

VERBALE NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL 23 maggio 2022

La riunione del Nucleo di Valutazione (d'ora in avanti Nucleo) si apre alle ore 9:30, come da convocazione prot. n. 55255 del 16/05/2022 presso la Sala del Consiglio di Palazzo Ciccolini, via XX settembre, 5, per discutere dei seguenti punti all'OdG:

- 1) Audizione Direttore Generale e proposta di valutazione ai sensi art. 14 d.lgs 50/2009 e s.m.i.;
- 2) Validazione Relazione performance Ateneo;
- 3) Audizione corso di studio (classe LM-38);
- 4) Parere istituzione posti.

Sono presenti:

- Prof. Bruno Moncharmont
- Dott. Pietro Di Benedetto
- Prof.ssa Anna Ilaria Trapè
- Dott.ssa Pilar Emma
- Sig.ra Giulia Benfatto

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.

1

Verificata la presenza del numero legale, il Presidente alle ore 9:35 dichiara aperta la seduta.

1. Audizione Direttore Generale e proposta di valutazione ai sensi art. 14 d.lgs 50/2009 e s.m.i.

Il Nucleo, 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%.

A tal proposito, il Nucleo ha invitato a partecipare alla discussione del presente punto il Direttore Generale che interviene in via telematica alle ore 9:50. Al termine

del breve colloquio, in cui il Nucleo ha ricevuto chiarimenti su alcuni aspetti puntuali, si procede all'analisi delle dimensioni valutative del Direttore Generale. Relativamente alla misurazione della performance di Ateneo (I.V.A.P.) si fa riferimento a quanto indicato nella relazione sulla performance 2021 approvata dal CdA, nella seduta del giorno 29/04/2022 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 2021 gli ambiti di valutazione della performance di Ateneo sono stati indicati nel piano triennale della performance 2021-2023 approvato con deliberazione del CdA del 26/02/2021.

Tabella 1 – IVAP derivanti dal Piano triennale della Performance approvato dal CdA del 26/02/2021

I.V.A.P.											
Didattica			Ricerca			Economico-gestionale			Customer satisfaction		
Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4, 5 e 7)	≥ 99%	5%	N. mobilità outgoing di studenti e laureati attraverso periodo di stage all'estero*	≥ 1,1	12,5%	indice spese di personale	≤ 80%	4%	Media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti (AlmaLaurea)	≥ 6,5
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 2)	≥ 99%	5%	Verifica della efficacia registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo	≥ 1,1	12,5%	indicatore di indebitamento	≤ 15%	4%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi offerti dalle Biblioteche (Good Practice - scala da 1 a 5)	≥ 4
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 6)	≥ 99%				12,5%	indicatore di sostenibilità economico finanziaria	≥ 1	4%	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo (AlmaLaurea)	≥ 90%
						12,5%	indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	≤ 0	4%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi di Orientamento in ingresso (Good Practice - scala da 1 a 6)	≥ 4
			* l'anno di riferimento si riferisce all'a.a. 2019/20 mentre l'anno di riferimento al P.a.a. 2020/21								

Nel corso del 2020 l'Ateneo ha completato il processo di revisione della propria visione strategica tenendo conto sia del particolare periodo emergenziale legato alla pandemia (di cui al momento ancora non è possibile prevedere la durata), sia dei futuri assetti organizzativi che verranno a crearsi nella fase post-emergenziale, approvando nella seduta del CdA del 30/4/2021 l'addendum al Piano strategico riferito al biennio 2021-2022.

Tali indicatori sono stati oggetto di rendicontazione nella Relazione sulla performance 2021, dove si è data contezza anche dei monitoraggi infrannuali relativi agli stessi (al 30/05 e al 30/09), oltre che del dato finale di riferimento. 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 2 – Indicatori IVAP della Didattica - Relazione sulla performance 2021

Didattica							
peso	Indicatore	target	Valore al 30/05/2021	Valore al 30/09/2021	Valore al 31/12/2021	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%	Sped. 1 - 100%	Sped. 1 - 100%	-	100%
			Sped. 4 - 99,09%	Sped. 4 - 99,86%	Sped. 4 - 99,89%	-	
			Sped. 5 - 100%	Sped. 5 - 100%	Sped. 5 - 100%	-	
			Sped. 7 - 99,81%	Sped. 7 - 99,67%	Sped. 7 - 99,84%	-	
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 2)	≥ 99%	99,75%	74,30%	100,00%	-	100%
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 6)	≥ 99%	99,84%	99,81%	100,00%	-	100%

Tabella 3 – Indicatori IVAP della Ricerca - Relazione sulla performance 2021

Ricerca							
peso	Indicatore	target	Valore al 30/05/2021	Valore al 30/09/2021	Valore al 31/12/2021	valore riferimento t ₁	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
5%	N. mobilità outgoing di studenti e laureati attraverso periodo di stage all'estero	≥ t ₁	24	51	51	80	0%
5%	Verifica della efficace registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo	≥ t ₁	892	2.011	2.756	1.909	100%

Tabella 4 – Indicatori IVAP Economico-gestionali - Relazione sulla performance 2021

Economico-gestionale							
peso	Indicatore	target	Valore al 30/05/2021	Valore al 30/09/2021	Valore al 31/12/2021	valore riferimento t ₁	grado di raggiungimento
12,5%	Indice spese di personale	≤ 80%			70,40%	-	100%
12,5%	indicatore di indebitamento	≤ 15%			8,40%	-	100%
12,5%	indicatore di sostenibilità economico finanziaria	> 1			1,12	-	100%
12,5%	indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	≤ 0	-4,28	-1,61	-3,28	-	100%

Tabella 5 – Indicatori IVAP della Customer satisfaction - Relazione sulla performance 2021

Customer satisfaction							
peso	Indicatore	target	Valore al 30/05/2021	Valore al 30/09/2021	Valore al 31/12/2021	valore riferimento t ₁	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
4%	Media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti (Almalaurea)	≥ 6,5	6,53		6,53	-	100%
4%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi offerti dalle Biblioteche (Good Practice - scala da 1 a 5)	≥ 4	n.d		4,54	-	100%
4%	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo (Almalaurea)	≥ 90%	90,80%		90,80%	-	100%
4%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi di Orientamento in ingresso (Good Practice - scala da 1 a 6)	≥ 4	n.d		4,04	-	100%

Il Nucleo rileva che i target sin qui esposti, relativi ai quattro ambiti di valutazione (Didattica, Ricerca, Economico-gestionale e Customer satisfaction) riconducibili



agli IVAP, mostrano come i risultati siano stati quasi totalmente raggiunti, per cui agli indicatori per la valutazione della performance è attribuibile il punteggio 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, formulati dal Rettore ed accettati dal Direttore stesso, sono stati inseriti nel Piano triennale sulla performance. Gli obiettivi di performance individuale del Direttore generale sono i seguenti:

1. interventi in ambito informatico orientati alla digitalizzazione delle procedure amministrative, combattendo il divario culturale e digitale;
2. più in generale, e specialmente in questa fase pandemica, occorre inoltre rafforzare la ricognizione e l'analisi interna su allocazione attività/impiego del personale tecnico amministrativo e bibliotecario al fine di monitorare e migliorare l'organizzazione del lavoro;
3. coordinamento e conclusione della procedura di affidamento "Accordo quadro" servizi di ingegneria e architettura in funzione, in particolare, della realizzazione di spazi strategici per la crescita logistica dell'Ateneo;
4. nel convinto disegno di rafforzamento degli spazi logistici di Ateneo e della loro connessione con lo spazio urbano cittadino riveste molta importanza la riorganizzazione dell'edificio "ex Loggia del Grano", sede del Dipartimento SPOCRI nell'ottica della nuova organizzazione degli spazi antistanti all'edificio che il Comune di Macerata intende realizzare.

Tabella 6 –Obiettivi individuali del Direttore generale - Relazione sulla performance 2021

Allegato n.2 - Rendicontazione obiettivi individuali 2021 del Direttore Generale					
Obiettivo	Indicatore	Peso	Target 2021	% Raggiungimento	Monitoraggio finale
Interventi in ambito informatico orientati alla digitalizzazione delle procedure amministrative, combattendo il divario culturale e digitale	n. interventi/processi di transizione digitale	25%	almeno 2	75	1) Interdell'elaborativo organi di Dipartimento: con il supporto dell'ufficio amministrazione digitale e dell'ufficio segreteria organi sono stati svolti incontri formativi sia on line sia in presenza con i responsabili amministrativi dei dipartimenti, con gli amministratori del sistema e con il pta operativamente coinvolto. Nel mese di ottobre è stato reso disponibile l'ambiente di test; dal 1° gennaio 2022 la nuova procedura è operativa. (% raggiungimento = 100%) 2) Stipula di contratti/convenzioni digitali e repertoriato: al fine di gestire tutte le convenzioni e i contratti come documenti nativi digitali, con il supporto dell'ufficio amministrazione digitale e l'ufficio affari istituzionali, è stato creato un workflow nel sistema Titulus al fine di consentire di gestire la firma del Rettore o suo delegato e di indicare il numero di bolli virtuali sull'atto digitale. Al termine del workflow il contratto o convenzione viene automaticamente repertoriato e inviato in conservazione. L'obiettivo non si considera raggiunto al 100% perché è stato necessario prevedere una disciplina residuale per alcuni attori coinvolti nelle convenzioni sprovvisti di firma digitale, la conservazione pertanto sarà necessariamente mista almeno per l'anno 2022. La criticità è stata riscontrata principalmente per le convenzioni che riguardano i tirocini ed è stato calcolato che il numero di convenzioni che saranno gestite con documento cartacei nel 2022 rappresenteranno circa il 50% sul totale delle convenzioni e contratti. (% raggiungimento = 50%)
Più in generale, e specialmente in questa fase pandemica, occorre inoltre rafforzare la ricognizione e l'analisi interna su allocazione attività/impegno del personale tecnico amministrativo e bibliotecario al fine di monitorare e migliorare l'organizzazione del lavoro	report di analisi	25%	entro il 30/11	96	Predisposto relazione per il Magnifico Rettore - prot. n. 120837 del 29.11.21 "Analisi allocazione attività/impegno del personale tecnico amministrativo"
Coordinamento e conclusione della procedura di affidamento "Accordo quadro" servizi di ingegneria e architettura in funzione, in particolare, della realizzazione di spazi strategici per la crescita logistica dell'Ateneo	conclusione della procedura	25%	entro il 30/11	97	D.D.G. n. 8 del 28/01/2021 e n. 26 del 04/03/2021 sono state nominate le commissioni giudicatrici incaricate di valutare le offerte tecniche ed economiche dei soggetti concorrenti. Con riferimento alla procedura di affidamento in oggetto, presso atto dell'operato del Responsabile del Procedimento e della Commissione giudicatrice, nonché delle risultanze dell'attività svolta, di cui ai relativi verbali agli atti della procedura, si è proceduto con D.D.G. n. 78/2021 ad aggiudicare l'"Accordo quadro" per l'affidamento dei servizi di ingegneria e architettura (CIG lotto 1 - 8167897903, CIG lotto 2 - 8167930510; CIG lotto 3 - 8167945172) agli operatori economici elencati nel provvedimento citato
Nel convinto disegno di rafforzamento degli spazi logistici di Ateneo e della loro connessione con lo spazio urbano cittadino riveste molta importanza la riorganizzazione dell'edificio "ex Loggia del Grano", sede del Dipartimento Spori nell'ottica della nuova organizzazione degli spazi antistanti all'edificio che il Comune di Macerata intende realizzare	elaborazione proposta e avvio lavori	25%	entro il 31/12	97	Il CdA nella seduta del 23 luglio 2021 ha approvato il progetto per un importo stimato di un milione di euro, finalizzato ad integrare gli interventi in corso di miglioramento sismico ed efficientamento energetico, con lavori finalizzati sia a migliorare l'organizzazione funzionale dell'immobile, sia a riqualificare le componenti edilizie dell'edificio che presentano un cattivo stato di manutenzione. In sintesi il progetto prevede: -riconfigurazione e riqualificazione dei locali d'ingresso dell'edificio con realizzazione di un ampio spazio ricreativo a servizio degli studenti; -spostamento della biblioteca dal piano terzo al piano in armonia con gli orientamenti urbanistici comunali per la riqualificazione degli spazi antistanti; -realizzazione di un archivio librario nell'ex aula builer del piano terra, al fine di garantire un'ampia possibilità di incremento del patrimonio librario della biblioteca; -realizzazione di uffici nel piano rialzato del volume della Loggia e trasformazione in aula dei piani 3 e 4 del blocco sud est che fronteggia il giardino Mazzini. I lavori sono stati avviati nel mese di ottobre (DDG 134- Approvazione Perizia di variante n.1: DDG 138 -Determina di affidamento dei lavori opzionali ai sensi dell'art. 106, comma 1, lett. a) ed e) del D.Lgs. 50/2016).

Il Nucleo, in considerazione:

- delle risultanze della Relazione sulla Performance 2021 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 29/04/2022;
- della "Relazione delle attività e dei risultati dell'anno 2021" del Direttore generale del 18/05/2022 (riportata in tabella 6);
- dell'audizione del Direttore generale nel corso della riunione odierna del Nucleo in collegamento telematico tramite Microsoft Teams;

ritiene di avere materiale e informazioni sufficienti a procedere alla propria attività di misurazione e valutazione in relazione agli obiettivi individuali e, adottando un approccio rigido di valutazione sulla base dei target individuati, considera l'obiettivo 2 raggiunto al 100%.

Ne deriva che gli obiettivi per l'anno 2021 possano essere considerati raggiunti in una misura complessiva del 93,25% che, ai sensi della Tabella 11 del SMVP, corrisponde ad un punteggio pari a 40 punti.

Relativamente, infine, alla valutazione dei **comportamenti organizzativi**, il Nucleo ha ricevuto dal Magnifico Rettore in data 20/05/2021. la Nota al Presidente del Nucleo di Valutazione" (prot. 57583 del 20/05/2021) 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.

2. Validazione Relazione performance Ateneo

Il Nucleo, 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 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 2021, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 29/04/2022, 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 2018, 2019, 2020;
- il Piano triennale della Performance 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26/02/2021;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

Nell'analisi si sono adottate, quale riferimento metodologico, le Linee Guida n. 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 L. 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 n. 3/2018, nello specifico, stabiliscono che il Nucleo, facente funzione dell'OIV, 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, l'OIV 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 n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica sostituiscono, per i soli ministeri, le Delibere n. 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 Nucleo, considerata l’utilità del maggiore dettaglio delle Linee Guida n. 3/2018 e valutata la lettura sistemica garantita dagli ambiti di valutazione della Delibera n. 6/2012 ANAC, ha disposto di procedere all’analisi della Relazione sulla Performance 2021 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 n. 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 n. 3/2018 della Funzione Pubblica, alla delibera n. 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 non può fare altro che accertare l’approvazione, avvenuta con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione del giorno 29/04/2022 e valutare come nella Relazione trovino spazio:

- la misurazione dei risultati organizzativi e individuali in relazione al Piano della Performance 2021-2023 con approfondimento degli scostamenti (par. 6.2 della Relazione sulla Performance 2021);
- l’analisi delle risorse utilizzate per il raggiungimento di detti risultati (par. 6);

- un richiamo alle politiche di genere adottate dall’Ateneo (par. 9).

Dal punto di vista della prassi, inoltre, il Nucleo 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 di performance organizzativa e di struttura, declinazione del percorso di misurazione e valutazione della performance relativa al 2021,
- alla Delibera n. 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 8 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;
- 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 nel paragrafo conclusivo si dia contezza delle incertezze, delle criticità e delle prospettive di rafforzamento del ciclo 2022-2024, che nelle prossime Relazioni sulla Performance venga data evidenza, come nelle Relazioni precedenti, all’analisi con un sotto-paragrafo dedicato. Inoltre, il Nucleo suggerisce, per la completezza della Relazione, di introdurre un paragrafo dedicato al processo di condivisione degli obiettivi definiti nel Piano.

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 7 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 triennale 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 2021-2023.

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 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 2021-2022, oltre che i monitoraggi infrannuali e la rendicontazione al 31/12/2021 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 delle strutture di Ateneo, la Relazione mette in luce i risultati raggiunti fornendo indicazioni e declinazione del target e del grado di raggiungimento di tali obiettivi.

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 suggerisce un'attenzione particolare nell'individuare target dicotomici (on/off) legati ad una specifica scadenza: in questi casi adottando un approccio "rigido" della valutazione, non possono essere accolte percentuali di raggiungimento parziale. 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: tale attività di valutazione presuppone la definizione nel Piano di soglie di raggiungimento specifiche o la differenziazione delle attività.

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 Nucleo, 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 2021 dedichi ampio spazio al tema della trasparenza e dell'anticorruzione.

In fase di programmazione, infatti, si segnala come l'Ateneo nel Piano triennale della performance 2021-2023 faccia propri gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza. Si legge, infatti, al Paragrafo 5 come "il documento dev'essere letto parallelamente al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 26/03/2021, 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 8 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:

- aggiornamento del Codice etico previsto dalla L. 240/2010;
- la diffusione dei principali contenuti del GDPR;
- azioni relative all'Open Transparent and Merit-based Recruitment of Reserchers;
- la rivisitazione del processo di reclutamento docenti in ottica di snellimento.

Il Nucleo 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 2021 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 sulla Relazione è positivo. Si delibera, quindi, ai fini di procedere alla validazione della Relazione sulla performance 2021, di approvare lo schema di Atto di validazione allegato al presente verbale (allegato 1) di cui costituisce parte integrante.

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

3. Audizione Corso di studio (Classe LM-38)

Alle ore 12:00 entra il PQA, con la Presidente, prof.ssa Fidanza, e le prof.sse Cutrini e Carotenuto coadiuvato dalle dott.sse Dragotto e Domizi, dell'ufficio di supporto. Intervengono, altresì, i rappresentanti del CdS della classe LM-38 sia in presenza che in collegamento telematico.

Il Presidente del Nucleo avvia l'audizione ricordando agli intervenuti che, come di consueto, ogni audizione è istruita da un singolo componente del Nucleo, o "relatore principale", che coordina l'audizione stessa, individuato tra coloro che hanno una pregressa esperienza di audizione. Per il corso in oggetto i relatori sono due, la dott.ssa Pilar Emma e lo stesso Presidente. Dopo le presentazioni ed i ringraziamenti per la partecipazione, il Presidente illustra l'intento dell'audizione, che vuole essere uno strumento ed un'occasione di miglioramento, basata sull'impegno nella autovalutazione chiesto ai CdS, in un'ottica di supporto all'applicazione concreta e fattiva dei requisiti di R accreditamento periodico; lo

spirito collaborativo che caratterizza l'attività di audizione è finalizzato a mettere in luce punti di forza ed eventuali aree di miglioramento. Il Presidente ricorda inoltre che a seguito dell'audizione verrà prodotto un report nel quale saranno sintetizzati i punti principali trattati con le conclusioni e i suggerimenti del Nucleo che emergeranno dal confronto. Tale report è parte integrante del presente verbale (Allegato 2).

Alle ore 13:40 termina l'audizione del corso.

4. Parere istituzione posti

Il NdV prende in esame le richieste pervenute dall'Ufficio personale docente.

A seguito di un'articolata discussione il NdV ritiene appropriato formulare alcune considerazioni in premessa alla valutazione della richiesta:

- il NdV si esprime in materia di reclutamento ai sensi dell'art. 13, comma 2, lett. c) dello Statuto¹, e dell'art. 6, c. 3, del Regolamento per la disciplina del reclutamento, del regime giuridico e del trattamento economico dei ricercatori a tempo determinato (emanato con D.R. n. 334 del 12 ottobre 2018 e modificato con D.R. n. 334 del 2 ottobre 2019)²;
- la richiesta di un parere del Nucleo di Valutazione in materia di reclutamento è specifica dell'Ateneo di Macerata, in quanto nella maggioranza degli atenei italiani la materia è esclusivamente affidata agli organi di governo di ateneo come normato dalla legge n. 240/2010 art. 2, comma 1, lett. h);
- il parere del NdV in materia di reclutamento non è vincolante per le decisioni degli organi;
- sulla base di quanto sopra, il NdV interpreta il proprio ruolo in materia come verifica della coerenza tra la richiesta dei Dipartimenti e i criteri fissati dagli organi di ateneo e, dunque, non esprime una valutazione di merito ma di coerenza con i predetti criteri;
- la materia programmazione del reclutamento del personale è di particolare rilevanza per la sostenibilità del bilancio e, pertanto, necessita di una visione complessiva e pluriennale a livello di ateneo, visione che pure è opportuna per

¹ Art.13 "Senato accademico":

1) OMISSIS

2) In particolare sono attribuite al SA le seguenti funzioni:

a) OMISSIS;

b) OMISSIS;

c) propone al CdA, anche con riferimento al documento di programmazione triennale di Ateneo, l'attribuzione dei posti di professore di ruolo e di ricercatore a tempo determinato, sulla base delle proposte deliberate dai Consigli di Dipartimento e del parere del Nucleo di Valutazione.

² Art. 6 "Attivazione della procedura": "1. Il Consiglio di amministrazione, nel rispetto della programmazione del personale di cui al precedente articolo 5, approva le proposte di attivazione dei contratti di cui al presente regolamento e di eventuale proroga dei contratti junior.

2. L'attivazione dei contratti per ricercatore a tempo determinato è proposta dal Consiglio di Dipartimento. La deliberazione, assunta con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei professori di prima e di seconda fascia, deve contenere (...) OMISSIS

3. La deliberazione di cui al precedente comma è sottoposta, prima dell'approvazione da parte del Consiglio di amministrazione, al parere del Nucleo di valutazione e del Senato accademico".

il rispetto dei vincoli legislativi in materia di reclutamento quali, tra l'altro, il ricorso alle procedure valutative di cui all'art. 24, 6 co., legge n. 240/2010;

- il NdV è ben consapevole che il passaggio alla logica di programmazione pluriennale costituisce uno sforzo significativo e rappresenta un'evoluzione importante nelle pratiche dell'Ateneo e che conseguentemente richiede un lasso di tempo adeguato alla completa transizione.

Dal **Dipartimento di economia e diritto** sono pervenute le seguenti richieste di istituzione deliberate dal Consiglio di dipartimento in seduta plenaria del 6.4.2022 e dal Consiglio dei Professori di I e II fascia, sempre del 6.4.2022, a valere sul piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di ASN di cui al d.m. 561/2021:

- un posto di professore associato, ex art. 24 comma 6, L. 240/2010, SSD IUS/09 Istituzioni di diritto pubblico;
- un posto di professore associato, ex art. 24 comma 6, L. 240/2010, SSD SECS-P/11 Economia degli intermediari finanziari

Dal **Dipartimento di Scienze politiche della comunicazione e delle relazioni internazionali**, è pervenuta la programmazione, approvata nel Consiglio di Dipartimento in seduta plenaria del 6.4.2022, che prevede il reclutamento di n. 3 professori associati nei SSD M-PED/01, SPS/12 e M-PSI/01 tutti a valere sul piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di ASN di cui al d.m. 561/2021.

Più esattamente, i settori SSD M-PED/01 e SPS/12 erano già previsti nella programmazione approvata il 08.05.2019 e il 15.05.2019 dal Consiglio di Dipartimento, riunitosi in adunanza plenaria e prorogata nella seduta del 17.12.2020, in cui è stato deliberato che i predetti settori sarebbero stati "fra i primi da chiamare conclusa la programmazione impostata nel 2019".

Il settore M-PSI/01, Psicologia generale, è stato inserito nella programmazione in data 6.4.2022, motivando la richiesta sulla base di esigenze di didattica del corso L-19 e di prospettive di sviluppo del corso magistrale LM-20. Relativamente alla ricerca, il Dipartimento evidenzia i «notevoli risultati ottenuti dal settore», nonché la collaborazione con altri Dipartimenti

Dal **Dipartimento di Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo** è pervenuta la richiesta di istituzione di n. 3 posti di II fascia, deliberata dal Consiglio di dipartimento del 30.3.2022 e dal Consiglio dei Professori di I e II fascia sempre del 30.3.2022, tutti a valere sul piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di ASN di cui al d.m. 561/2021.

Più esattamente, il Dipartimento chiede:

- un posto di professore associato, ex art. 24 comma 6, L. 240/2010, SSD M-PSI/01 Psicologia generale
- un posto di professore associato, ex art. 24 comma 6, L. 240/2010, SSD M-STO/01 Storia medioevale

- un posto di professore associato, ex art. 24 comma 6, L. 240/2010, SSD ICAR/19 Restauro architettonico

Il Nucleo dichiara che nulla osta all'accoglimento di tutte le predette richieste.

Inoltre, il **Dipartimento di Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo** ha sottoposto al parere del Nucleo la programmazione pluriennale del personale docente e ricercatore approvata dal Dipartimento in seduta plenaria il 30.3.2022 con la quale si prevede l'istituzione di:

- 1 posto di Professore associato – S.S.D. **M-PED/03** – scadenza 10/06/2022 (copertura della procedura di tenure track, destinata ai titolari di contratto di ricercatore a tempo determinato di tipo B, con imputazione nell'ambito del budget assunzionale di cui al D.M. n. 441 del 10 agosto 2020);
- 3 posti di Professori associati – S.S.D. **L-LIN/12, M-PED/03, SECS-P/02** – scadenza 01/09/2023 (copertura della procedura di tenure track, destinata ai titolari di contratto di ricercatore a tempo determinato di tipo B, con imputazione nell'ambito del budget assunzionale di cui al D.M. n. 441 del 10 agosto 2020);
- 1 posto di Professore associato – S.S.D. **M-PED/03** – scadenza 20/12/2023 (copertura della procedura di tenure track, destinata ai titolari di contratto di ricercatore a tempo determinato di tipo B, con imputazione nell'ambito del budget assunzionale di cui al D.M. n. 441 del 10 agosto 2020);
- 1 posto di Professore ordinario - S.S.D. **SPS/08** Sociologia dei processi culturali e comunicativi, per motivazioni essenzialmente legate alla didattica. Relativamente alla ricerca il Dipartimento dichiara che il settore si colloca tra i primi sia in ordine ai risultati della valutazione triennale della ricerca di Ateneo, sia relativamente alla partecipazione e al coordinamento di progetti internazionali.
- 1 posto di Professore ordinario - S.S.D. **M-STO/04** – Storia contemporanea, per motivazioni essenzialmente legate alla didattica anche a seguito di prossimi pensionamenti. Relativamente alla ricerca, il Dipartimento dichiara che il settore si colloca tra i primi settori in ordine ai risultati della valutazione triennale della ricerca di Ateneo
- 1 posto di Professore ordinario – S.S.D. **M-PED/03** – Didattica e pedagogia speciale, per motivazioni essenzialmente legate alla didattica. Relativamente alla ricerca, il Dipartimento dichiara che il settore si colloca tra i primi SSD del Dipartimento in ordine ai risultati della VTR di Ateneo (2017/19) ed è il settore con il maggior numero di progetti internazionali finanziati negli ultimi anni.
- 1 posto di Professore ordinario – S.S.D. **M-PED/02** – Storia della pedagogia, per motivazioni essenzialmente legate alla didattica. Relativamente alla ricerca, il Dipartimento dichiara che il settore si colloca tra i primi SSD del Dipartimento in ordine ai risultati della VTR di Ateneo (2017/19) ed è il settore con il maggior numero di progetti internazionali finanziati negli ultimi anni.

- 1 posto di Professore ordinario – S.S.D. **M-PED/01** – Pedagogia generale e sociale, per motivazioni essenzialmente legate alla didattica. Relativamente alla ricerca, il Dipartimento dichiara il Settore si colloca tra i primi settori del Dipartimento sia in ordine ai risultati della VTR di Ateneo (2017/19), sia per quanto riguarda l'indicatore relativo al numero di progetti internazionali finanziati negli ultimi anni.

Il Ndv, rispetto alla predetta programmazione, dichiara che nulla osta a che si proceda secondo quanto stabilito dal Dipartimento di Scienze della formazione, del turismo e dei beni culturali.

In ogni caso, al fine del miglioramento della procedura si raccomanda che:

- nelle richieste venga esplicitato il collegamento con gli obiettivi della programmazione strategica del Dipartimento e di Ateneo.
- i Dipartimenti, attraverso un testo descrittivo di sintesi, chiariscano come l'analisi comparata condotta abbia portato ad individuare i settori indicati in programmazione, esplicitandone le motivazioni;
- la programmazione dei Dipartimenti avvenga in modo coerente, attraverso espliciti richiami, al Piano strategico di Ateneo e agli altri documenti di indirizzo e programmazione strategica a livello di Ateneo e di Dipartimento e che consenta, pertanto, di avere una visione di sintesi di come le scelte in materia di reclutamento si inseriscano nel disegno strategico adottato.

Infine, sul tema del reclutamento il Nucleo vuole richiamare l'attenzione degli organi di Ateneo sull'indicatore IRAS2 PO (indicatore per la qualità delle politiche di reclutamento pesato per i Punti Organico impiegati per le assunzioni nel periodo)³. Come riportato nella Relazione sulla Performance, tale indicatore è in costante diminuzione dal 2018. Pertanto il Nucleo raccomanda all'Ateneo ed alle strutture didattiche particolare cura ed attenzione in ordine alle proprie politiche di reclutamento con lo scopo di migliorare le proprie performance.

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

Non essendoci null'altro da discutere, la riunione termina alle ore 13:45.

Macerata.

La Segretaria
f.to dott.ssa Silvia Mozzoni

Il Presidente
f.to prof. Bruno Moncharmont

³ Il valore dell'indicatore presente in tabella ministeriale è pari allo 0,34% e rappresenta la quota percentuale che l'Ateneo riceve in termini di finanziamento sul totale delle risorse messe a disposizione a livello nazionale per tale indicatore.