla delibera CiVIT n. 5/2012.

Comprensibilità: La Relazione sulla Performance 2020 presenta, a parere del Nucleo, un buon grado di comprensibilità delle informazioni, anche grazie all'utilizzo di un linguaggio accessibile alla maggioranza dei lettori, siano essi cittadini o imprese. Il Nucleo apprezza gli sforzi operati dall'amministrazione in questi anni per rendere più comprensibili i contenuti del documento e illustrare con maggior precisione l'attività svolta.

Attendibilità: Per quanto riguarda l'attendibilità, il Nucleo rileva che per tutti gli indicatori, i target e i risultati presentati sono indicate chiaramente le fonti informative.

Per quanto riguarda le procedure, il Nucleo ritiene di poter formulare le seguenti considerazioni:

Lo svolgimento del Ciclo delle Performance ha acquistato una fluidità ed efficacia sempre maggiore sia per la riduzione degli intervalli temporali tra i diversi monitoraggi, sia per il clima di attiva collaborazione stabilito tra i Responsabili delle Direzioni e tra questi ed il Direttore Generale come ha potuto osservare il Nucleo di Valutazione anche nell'audizione del 18 maggio 2021;

in particolare, si rileva un generale miglioramento nella sezione riguardante gli obiettivi individuali, evidenziato dal collegamento con il sistema di misurazione e valutazione;

va rilevato che alla data di approvazione della Relazione, il processo di valutazione della performance individuale è stato completato sia per il personale EP che per il personale D con responsabilità. I dati forniti al NdV hanno permesso di elaborare le tabelle allegate alla presente relazione;

il Nucleo di Valutazione, viste le indicazioni contenute nelle Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane (ANVUR, luglio 2015), ove si raccomanda di partecipare ad almeno una delle riunioni nelle quali è effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi, ha ritenuto di incontrare nella seduta del 18 maggio 2021 tutti i dirigenti sentendo da ciascuno le opinioni relative alla valutazione messa in atto dal Direttore Generale; in data 10 giugno 2021 sono state fornite al Nucleo di valutazione le tabelle sulla valutazione individuale (per il personale EP e D con responsabilità) che permettono di chiarire all'OIV, attraverso l'indicazione di dati specifici, in quale modo l'Ateneo intende procedere alla distribuzione del salario accessorio tra i dipendenti dell'Amministrazione.

per il personale di cat. B, C, D non titolare di incarico di responsabilità, il processo di rilevazione della performance è biennale e la rilevazione si è svolta lo scorso anno.

4.Valutazione della Relazione

Il Nucleo di Valutazione ha riscontrato un ulteriore miglioramento nella redazione delle schede di performance. Gli obiettivi vengono rendicontati in modo chiaro e analitico.

Il Nucleo di Valutazione rileva positivamente il fatto che l'Ateneo abbia recepito i suggerimenti fatti in occasione della relazione al Piano Integrato 2020-2022.

Nella relazione, infatti, sono stati divisi alcuni obiettivi ritenuti troppo complessi ed è stata migliorata la descrizione che permette di renderli maggiormente confrontabili. Si osserva peraltro che il ricorso a obiettivi di carattere descrittivo è ancora ampio, per quanto riguarda la Direzioni, probabilmente perché i notevoli cambiamenti ai quali si è dovuto procedere a causa dell'emergenza pandemia, hanno determinato lo sviluppo di strumenti e mezzi diretti a fronteggiare le nuove esigenze, al contrario delle attività di routine che si prestano meglio alla quantificazione. Si deve anzi riconoscere che è molto vasta la raccolta di indicatori di volumi di attività, per le diverse Direzioni, che però non vengono utilizzati in fase di programmazione ma soltanto a consuntivo. Preme ricordare che eventuali giudizi sul grado di efficienza raggiunto si possono effettuare soltanto confrontando valori programmati e valori consuntivi riferiti allo stesso esercizio. Mentre il confronto tra due, o più annualità è inficiato dalle mutate condizioni operative, interne ed esterne.

Considerato lo scenario di emergenza sanitaria che ha caratterizzato il 2020 e l'avvio nello stesso anno del progetto di Medicina, circostanze che hanno comportato nuovi e importanti impegni non programmati per le strutture gestionali, si è provveduto a deliberare nel Cda di data 28 ottobre 2020 la revisione degli obiettivi operativi sul 2020, sintetizzata nell'Appendice al Piano integrato 2020-2022.

Il Nucleo di Valutazione rileva positivamente l'inserimento all'interno della relazione di una sintesi dei risultati dei monitoraggi dove viene spiegato il motivo per il quale l'obiettivo e il target sono stati modificati (10); il motivo per il quale è stato modificato solo il target (17) e quanti obiettivi sono stati eliminati (8) oltre all'indicazione di quanti sono stati introdotti ex novo (5) in sostituzione di quelli eliminati e 1 in aggiunta a quelli riportati.

Nella relazione si fa riferimento inoltre alle indagini condotte attraverso i questionari rivolti al PTA ed in particolare alla relazione sul benessere organizzativo e quella sulla di customer satisfaction e piano di miglioramento dei servizi. L'indagine sulla customer satisfaction è stata sospesa a causa della situazione di emergenza dettata dal virus SARS CoV-2.

Nella relazione delle performance viene evidenziato come per l'indagine del benessere organizzativo a partire dall'anno 2019, su indicazione e supervisione del Delegato per il benessere organizzativo, siano state inserite nel questionario altre due sezioni di approfondimento in aggiunta al modello ANAC:

- disagio psicologico (misurato mediante lo strumento GHQ)
- altre potenziali fonti di stress lavoro-correlato, con item dedicati rispettivamente alle relazioni sociali (la frequenza riportata di molestie e ostracismo, la percezione di clima etico e cinismo all'interno dei gruppi di lavoro), alla conciliazione famiglia-lavoro (con domande anche su smart working e telelavoro) e alle relazioni con il superiore.

Nella relazione viene evidenziato come l'indagine sul benessere organizzativo sia stata condotta in maniera semplificata, in accordo con il Nucleo di Valutazione sospendendo la tradizionale e avviandone una specifica, a causa della situazione di emergenza dettata dalla diffusione del virus SARS-CoV-2.

L'indagine ha preso in considerazione l'esperienza di lavoro in smart working nei 3 mesi da marzo a giugno 2020, raccogliendo le percezioni ed osservazioni dei lavoratori.

In questa indagine sono state anche indagate le aspettative professionali future dei lavoratori agili e le loro preferenze rispetto alle modalità lavorative future (lavoro in ufficio vs da remoto), corredate da un'auto-valutazione della produttività, al fine di raccogliere elementi quantitativi, utili per definire un modello di rientro progressivo in presenza del personale, nonché la gestione degli orari di lavoro e l'organizzazione dei servizi tecnici e amministrativi

Nella relazione è stato anche evidenziato che, vista la sospensione dell'indagine di Customer Satisfaction in base alla quale si aggiornava il Piano di Miglioramento dei Servizi 2019-2021, nell'anno 2020 si è provveduto, compatibilmente con la gestione della situazione emergenziale, alla realizzazione delle azioni del Piano programmate per l'anno in corso, in particolare segnalando le azioni concluse ed inserendo eventuali interventi correttivi.

Le tabelle più sotto riportate illustrano gli esiti del processo di valutazione dei risultati per il personale a cui sono stati assegnati obiettivi nell'anno 2020.

Per il personale tecnico amministrativo non titolare di incarico di responsabilità, il processo di rilevazione della performance è biennale; la procedura verrà quindi avviata nel 2022, per il biennio 2020-2021.

In particolare, i dati riguardano gli esiti della valutazione degli obiettivi individuali assegnati per il 2020 ai sensi del C.C.N.L. al personale dirigente e tecnico-amministrativo di ctg. EP e D (titolare di incarico di responsabilità e funzione specialistica).

I dati sono aggiornati al 10 giugno 2021.

In relazione ai risultati della valutazione del personale tecnico amministrativo, il Nucleo di Valutazione rileva che:

a) l'86,4% (19 su 22) degli EP delle strutture accademiche hanno ricevuto valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100%; il 78,9% (30 su 38) degli EP delle Direzioni centrali ha ricevuto una valutazione compresa tra il 95,1% ed il 100%.

Si osserva un aumento del 20% delle valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100% nelle direzioni centrali riducendo il gap tra sedi centrali e periferiche;

b) il 89,9% (44 unità su un totale di 49) del personale posizione D con responsabilità afferente alle strutture accademiche ha ricevuto valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100% (lo scorso anno era il

77%); il 86,8% (59/68) del personale D con responsabilità afferente alle Direzioni centrali ha ricevuto valutazioni nel range compreso tra 95 e 100 (lo scorso anno era il 79,6%). Rispetto allo scorso anno si rileva ancora un aumento della quota di personale valutato al massimo nelle direzioni centrali e un miglioramento del 10% presso le strutture accademiche rendendo il divario praticamente nullo cosa che ha sempre raccomandato il Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di valutazione apprezza il notevole sforzo fatto dell'amministrazione per ridurre ancora il divario di valutazione dei risultati tra sedi centrali e periferiche che tuttavia rimane, anche se in misura inferiore, tra gli EP ed è praticamente annullato tra i D con responsabilità; si osserva tuttavia che permane un certo generale appiattimento verso l'alto che impedisce di far emergere le prestazioni di particolare valore.

Vengono qui di seguito riportati:

i dati relativi al raggiungimento degli obiettivi delle categorie EP e D con responsabilità o Funzione specialistica suddivisi per Direzioni/Dipartimenti per range di risultato;

Risultati raggiungimento obiettivi categoria EP

Dipartimento/ centro	80-85	85-90	90-95	95-100	totale
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC			1	4	5
Dip.Biol.Cell.,Comput.e Integrata-CIBIO				1	1
Dip.di Fisica			2	8	10
Dip.di Ing. Industriale				3	3
Dip.di Matematica				1	1
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale				1	1
Rettorato				1	1
Totale Dipartimenti	0	0	3	19	22
Dir.Comunicazione e Relazioni Esterne				3	3
Dir.Pianificazione,Approv.e Amm.ne	1			5	6
Dir.Sistemi Inf.vi,Servizi e Tecn.Inf.e		1	3	5	9
Direzione Generale			1	5	6
Direzione Patrimonio Immobiliare				4	4
Direzione Ricerca e SBA		1	1	5	7
Direzione Risorse Umane e Organizzazione				3	3
Totale Direzioni	1	2	5	30	38
Totale generale	1	2	8	49	60

Risultati raggiungimento obiettivi categoria D con Responsabilità:

Dipartimento/ centro	75-80	85-90	90-95	95-100	Totale complessivo
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC			2	4	6
Coordinam.Serv.Didattici e Stud.				5	5
Dip.Biol.Cell.,Comput.e Integrata-CIBIO				5	5
Dip.di Economia e Management				1	1
Dip.di Fisica				9	9
Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione				1	1
Dip.di Ing. Industriale			1	4	5
Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica	1		1	6	8
Dip.di Lettere e Filosofia				2	2
Dip.di Matematica				1	1
Dip.di Psicologia e Scienze Cognitive				2	2
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale				1	1
Fac.di Giurisprudenza				2	2
Scuola di Studi Internazionali				1	1
Totale Dipartimenti	1	0	4	44	49
Dir.Comunicazione e Relazioni Esterne	1		1	4	6
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti				9	9
Dir.Pianificazione,Approv.e Amm.ne				8	8
Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tecn.Inf.e		1	3	9	13
Direzione Generale		1		7	8
Direzione Patrimonio Immobiliare				5	5
Direzione Ricerca e SBA			2	9	11
Direzione Risorse Umane e Organizzazione				8	8
Totale Direzioni	1	2	6	59	68
Totale generale	2	2	10	103	117

Si sottolinea che permane la difficoltà ad utilizzare i fondi stanziati per la realizzazione del Piano Strategico 2017- 2020.

La motivazione addotta fa riferimento alla pandemia, che può giustificare solo in parte le consistenti. Infine si sottolinea che permane la difficoltà ad utilizzare i fondi stanziati per la Realizzazione delle somme collocate nella colonna “A Finire” e soltanto in minima parte impegnati al 8/06/21.

Si sarebbero dovute analizzare, e mettere in rilievo, le cause, sottolineando i vincoli che non dipendono dalla conduzione dell'Ateneo, proponendo, ove possibile interventi diretti al miglioramento della capacità di spesa.

Il Nucleo di Valutazione ritiene di dover proporre alcune osservazioni su questioni di carattere generale che non vengono trattate nella Relazione sulla Performance ma che meriterebbero di essere prese in considerazione nei prossimi esercizi:

- si ricorda, a proposito dei soggetti coinvolti nel ciclo delle Performance che il NdV, nel 2019, aveva suggerito che i Piani dei Dipartimenti/Centri e i livelli di realizzazione degli obiettivi da essi indicati, come emergono nella Relazione sulla Performance, fossero oggetto di attenzione anche del PQA in quanto i processi di assicurazione della qualità trovano la loro formalizzazione, per ciascuna delle tre aree (didattica, ricerca, terza missione) proprio attraverso il Piano Integrato.

L'intervento del PQA era stato sollecitato anche per dare assistenza tecnica a quei Dipartimenti che ancora incontrano difficoltà nell'individuare indicatori, baseline e target adeguati.

- si ritiene inoltre che i dottorati, rappresentando la punta di diamante della formazione dell'Ateneo, dovrebbero essere inseriti nel sistema di assicurazione della qualità.

Nonostante il NdV abbia messo in luce, fin dal 2013, le rilevanti differenze esistenti tra i dottorati e abbia elaborato una scheda diretta ad evidenziare le modalità di conduzione dei dottorati stessi e, in particolare, il percorso formativo sino alla prova finale, il PQA non ha mai previsto interventi diretti a misurare la customer satisfaction dei dottorandi né, tantomeno, ha messo in atto iniziative dirette a promuovere processi di assicurazione della qualità nei percorsi formativi. Sono ancora insufficienti le informazioni riguardanti gli sbocchi professionali di coloro che hanno superato la prova finale.

5. Conclusione

Il Nucleo di Valutazione esprime particolare apprezzamento per come è stato gestito il ciclo delle performance di fronte ai repentini e drammatici cambiamenti determinati dallo sviluppo della pandemia e dai provvedimenti diretti a fronteggiarla. Da apprezzare è anche la velocità e l'efficacia degli interventi sulla struttura dirigenziale. Una menzione speciale merita il Piano di Miglioramento, strumento gestito in modo flessibile e ben mirato a superare le nuove esigenze determinate dalla DAD

e dalle pesanti modifiche nell'organizzazione dei servizi. Pertanto il NdV, nel prendere atto dell'impegno profuso nel processo di miglioramento messo in atto e confidando che i rilievi emersi durante l'analisi della Relazione possano essere utilizzati per migliorare ulteriormente i criteri e le modalità con cui le attività amministrative dell'Università vengono svolte; ritiene di poter **validare la Relazione sulla performance 2020.**

***omissis**

Null'altro essendovi all'ordine del giorno, la Presidente dichiara chiusa la seduta alle ore 12.10.

Il presente verbale è approvato seduta stante.