



VERBALE NUCLEO DI VALUTAZIONE RIUNIONE TELEMATICA DEL 1 giugno 2021

La riunione si apre alle ore 08:30, come da convocazione del 26/05/2021 con modalità a distanza tramite la piattaforma Teams, per discutere dei seguenti punti all'OdG:

- 1) Comunicazioni;
- 2) Parere congruità curriculum;
- 3) Proposta di valutazione del Direttore Generale ai sensi art. 14 d.lgs 150/2009 e s.m.i.;
- 4) Validazione Relazione Performance Ateneo;
- 5) Prime riflessioni sulla relazione annuale del Nucleo;
- 6) Esito valutazione ANVUR corso di nuova istituzione classe L-14;
- 7) Varie ed eventuali.

Alle ore 08:30 risultano collegati su Teams:

- Prof. Matteo Turri
- Dott. Daniele Valerio
- Dott. Massimo Principi
- Sig.ra Giulia Benfatto.

Risulta assente giustificata la prof.ssa Anna Ilaria Trapè.

Assistono alla riunione, ai fini del supporto tecnico-amministrativo, il dott. Fiorenzo Formentini e la dott.ssa Silvia Mozzoni, responsabile dell'Ufficio Amministrazione digitale, programmazione strategica e controllo di gestione che assume le funzioni di segretaria verbalizzante.

Verificata la presenza del numero legale, il Presidente alle ore 08:35 dichiara aperta la seduta.

Prima di affrontare l'odg, il NdV prende atto del Decreto Rettorale n. 202 del 27 maggio 2021 con il quale viene nominata la studentessa Giulia Benfatto quale componente in rappresentanza degli studenti e in sostituzione dello studente Tommaso Ridolfi. Il NdV dà il benvenuto alla nuova componente che si presenta, e il Presidente provvede ad introdurla nei vari punti oggetto dell'ordine del giorno della riunione odierna.

1. Comunicazioni

A seguito delle audizioni con i CdS condotte in questo primo semestre, il NdV prende atto delle osservazioni pervenute dai Presidenti dei CdS raccolte dopo l'invio preventivo dei Rapporti audit. Dopo attento esame della documentazione ricevuta, il NdV intende accogliere le osservazioni pervenute dai Corsi L-19 e LM-77

integrando il Rapporto audit, e prende atto delle ulteriori osservazioni che non richiedevano integrazioni o modifiche dei documenti prodotti.

Il NdV approva nella stesura definitiva i Report audit dei CdS delle Classi L-19, LM-52, LM-77 e LM-87 che verranno pubblicate nel sito web sotto la sezione dedicata al Nucleo di Valutazione.

2. Parere congruità curriculum

Il NdV prende atto che in merito al punto in discussione sono pervenute due richieste di parere sulla congruità dei curricula scientifici o professionali ai sensi dell'art. 2 lettera r) della legge n. 240 del 2010. Il NdV prima di procedere all'analisi dei curricula presentati, ritiene di richiamare i criteri di valutazione che ha ritenuto fissare nella propria riunione del 12/11/2015 e che ha reso noto a tutte le strutture didattiche con nota n. 1166 del 28/01/2016.

Premesso ciò, si prende atto della richiesta della dott.ssa Silvia Paccapelo, ufficio amministrativo e finanziario del Dipartimento di Scienze Politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali pervenuta in data 26/04/2021, in cui vengono comunicati al NdV l'elenco dei docenti individuati dal collegio di direzione del master interuniversitario di II livello in **"Scienze amministrative e innovazione nella pubblica amministrazione (MasterPA)"** per l'avvio dell'a.a. 2020/21 e delle relative discipline per cui si richiede di esprimere un parere di congruità per la chiamata diretta così come sintetizzato nella tabella seguente:

Master di II livello in Scienze amministrative e innovazione nella pubblica amministrazione (MasterPA)			
Docente	Disciplina	SSD	ORE
Dave Anilkumar	Innovazione nel settore pubblico: la prospettiva dell'ASI	SECS-P/08	5
Carmine Paragano	Agile management nel settore pubblico	SECS-P/08	2,5
Cristina Paternoster	Agile management nel settore pubblico	SECS-P/08	2,5
Silvano Marchegiani	Gestione del cambiamento e performance management	SECS-P/08	2,5
Dea Hreljia	Introduzione ai fondi europei	SECS-P/07	5
Lorenzo Palego	I programmi a gestione diretta	SECS-P/07	5
Alessandro Valenza	Programmi a gestione indiretta	SECS-P/07	5
Michele Alessandrini	Strumenti finanziari nei programmi a gestione indiretta – Piano Juncker	SECS-P/07	5

Il NdV ha verificato che per quanto riguarda:

- il dott. Silvano Marchegiani, si era già espresso con parere favorevole nella riunione del 12/05/2016 e del 17/06/2016;
- il dott. Alessandro Valenza, si era già espresso con parere favorevole nella riunione del 05/10/2016;
- il dott. Lorenzo Palego, si era già espresso con parere favorevole nella riunione del 01/07/2016.



In seguito alle suddette verifiche, pertanto, nulla osta nel confermare il proprio parere riferendosi la richiesta ai medesimi ambiti di insegnamento.

In ordine al curriculum del dott. Michele Alessandrini, del dott. Dave Anilkumar e della dott.ssa Cristina Paternoster dopo attento esame della documentazione inviata e in relazione agli insegnamenti proposti, il NdV riconosce l'alta qualificazione professionale ed esprime parere favorevole ai sensi del citato art. 2, lettera r), della L. 240/2010.

In ordine al curriculum del dott. Carmine Paragano e della dott.ssa Dea Hreljia dopo attento esame della documentazione inviata e in relazione agli insegnamenti proposti, il NdV pur apprezzando il curriculum professionale e accademico, non ritiene che vi siano le condizioni perché possa essere attestata l'alta qualificazione scientifica e/o l'alta qualificazione professionale, requisiti necessari per la chiamata diretta.

Il NdV, in tutti i casi in cui esprime parere non favorevole sottolinea che in nessun modo lo stesso può precludere la via della chiamata su bando.

Il NdV prende atto della richiesta della dott.ssa Silvia Paccapelo pervenuta in data 26/04/2021, in cui vengono comunicati al NdV l'elenco dei docenti individuati dal collegio di direzione del master **"Marketing e direzione aziendale"** per l'avvio dell'a.a. 2020/21 e delle relative discipline per cui si richiede di esprimere un parere di congruità per la chiamata diretta così come sintetizzato nella tabella seguente:

Master in Marketing e direzione aziendale			
Docente	Disciplina	SSD	ORE
Roberto Del Gobbo	Il controllo di gestione nell'area commerciale - marketing	N.D.	N.D.
Roberto Del Gobbo	Store management: profili strategici e operativi	N.D.	N.D.
Ksenia Silchenko	L'utilizzo dei social media in ambiente pubblico e privato	N.D.	N.D.
Giancarlo Nadin	Il selling, la gestione della forza vendita e dei rapporti con il pubblico (prima parte)	N.D.	N.D.
Giancarlo Nadin	Il selling, la gestione della forza vendita e dei rapporti con il pubblico (seconda parte)	N.D.	N.D.
Giancarlo Nadin	Il web marketing	N.D.	N.D.
Loretta Battaglia	Il piano di marketing	N.D.	N.D.

Il NdV ha verificato che, per quanto riguarda la dott.ssa Silchenko e il dott. Nadin, si era già espresso con parere non favorevole nella riunione del 14/04/2018. Dopo attento esame della documentazione inviata, il NdV ritiene di confermare il parere già espresso.



Il NdV ha verificato inoltre che per quanto riguarda la dott.ssa Battaglia e il dott. Del Gobbo, si era già espresso con parere favorevole nelle riunioni del 17/04/2018 e 11/12/2018. Premesso ciò, nulla osta nel confermare il proprio parere riferendosi la richiesta ai medesimi ambiti di insegnamento.

Su questo punto il verbale viene redatto, approvato e sottoscritto seduta stante.

3. Proposta di valutazione del Direttore Generale ai sensi art. 14 d.lgs 150/2009 e s.m.i.

Il Nucleo di Valutazione (NdV), ai sensi dell'art. 14, co. 4, lettera e), del D.Lgs.150/09, e s.m.i. propone all'organo di indirizzo politico e amministrativo la valutazione annuale del Direttore Generale (DG). L'accesso agli strumenti per premiare il merito è subordinato agli adempimenti di cui all'art. 14 comma 6, del suddetto Decreto Legislativo.

A livello generale il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) prevede, al Capo IV, che il Direttore Generale sia valutato sulla base delle seguenti dimensioni:

- Misurazione degli indicatori di performance di Ateneo (I.VA.P.), avente peso complessivo pari al 20% della valutazione complessiva;
- Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, aventi incidenza sulla valutazione complessiva pari al 40%;
- Valutazione dei comportamenti organizzativi, che incide per il 40%.

Relativamente alla misurazione della performance di Ateneo (I.VA.P.) si fa riferimento a quanto indicato nella relazione sulla performance 2020 approvata dal CdA, nella seduta del giorno 26/02/2020 secondo i criteri di valutazione e le relative fasce di collocazione indicate nei § 2.1 e 5.1 del SMVP.

In coerenza con quanto previsto dal SMVP attualmente vigente, per il 2020 gli ambiti di valutazione della performance di Ateneo sono stati indicati, inizialmente, nel piano triennale della performance 2020-2022 approvato con deliberazione del CdA del 11/02/2020.

Tabella 1 – IVAP derivanti dal Piano triennale della Performance approvato dal CdA del 11/02/2020

I.VA.P.											
Didattica			Ricerca			Economico-gestionale			Customer satisfaction		
Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target
4%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4 e 5)	≥ 99%	10%	N. mobilità outgoing di studenti e laureati attraverso periodo di stage all'estero*	≥ t ₁	12,5%	indice spese di personale	≤ 80%	3%	Media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti	≥ t ₁
4%	Rapporto dati coerenti titoli di accesso inviati dall'ateneo tramite Ans/dati spediti	≥ 99%	5%	Verifica della efficace registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo	≥ t ₁	12,5%	indicatore di indebitamento	≤ 15%	3%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione del personale delle Biblioteche	≥ 7,50
4%	Rapporto dati coerenti esami convalidati e riconosciuti inviati dall'ateneo tramite ans/dati spediti	≥ 99%	10%	n. di CFU conseguiti all'estero dagli studenti (Obiettivo D_a della PRO3 19-21)	≥ t ₁	12,5%	indicatore di sostenibilità economico finanziaria	≥ 1	3%	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo (indicatore C_a della PRO3 19-21)	≥ 90%
4%	Rapporto tra "Laureati con CFU validi per il corso < dei CFU previsti" su "Totale laureati"	< 5%				12,5%	indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	≤ 0			
* l'anno t-1 si riferisce all'a.a. 2018/19 mentre l'anno t all'a.a.											

Nel corso del 2020, in ragione dell'emergenza epidemiologica che ha interessato il contesto nazionale e internazionale, alcuni obiettivi connessi agli I.VA.P. sono stati oggetto di ridefinizione, con deliberazione del CdA del 24/07/2020, con riferimento in particolare:

- con riferimento alla Didattica, all'annullamento dell'indicatore relativo "Rapporto tra Laureati con CFU validi per il corso < dei CFU previsti", con la conseguente riponderazione relativa all'indicatore "Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS";
- con riferimento alla Ricerca, alla sospensione di due indicatori, riferiti a "Nr. di mobilità outgoing di studenti e laureati attraverso un periodo di stage all'estero" e "Nr. di CFU conseguiti all'estero dagli studenti", in ragione delle forti limitazioni ai viaggi intercorse durante il 2020.

Tabella 2 – IVAP rimodulati dalla revisione del Piano triennale della Performance approvato dal CdA del 24/07/2020

I.V.A.P.											
Didattica			Ricerca			Economico-gestionale			Customer satisfaction		
Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target
4% 8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4, 5 e 7)	≥ 99%	10%	N. mobilità outgoing di studenti e laureati attraverso periodo di stage all'estero* (SOSPESO PER IL PERIODO DI EMERGENZA CAUSATA DAL CODID-19)	≥ t ₁	12,5%	indice spese di personale	≤ 80%	3%	Media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti	≥ t ₁
4%	Rapporto dati coerenti titoli di accesso inviati dall'ateneo tramite Ans/dati spediti	≥ 99%	5%	Verifica della efficace registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo	≥ t ₁	12,5%	indicatore di indebitamento	≤ 15%	3%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione del personale delle Biblioteche	≥ 7,50
4%	Rapporto dati coerenti esami convalidati e riconosciuti inviati dall'ateneo tramite ans/dati spediti	≥ 99%	10%	n. di CFU conseguiti all'estero dagli studenti (Obiettivo D_a della PRO3 19-21) (SOSPESO PER IL PERIODO DI EMERGENZA CAUSATA DAL CODID-19)	≥ t ₁	12,5%	indicatore di sostenibilità economica finanziaria	≥ 1	3%	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo (indicatore C_a della PRO3 19-21)	≥ 90%
4%	Rapporto tra "Laureati con CFU validi per il corso" e "CFU previsti su totale laureati"	≤ 5%	* Fanno 0-1 si riferisce all'a.a. 2018/19 mentre l'anno 1 all'a.a. 2019/20			12,5%	indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	≤ 0			

Tali indicatori sono stati oggetto di rendicontazione nella Relazione sulla performance 2020 dove, a differenza degli anni precedenti, non si è data contezza anche dei monitoraggi infrannuali relativi ai medesimi indicatori (generalmente al 31/5 e 30/09), ma solo del dato al 31/12, in ragione della rimodulazione degli obiettivi avvenuta in data 24/07/2020. Di seguito, si riportano, in quattro differenti tabelle, le risultanze degli indicatori riferiti ai quattro ambiti di analisi: Didattica, Ricerca, Economico-gestionale e Customer satisfaction.

Tabella 3 – Indicatori IVAP della Didattica - Relazione sulla performance 2020

Didattica					
peso	Indicatore	target	Valore al 31/12/2020	valore riferimento t ₁	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4, 5 e 7)	≥ 99%	Sped. 1 - 100%	-	100%
			Sped. 4 - 99%	-	
			Sped. 5 - 100%	-	
			Sped. 7 - 99,62%	-	
4%	Rapporto dati coerenti titoli di accesso inviati dall'ateneo tramite Ans/dati spediti	≥ 99%	99,78%	-	100%
4%	Rapporto dati coerenti esami convalidati e riconosciuti inviati dall'ateneo tramite ans/dati spediti	≥ 99%	99,97%	-	100%

Tabella 4 – Indicatori IVAP della Ricerca - Relazione sulla performance 2020

Ricerca					
peso	Indicatore	target	Valore al 31/12/2020	valore riferimento t ₁	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
10%	N. mobilità outgoing di studenti e laureati attraverso periodo di stage all'estero* (SOSPESO PER IL PERIODO DI EMERGENZA CAUSATA DAL CODID-19)	$\geq t_1$	Indicatore sospeso		-
5%	Verifica della efficace registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo	$\geq t_1$	1.909	2.281	0%
10%	n. di CFU conseguiti all'estero dagli studenti (Obiettivo D_a della PRO3 19-21) (SOSPESO PER IL PERIODO DI EMERGENZA CAUSATA DAL CODID-19)	$\geq t_1$	Indicatore sospeso		-

Tabella 5 – Indicatori IVAP Economico-gestionali - Relazione sulla performance 2020

Economico-gestionale					
peso	Indicatore	target	Valore al 31/12/2020	valore riferimento t ₁	grado di raggiungimento
12,5%	Indice spese di personale	$\leq 80\%$	70,60%	-	100%
12,5%	indicatore di indebitamento	$\leq 15\%$	8,50%	-	100%
12,5%	indicatore di sostenibilità economico finanziaria	> 1	1,12	-	100%
12,5%	indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	≤ 0	-7,61	-	100%

Tabella 6 – Indicatori IVAP della Customer satisfaction - Relazione sulla performance 2020

Customer satisfaction					
peso	Indicatore	target	Valore al 31/12/2020	valore riferimento t ₁	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
3,0%	Media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti	$\geq t_1$	6,73	6,68	100%
3,0%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione del personale delle Biblioteche	$\geq 7,50$	n.d.	-	-
3,0%	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo (indicatore C_a della PRO3 19-21)	$\geq 90\%$	90,80%	-	100%

Il NdV rileva che i target sin qui esposti relativi ai quattro ambiti di valutazione (Didattica, Ricerca, Economico-gestionale e Customer satisfaction) riconducibili agli IVAP, al netto delle rimodulazioni straordinarie del luglio 2020, mostrano come i risultati siano stati quasi totalmente raggiunti, per cui gli indicatori per la valutazione della performance risultano avere un esito valutativo del 95% che corrisponde, ai sensi della Tabella 1 del SMVP, ad un punteggio IVAP pari a 20 punti.



Per quanto riguarda gli obiettivi individuali, aventi incidenza sulla valutazione complessiva pari al 40% il Nucleo ricorda che tali obiettivi sono stati formulati dal Rettore e accettati dal Direttore stesso, sono stati inseriti nel Piano triennale sulla performance approvato l'11/02/2020 i seguenti obiettivi di performance individuale del Direttore generale:

- potenziamento delle azioni a supporto dell'internazionalizzazione dell'Ateneo;
- monitoraggio situazione organizzativa strutture dipartimentali e proposte di revisione;
- partecipazione al progetto Good Practice e coordinamento di tutte le azioni e attività relative.

In linea con il processo di revisione del Piano strategico di Ateneo e con gli obiettivi operativi delle strutture avviato a seguito dell'emergenza COVID-19, il CdA del 24/07/2020 ha ridefinito gli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2020 in funzione delle scelte adottate dagli organi di Ateneo come segue:

1. "Presidio a garanzia del funzionale utilizzo spazi dell'Ateneo e conseguente acquisizione della disponibilità temporanea di ulteriori spazi necessari; analisi e definizione progetto per la dotazione del sistema di prenotazione e accessi di Ateneo".
2. Monitoraggio degli assetti organizzativi attuali riferiti ai Dipartimenti per i quali sono state adottate soluzioni organizzative e assetti nuovi da sperimentare.
3. Coordinamento del progetto, analisi interne sulle rilevazioni effettuate e conseguente proposta di interventi di miglioramento sulla base degli esiti di efficacia efficienza e delle indagini di customer satisfaction.

Tali obiettivi sono stati oggetti di rendicontazione nella Relazione 2020 sulla performance, come emerge dalla seguente tabella.

Tabella 7 –Obiettivi individuali del Direttore generale - Relazione sulla performance 2020

Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Indicatore	target	peso	Grado di raggiungimento obiettivo
Coordinamento della fase 3 post lockdown: ritorno in presenza in sicurezza	Presidio a garanzia del funzionale utilizzo spazi dell'Ateneo e conseguente acquisizione della disponibilità temporanea di ulteriori spazi necessari; analisi e definizione progetto per la dotazione del sistema di prenotazione e accessi di Ateneo	Messa a disposizione spazi per avvio didattica in presenza e dotazione sistema accessi/prenotazione	on entro 20.09.2020	50	95
Monitoraggio situazione organizzativa strutture dipartimentali e proposte di revisione	Monitoraggio degli assetti organizzativi attuali riferiti ai Dipartimenti per i quali sono state adottate soluzioni organizzative e assetti nuovi da sperimentare.	Presentazione proposta al Rettore entro 31.12.2020	on entro 31.12.2020	25	85
Partecipazione al Progetto Good Practice e coordinamento di tutte le azioni e attività conseguenti	Coordinamento del progetto, analisi interne sulle rilevazioni effettuate e conseguente proposta di interventi di miglioramento sulla base degli esiti di efficacia efficienza e delle indagini di customer satisfaction.	Report di condivisione dei risultati e individuazione di interventi di miglioramento con riguardo ai servizi rilevati.	on entro 31.12.2020	25	90

Il Nucleo di Valutazione, in considerazione:

- delle risultanze della Relazione sulla Performance 2020 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26/02/2021;
- della “Relazione delle attività e dei risultati dell’anno 2020” del Direttore generale del 26/04/2021;
- dell’audizione del Direttore generale nel corso della riunione del NdV del 04/05/2021 e della documentazione integrativa, trasmessa in data 31/05/2021, contenente ulteriori specifiche e documentazione rispetto all’attività svolta nel corso del 2020;

ritiene di avere materiale e informazioni sufficiente a procedere alla propria attività di misurazione e valutazione relative agli obiettivi individuali arrivando alla conclusione di non avere elementi tali da ritenere opportuno discostarsi da quanto approvato dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 26/02/2021, in sede di definizione del grado di raggiungimento degli obiettivi attribuibili al Direttore generale.

Ne deriva che gli obiettivi per l’anno 2020 possano essere considerati raggiunti in una misura complessiva del 91% che, ai sensi della Tabella 11 del SMVP, corrisponde ad un punteggio pari a 40 punti.

Relativamente, infine, alla valutazione dei **comportamenti organizzativi**, il NdV ha ricevuto dal Magnifico Rettore in data 04/05/2021. la Nota al Presidente del Nucleo di Valutazione” (prot. 49242 del 03/05/2021) relativa alla proposta di valutazione del Direttore generale da parte del Rettore, come previsto nel SMVP.

Tale nota riporta le seguenti valutazioni:

- gestione delle reti e delle relazioni esterne: 100;
- sviluppo e gestione dell’innovazione: 100;
- capacità di valutazione: 100;

- gestione delle situazioni critiche: 100.

In ragione dei pesi definiti dal SMVP delle singole sotto-dimensioni emerge una valutazione complessiva della dimensione "Comportamenti organizzativi" pari al 100% corrispondente, alla luce del vigente SMVP, a 40 punti.

Per quanto sopra esposto la proposta complessiva di valutazione del Direttore Generale è pari a 100 punti su 100 ottenuta come riportato di seguito.

Profilo di risultato	Punteggio
Performance di Ateneo	20
Obiettivi individuali	40
Comportamenti organizzativi	40
TOTALE	100

Su questo punto il verbale viene redatto, approvato e sottoscritto seduta stante.

4. Validazione Relazione Performance Ateneo

Il NdV, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c) del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. e dell'art.2, co. 1, lett. r) della Lg. 240/2010, valida la Relazione sulla Performance di Ateneo.

La validazione della Relazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce uno dei momenti fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance, in quanto rappresenta:

- da un lato, il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, co. 2, lettera f), del D.Lgs. 150/2009);
- dall'altro, il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione dei risultati raggiunti al sistema premiale, attraverso il momento della valutazione di quanto rendicontato. 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.

Sulla base di quanto espresso dal D.Lgs. 150/2009, è stata analizzata la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2020, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26/02/2021, unitamente ad altri documenti ritenuti di interesse ai fini dell'attività, tra cui:

- le Relazioni sulla Performance, ed i relativi documenti di validazione, con riferimento agli anni 2017, 2018, 2019;
- il Piano triennale della Performance 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11/02/2020 e la Revisione straordinaria del Piano

triennale della Performance 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24/07/2020;

- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

Nell'analisi si sono adottate, quale riferimento metodologico, le Linee Guida nr. 3/2018 della Funzione Pubblica, emanate in osservanza delle disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009. Tale riferimento avviene in relazione al richiamo della Lg. 240/2010 che, all'art. 2, co. 1, lett. r), prevede che il Nucleo sia titolare delle funzioni di cui all'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 tra cui le "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".

Le Linee Guida nr. 3/2018, nello specifico, stabiliscono che il Nucleo di Valutazione possa addivenire 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 e ne assicuri la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione".

Le medesime Linee Guida, inoltre, specificano come la validazione (che si ricorda deve avvenire entro il 30/06 di ciascun anno) debba essere intesa con riferimento al processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione e non debba essere considerata una mera "certificazione" della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti.

A tal fine vengono definiti i requisiti in ragione dei quali la Relazione sulla performance di un'Amministrazione possa essere validata. In particolare, i NdV devono verificare:

- la conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- la coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- la presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- la considerazione, nella misurazione e valutazione delle performance, degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- il corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- l'affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- l'effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- l'adequatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;

- la sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- la chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Tali parametri richiamano, in maniera maggiormente analitica e puntuale, gli ambiti di analisi definiti dalla Delibera nr. 6/2012 della CIVIT/ANAC che sono:

- la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto (D.Lgs. 150/2009) e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- 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 decreto).

Posto che le Linee Guida nr. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica sostituiscono, per i soli ministeri, le Delibere nr. 5 e 6 della CIVIT/ANAC, che vennero emanate con riferimento a tutte le amministrazioni indicate nell’art. 2 del D.Lgs. n. 150/2009 (tra cui le Università) e stante la possibilità di una lettura congiunta tra le diverse prassi il NdV, considerata l’utilità del maggiore dettaglio delle Linee Guida nr. 3/2018 e valutata la lettura sistemica garantita dagli ambiti di valutazione della Delibera nr. 6/2012 ANAC, ha disposto di procedere all’analisi della Relazione sulla Performance 2019 dell’Università di Macerata seguendo la traccia degli ambiti di analisi proposti dalla CIVIT/ANAC, approfondendoli con le verifiche sui parametri definiti dalle Linee Guida nr. 3/2018 della Funzione Pubblica.

A. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle prassi

Tale ambito di analisi mira a mettere in luce la coerenza (o meno) della Relazione sulla Performance dell’Università di Macerata rispetto a quelle che sono le disposizioni normative (e in particolare con riferimento alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.) ed alle prassi con particolare riferimento alle Linee Guida nr. 3/2018 della Funzione Pubblica, alla delibera nr. 5/2012 CIVIT/ANAC ed alle varie indicazioni di ANVUR specificatamente rivolte alle Università statali.

Con riferimento al D.Lgs. 150/2009, l’art. 10, lett. b) del Decreto, stabilisce che gli organi di indirizzo politico amministrativo approvino entro il 30 giugno di ciascun anno la Relazione annuale sulla performance che evidenzia a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Si tratta di un richiamo invero vago su cui il Nucleo di Valutazione non può fare altro che accertare l’approvazione, avvenuta con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione del giorno 26/02/2021 e valutare come nella Relazione trovino spazio:

- la misurazione dei risultati organizzativi e individuali in relazione al Piano della Performance 2020-2022, come integrato dalla Revisione straordinaria del 24/07/2020, con approfondimento degli scostamenti (par. 3, 4 e 5 della Relazione sulla Performance 2020);
- l'analisi delle risorse utilizzate per il raggiungimento di detti risultati (par. 6);
- un richiamo alle politiche di genere adottate dall'Ateneo (par. 8).

Dal punto di vista della prassi, inoltre, il NdV ha verificato positivamente la rispondenza della Relazione:

- alle Linee Guida 3/2018 della Funzione Pubblica, con riferimento ai contenuti previsti per la relazione, analisi di contesto, rendicontazione degli obiettivi individuali e di performance organizzativa, declinazione del percorso di misurazione e valutazione della performance relativa al 2020,
- alla Delibera nr. 5/2012 della CIVIT/ANAC, con riferimento in particolare alla struttura prevista dalla medesima Delibera cui la Relazione dell'Ateneo.

È opportuno, inoltre richiamare anche le Linee Guida ANVUR del Luglio 2015 "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" laddove gli Atenei, nella redazione della Relazione sulla performance, vengono invitati a considerare in modo integrato "i risultati delle azioni realizzate ai fini della trasparenza e dell'anticorruzione". Aspetto che viene preso in debita considerazione nel Paragrafo 7 della Relazione.

Da ricordare come nelle medesime Linee Guida l'ANVUR metta in evidenza come la Relazione sulla Performance debba essere vista "come un'autovalutazione dell'Ateneo sull'andamento del proprio ciclo di performance annuale e per questo, occorre porre in evidenza, tra gli altri:

- l'evidenza degli aggiustamenti in itinere (particolarmente rilevanti, in ragione dell'emergenza da Covid-19, nel corso del 2020);
- il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;
- la presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano della Performance.

Di tali aspetti si dà contezza, con riferimento al primo punto, nell'analisi degli obiettivi, dove trovano espressione le rilevazioni infrannuali e le rimodulazioni degli obiettivi e, con riferimento ai punti successivi, nel paragrafo conclusivo della Relazione dove si pone l'accento sui punti di forza e di debolezza dell'intero ciclo della performance dell'Università degli Studi di Macerata.

Il Nucleo suggerisce, nonostante del paragrafo conclusivo si dia contezza delle incertezze, delle criticità e delle prospettive di rafforzamento del ciclo 2020-2022, che nelle prossime Relazioni sulla Performance venga data evidenza, come nelle Relazioni precedenti, all'analisi con un sotto-paragrafo dedicato.

Da ultimo si rileva necessario un richiamo alle Linee Guida ANVUR del gennaio 2019 rubricate "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane" dove si chiede agli Atenei di valorizzare la connessione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio predisponendo il documento "in chiave analitica coerentemente con i risultati economici presentati nel Bilancio di esercizio e, dal punto di vista strategico, con qualsiasi altro

documento di rendicontazione dall'Ateneo (es. relazione del rettore, relazioni specifiche sulle politiche di Ateneo et al.)", aspetti che vengono declinati in modo approfondito nel Paragrafo 5 della Relazione.

Dopo tali doverose analisi il Nucleo reputa come la Relazione sulla performance risulti coerente e conforme con le disposizioni normative e con le prassi del Dipartimento della Funzione Pubblica, della CIVIT/ANAC e di ANVUR.

B. Attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione

Tale ambito di analisi mira a verificare la coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento e la presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano e nelle successive variazioni.

Con riferimento a tali aspetti è stata analizzata la Relazione sulla performance in combinazione con il Piano triennale della performance per il periodo 2020-2022 e con la Revisione straordinaria del Piano della Performance del 24/0/2020.

Tale analisi è stata svolta con riferimento alle seguenti tipologie di indicatori:

- Indicatori di performance di Ateneo (IPAT);
- Indicatori per la valutazione del personale (IVAP), che possono rappresentare un sottoinsieme dei precedenti;
- Indicatori connessi ad obiettivi assegnate alla Direzione generale e alle strutture.

Con riferimento agli IPAT, nella Relazione sulla performance si dà contezza delle rimodulazioni sugli indicatori intercorse con la Revisione straordinaria del 24/07/2020 e si fornisce un'analisi dettagliata delle misurazioni connesse a detti indicatori che, si ricorda, contribuiscono alla misurazione e valutazione della performance di Ateneo complessiva ma non hanno impatti diretti sulla valutazione del personale e che riguardano specifici obiettivi in tema di Didattica, Ricerca, ambito Economico-gestionale e customer satisfaction.

Relativamente agli indicatori IVAP, che incidono sulla valutazione del Direttore generale e del PTA, la Relazione sulla performance mette in luce, come per gli IPAT, gli obiettivi e i relativi indicatori previsti dal Piano della Performance 2020-2022 e le variazioni previste nel luglio 2020, oltre che la rendicontazione al 31/12/2020 dei risultati raggiunti.

Con riferimento a tali indicatori si segnala, quale buona prassi, il fatto che l'Ateneo abbia previsto e valutato obiettivi relativi alle seguenti aree:

- didattica;
- ricerca;
- economica-gestionale;
- customer satisfaction.

In tutte le aree sono presenti una serie di indicatori in grado di rappresentare con completezza l'attività dell'Ateneo.

Si segnala (sia per IPAT che per IVAP), come ulteriore buona prassi, la presenza di un quadro di obiettivi, indicatori e connesse rendicontazioni che garantiscono un



adeguato collegamento con la pianificazione strategica e con la struttura organizzativa dell'Ateneo.

Con riferimento, invece, agli obiettivi della Direzione generale e del PTA la Relazione mette in luce i risultati raggiunti rispetto quanto definito la Revisione straordinaria del Piano della Performance del 24/07/2020 fornendo indicazioni e declinazione del target e del grado di raggiungimento di tali obiettivi.

Il Nucleo, pur nella validità di quanto rendicontato, segnala che l'assenza di un prospetto che identifichi chiaramente gli obiettivi iniziali del Piano della Performance, gli obiettivi ridefiniti nel luglio 2020 e, parimenti, il confronto tra target previsti inizialmente e target ridefiniti possa rendere talvolta poco agevole l'analisi del documento. A tal fine si suggerisce, in vista delle future Relazioni sulla Performance, l'implementazione di uno schema relativo agli obiettivi che metta in luce:

- gli obiettivi previsti nel Piano della Performance;
- le revisioni in corso d'anno con identificazione degli obiettivi annullati, dei nuovi obiettivi e dei target ridefiniti;
- la rendicontazione degli obiettivi al 31/12.

A livello complessivo si rileva, tuttavia, come tutti gli obiettivi del Piano Performance trovino ampio riscontro e rendicontazione nella Relazione sulla Performance e si dà atto come gli indicatori siano stati utilizzati in modo corretto.

Come negli anni precedenti, nell'analisi della Relazione è emerso un livello qualitativo soddisfacente di definizione degli obiettivi anche se il Nucleo sottolinea l'importanza di una costante tensione verso la chiara identificazione del livello di risultato atteso e del risultato raggiunto. Tale elemento è di fondamentale importanza nei casi in cui il target sia definito mediante un grado di raggiungimento (sia esso al 100% o altra percentuale). In questo caso è di massimo rilievo che nella relazione si dia evidenza oggettiva del grado di raggiungimento rendicontato, con riferimento a documenti, fasi o attività documentate e identificabili.

In generale, infine, si invita, come gli anni precedenti, a non distogliere l'attenzione alla definizione di target che abbiano una dimensione quantitativa, misurabile e dimostrabile oggettivamente.

Il NdV, inoltre, ha l'obbligo di verificare, nella fase di validazione della Relazione sulla performance, se si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

A tal proposito occorre sottolineare come la Relazione sulla performance 2020 dedichino ampio spazio al tema della trasparenza e dell'anticorruzione.

In fase di programmazione, infatti, si segnala come l'Ateneo nel Piano triennale della performance 2020-2022 faccia propri gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza. Si legge, infatti, al Paragrafo 3.3.1 come "il documento va letto parallelamente al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 31/01/2020, che dà conto delle azioni che l'Ateneo ha individuato nel triennio per evitare la



contaminazione del tessuto della P.A. del fenomeno corruttivo e le attività atte a garantire gli obblighi di trasparenza”.

In fase di rendicontazione, invece, si rileva come il Paragrafo 7 dia contezza dei risultati raggiunti in materia di trasparenza e integrità.

Accanto a tale Paragrafo si segnala come diversi obiettivi previsti dal Piano triennale della performance e rendicontati dalla Relazione abbiano impatti importanti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza che, in generale, si ricorda non attengono ai soli rischi corruttivi in senso stretto ma a un complesso di casistiche che interessano una serie di tematiche trasversali (personale, contratti, contabilità e bilancio, ecc.).

Tra questi obiettivi si ricordano:

- l’individuazione di un sistema informatizzato di verifica delle autocertificazioni;
- la dematerializzazione delle immatricolazioni, che rientra nella misura della digitalizzazione dei processi, prevista anche dal PNA 2019;
- la predisposizione di un regolamento coerente con il Reg. UE 679/2016 (GDPR), in tema di privacy;
- l’avvio di un sistema integrato di e-recruitment;
- l’implementazione del sistema Pago-PA;
- la definizione di un regolamento sulla smart working.

Il NdV invita a proseguire la strada del rafforzamento della connessione tra ciclo della performance e prevenzione della corruzione/trasparenza suggerendo anche la previsione, tra gli IPAT, anche di indicatori connessi a tali tematiche.

A seguito di tale analisi emerge come il documento possa, per quanto concerne le informazioni in possesso del Nucleo di Valutazione, considerarsi attendibile, gli obiettivi rendicontati si possano considerare coerenti con la programmazione di Ateneo e come gli indicatori e i dati debbano reputarsi affidabili ai fini di una corretta rendicontazione.

C. Comprensibilità della Relazione

La Relazione sulla performance 2020 presenta un grado di comprensibilità molto soddisfacente. Si tratta di una relazione sintetica ma che, allo stesso tempo, non perde di vista l’orientamento ai contenuti ed alla leggibilità. Tale risultato tuttavia non deve fare perdere l’attenzione su tale fattore che deve essere costantemente presidiato. Come negli anni scorsi, anche per gli anni a venire il Nucleo, si impegna a supportare gli Uffici per il miglioramento continuo della documentazione connessa al ciclo della Performance in generale e alla Relazione sulla performance nello specifico.

A parere del Nucleo il documento rispetta il requisito di comprensibilità e rispetta i requisiti di sinteticità e chiarezza previsti dal D.Lgs. 74/2012.



Conclusioni

Viste le considerazioni di cui ai paragrafi precedenti il giudizio del Nucleo di Valutazione sulla Relazione è positivo. Si delibera, quindi, ai fini di procedere alla validazione della Relazione sulla performance 2020, di dare mandato agli uffici di predisporre lo schema di atto di validazione da portare in approvazione nel corso del prossimo NDV.

Su questo punto il verbale viene redatto, approvato e sottoscritto seduta stante.

5. Prime riflessioni sulla relazione annuale del Nucleo

Il punto viene rinviato.

6. Esito valutazione ANVUR corso di nuova istituzione classe L-14

Il NdV prende atto del documento ANVUR sull'accREDITamento iniziale del CdS della Classe L-14 denominato Studi giuridici Internazionali, Europei e Comparati, dove si evince una valutazione negativa in merito al punto II.5 "Le prove di verifica degli apprendimenti (esami di profitto e prova finale) sono adeguatamente descritte e coerenti con gli obiettivi formativi del Corso?".

La motivazione addotta riguarda la mancanza del "Syllabus dei vari insegnamenti da cui desumere informazioni circa gli esami di profitto e le modalità di svolgimento". Tale valutazione non preclude in alcun modo l'accREDITamento iniziale del Corso, tuttavia viene raccomandato al NdV di monitorare sul raggiungimento degli obiettivi richiesti e l'integrazione della relativa documentazione.

Il NdV chiede, per mezzo dell'Ufficio offerta formativa, che venga inviato, prima dell'inizio delle lezioni del nuovo anno accademico, il Syllabus dei vari insegnamenti, da cui si possa chiaramente desumere informazioni circa gli esami di profitto e le modalità di svolgimento.

7. Varie ed eventuali

Non essendo emerso nulla tra le varie ed eventuali ed essendo esauriti i punti all'ordine del giorno, la riunione termina alle ore 09:35.

Macerata, 01/06/2021

La Segretaria

f.to dott.ssa Silvia Mozzoni

Il Presidente

f.to prof. Matteo Turri