

VERBALE RIUNIONE NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL 19 maggio 2023

La riunione del Nucleo di Valutazione (d'ora in avanti Nucleo) si apre alle ore 9:00, come da convocazione prot. n. 49720 del 15/05/2023, presso la Sala riunioni della Direzione Generale, per discutere dei seguenti punti all'OdG:

- 1) Comunicazioni;
- 2) Relazione annuale NdV: Allegato 5 – linee guida;
- 3) Audizione Direttore Generale e proposta di valutazione ai sensi art. 14 d.lgs. 150/2009 e s.m.i.;
- 4) Validazione Relazione sulla performance di Ateneo;
- 5) Parere istituzione posti;
- 6) Relazioni CPDS;
- 7) Varie ed eventuali.

Risultano presenti:

- Prof. Bruno Moncharmont
- Prof.ssa Anna Ilaria Trapè
- Sig.ra Giulia Benfatto

Risultano presenti, e collegati da remoto:

- Dott. Pietro Di Benedetto
- Dott.ssa Pilar Emma

1

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 Coordinatore alle ore 9:05 dichiara aperta la seduta.

Considerata la disponibilità del Direttore Generale, il Nucleo anticipa il punto 3 all'odg.

3. Audizione Direttore Generale e proposta di valutazione ai sensi art. 14 d.lgs. 150/2009 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 alle ore 9:15. Al termine del breve colloquio, in cui il Nucleo ha ricevuto chiarimenti su alcuni aspetti puntuali, si procede all'analisi delle dimensioni valutative del DG.

Relativamente alla misurazione della performance di Ateneo (I.VA.P.) si fa riferimento a quanto indicato nella relazione sulla performance 2022 approvata dal CdA, nella seduta del 22/02/2023 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 2022 gli ambiti di valutazione della performance di Ateneo sono stati indicati nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato con deliberazione del CdA del 29/04/2022.

Gli indicatori relativi alla performance di Ateneo sono stati oggetto di rendicontazione nella Relazione sulla performance 2022, dove si è data contezza del dato finale di riferimento.

Il Nucleo prende atto dalla suddetta relazione che i target individuati per i quattro ambiti di valutazione (Didattica, Ricerca, Economico-gestionale e Customer satisfaction) riconducibili agli IVAP, mostrano come i risultati siano stati totalmente raggiunti, per cui agli indicatori per la valutazione della performance di Ateneo è attribuibile il punteggio del 100% 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 DG stesso, sono stati inseriti nel PIAO 2022-2024. Gli obiettivi di performance individuale del Direttore generale sono i seguenti:

1. **PNRR** – Governance e organizzazione delle attività connesse al Piano nazionale di ripresa e resilienza di Ateneo: supporto alle attività di coordinamento e di monitoraggio delle diverse linee di progettazione avviate dall'Ateneo attraverso il PNRR - Investire in infrastrutture e competenze cogliendo le opportunità offerte dal PNRR;
2. **Fondo per l'edilizia universitaria 2021-2035**: analisi e definizione esigenze del patrimonio edilizio di Ateneo, elaborazione piano di interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico ai fini della partecipazione al bando MUR;
3. **VQR 2015-19** – Analisi prospettica dei risultati di Ateneo sull'allocazione risorse FFO e individuazione principali criticità in un'ottica di miglioramento continuo;
4. **Analisi quali-quantitativa dell'offerta didattica** – definizione di un set di indicatori per la verifica della sostenibilità economico-organizzativa dei corsi;

5. **Progetto Good Practice** – follow up dal triennio di adesione al progetto: revisione dei processi di Ateneo in funzione delle metodologie utilizzate dal progetto good practice in modo da poter svolgere analisi comparative di efficacia e efficienza.

Il Nucleo, in considerazione:

- delle risultanze della Relazione sulla Performance 2022 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 22/02/2023;
- della “Relazione delle attività e dei risultati dell’anno 2022” del Direttore generale del 20/04/2023;
- dell’audizione del Direttore generale nel corso della riunione odierna;

ritiene di avere materiale e informazioni sufficienti a procedere alla propria attività di misurazione e valutazione in relazione agli obiettivi individuali.

Ne deriva che gli obiettivi per l’anno 2022 possano essere considerati raggiunti in una misura complessiva del 100%; di conseguenza, ai sensi della Tabella 11 del SMVP, relativamente alla dimensione dedicata agli obiettivi individuali viene attribuito un punteggio pari a 40 punti.

Infine, per quanto concerne la valutazione dei **comportamenti organizzativi**, il Nucleo recepisce la nota ricevuta in data odierna (prot. 51662 del 19/05/2023) relativa alla proposta di valutazione del Direttore generale da parte del Magnifico Rettore, come previsto nel SMVP.

Tale nota riporta le seguenti valutazioni:

- gestione delle reti e delle relazioni esterne: 60;
- sviluppo e gestione dell’innovazione: 60;
- capacità di valutazione: 65;
- gestione delle situazioni critiche: 65.

Nel corso della riunione il coordinatore del Nucleo riceve per vie brevi dal Rettore l’invito di considerare che il precedente Rettore aveva espresso pieno apprezzamento dell’operato del DG attribuendo valutazione massima per ogni ambito di valutazione dei comportamenti organizzativi, mentre la nota inviata rappresentava esclusivamente il giudizio dell’attuale Rettore che si riferisce al periodo novembre/dicembre.

Il Nucleo, considerato l’insediamento del nuovo Rettore nel novembre 2022, prende atto di quanto comunicato e decide di calcolare la valutazione dei comportamenti organizzativi del DG in base al periodo temporale di riferimento delle relative cariche elettorali.

Per tale ragione vengono riponderate su base dodici le valutazioni ricevute, riportando il seguente risultato:

- gestione delle reti e delle relazioni esterne: $(100/12*10) + (60/12*2) = 93,33$;
- sviluppo e gestione dell’innovazione: $(100/12*10) + (60/12*2) = 93,33$;
- capacità di valutazione: $(100/12*10) + (65/12*2) = 94,17$;
- gestione delle situazioni critiche: $(100/12*10) + (65/12*2) = 94,17$.

In ragione dei pesi definiti dalla tabella 10 del SMVP delle singole sotto-dimensioni emerge una valutazione complessiva della dimensione “Comportamenti organizzativi” pari al 93,67% corrispondente, a 37,47 punti.

Per quanto sopra esposto, dalle risultanze emerse dalle tre dimensioni valutative, la proposta complessiva di valutazione sintetica del Direttore Generale è pari a 97,47 punti su 100 ottenuta come riportato di seguito.

Profilo di risultato	Punteggio
Performance di Ateneo	20
Obiettivi individuali	40
Comportamenti organizzativi	37,47
TOTALE	97,47

Sul presente punto il verbale viene redatto, approvato e sottoscritto seduta stante.

Il Nucleo per concordanza di argomento, decide di anticipare altresì il successivo punto 4 all’odg.

4. Validazione Relazione sulla performance di Ateneo

Il Nucleo, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell’art. 14, co. 4, lett. c) del D.Lgs. 150/2009, così come modificato da D.lgs. 74/2017 e dell’art.2, co. 1, lett. r) della Lg. 240/2010, valida la Relazione sulla Performance di Ateneo.

Sulla base di quanto espresso dal D.Lgs. 150/2009, è stata analizzata la Relazione sulla Performance relativa all’anno 2022, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22/02/2023, accompagnata dai seguenti allegati:

- Rendicontazione obiettivi;
- Rendicontazione obiettivi individuali 2022 del Direttore Generale;

Oltre alla relazione e ai suoi allegati, il Nucleo ha preso visione:

- delle Relazione sulla Performance, e relativi documenti di validazione, con riferimento agli anni 2021 e 2020;
- del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29/04/2022;
- del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) vigente;
- del Piano strategico di Ateneo 2019-2022, aggiornato con l’Addendum per il biennio 2021-2022 in conseguenza dell’emergenza epidemiologica da Covid-19.

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 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 giugno 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 Nuclei devono verificare:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva (cfr. paragrafo 2.3.3) effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. 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);
- g. 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;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. 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 n. 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 2022 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 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 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 22/02/2023 e valutare come nella Relazione trovino spazio:

- la misurazione dei risultati organizzativi e individuali in relazione al PIAO 2022-2024, con approfondimento degli scostamenti (par. 6.2 della Relazione sulla Performance 2022);
- l'analisi delle risorse utilizzate per il raggiungimento di detti risultati (par. 7);
- 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 n. 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 2022,
- alla Delibera n. 5/2012 della CIVIT/ANAC, con riferimento in particolare alla struttura prevista dalla medesima Delibera cui la Relazione dell'Ateneo si adegua completamente.

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 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 e della presenza di rendicontazione;
- 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.

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, a differenza con le precedenti Relazioni, non vengono in questa declinati. Il Nucleo rileva la presenza nel PIAO di una tabella sintetica contenente le risorse complessivamente disponibili per la realizzazione degli obiettivi che necessitano di specifiche risorse finanziarie, ma non si rinviene alcun elemento di rendicontazione di costi a chiusura del ciclo. Il Nucleo segnala il probabile refuso e raccomanda l’amministrazione ad adoperarsi per introdurre quanto prima strumenti idonei al fine di garantire ed evidenziare tale collegamento attraverso l’utilizzo di una efficace contabilità analitica, dimostrando uno sforzo nel rilevare altresì i costi indiretti degli obiettivi, in particolare quelli relativi al personale e al funzionamento delle strutture: il livello di “connessione” dei due cicli risulta non maturo e richiede un deciso rafforzamento.

Dopo tali doverose analisi il Nucleo reputa la “Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle prassi” sufficientemente coerente, pur evidenziando ambiti di miglioramento; pertanto tale dimensione risulta verificata con osservazioni.

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 PIAO 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 PIAO con le successive rimodulazioni.

Con riferimento a tali aspetti è stata analizzata la Relazione sulla performance in combinazione con il PIAO 2022-2024.

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

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

Con riferimento agli IPAT, nella Relazione sulla performance 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 PIAO 2022-2024, e la rendicontazione solo al 31/12/2022 dei risultati raggiunti senza dare contezza dei monitoraggi intermedi.

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

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

In tutte le aree è presente 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. Si segnala, per contro, che l’indicazione del mero superamento dei valori iniziali come target, non consente un’adeguata valorizzazione dei risultati raggiunti.

Con riferimento, invece, agli obiettivi assegnati alle strutture, la Relazione mette in luce in forma tabellare e aggregata gli obiettivi assegnati, le rimodulazioni ottenute e i risultati raggiunti, rimandando ad una declinazione puntuale dei target e del grado di raggiungimento di tali obiettivi all'Allegato 1 della stessa.

Essendo esplicitato il solo livello di raggiungimento degli obiettivi (che corrisponde ad una valutazione pari al 100%), non è sempre chiaro, tuttavia, come viene associato il punteggio in caso di performance positiva ma inferiore rispetto al target definito.

Il Nucleo, pur nella validità di quanto rendicontato, segnala ancora una volta, che l'assenza di un prospetto che identifichi chiaramente gli obiettivi iniziali del PIAO, gli obiettivi rimodulati in corso d'anno 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 PIAO;
- 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.

In materia di monitoraggio il Nucleo raccomanda che vi siano spazi temporali adeguati tra la rimodulazione di obiettivi e la scadenza iniziale degli stessi.

Con riferimento, invece, agli obiettivi del Direttore generale, la Relazione mette in luce i risultati raggiunti fornendo indicazioni e declinazione dell'indicatore, del target e del grado di raggiungimento di tali obiettivi. Si rimanda per una declinazione puntuale all'Allegato 2.

A livello complessivo si rileva, tuttavia, come tutti gli obiettivi del PIAO trovino ampio riscontro e rendicontazione nella Relazione sulla Performance, e suoi allegati, 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 ribadisce l'invito 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 2022 dedichi spazio al tema della trasparenza e dell'anticorruzione, senza tuttavia

soffermarsi pienamente sulla rendicontazione degli obiettivi non inglobati nella sottosezione “Performance” (Par. 2.2) del PIAO.

In fase di programmazione, infatti, si segnala come l’Ateneo nel PIAO 2022-2024 faccia propri gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza; tuttavia in fase di rendicontazione si rileva come il Paragrafo 8 non dia piena e completa contezza dei risultati raggiunti.

Accanto a tale Paragrafo tuttavia si segnala come ulteriori obiettivi previsti dal PIAO e rendicontati dalla Relazione abbiano comunque 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:

- semplificazione del processo di gestione di una convenzione in ottica di digitalizzazione e uniformità, che rientra nella misura della digitalizzazione dei processi, prevista anche dal PNA 2019;
- digitalizzazione concorsi ammissione ai corsi di dottorato di ricerca;
- revisione e completamento delle informative sui trattamenti (articolo 13 GDPR) e aggiornamento del registro dei trattamenti;
- predisposizione di una policy d’Ateneo per la gestione degli incidenti di sicurezza (data breach) (articoli 33-34 GDPR).

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

10

A seguito di tale analisi e per quanto concerne le informazioni in possesso del Nucleo di Valutazione emerge come il documento possa 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. Tale dimensione risulta verificata con osservazioni.

C. Comprensibilità della Relazione

La Relazione sulla performance 2022 risulta chiara e accessibile alla maggior parte dei lettori, anche esterni come cittadini e stakeholder (art. 14, c. 4 lett. c del D.Lgs. 150/2009) e presenta un grado di comprensibilità molto soddisfacente. Si tratta di una relazione sintetica, con un adeguato utilizzo di rappresentazioni grafiche e tabelle che agevolano la comprensibilità, ma allo stesso tempo, non perde di vista l’orientamento ai contenuti ed alla leggibilità. È presente altresì un indice interattivo che facilita la navigazione del documento digitale. Tale risultato, tuttavia, non deve fare perdere l’attenzione su questo 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 sia il requisito di comprensibilità, sia i requisiti di sinteticità e chiarezza previsti dal D.Lgs. 74/2012. Tale dimensione risulta verificata senza osservazioni.

Conclusioni

Viste le considerazioni di cui ai paragrafi precedenti il giudizio del Nucleo di Valutazione sulla Relazione è positivo con osservazioni. Si delibera quindi di procedere alla validazione della Relazione sulla performance 2022, dando mandato agli uffici di procedere con l'invio del Documento di validazione (Allegato 1) all'ANVUR tramite caricamento sul Portale della Performance e con la pubblicazione dello stesso nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente" del sito web d'Ateneo.

L'analisi del Nucleo di Valutazione ha messo in evidenza alcune criticità che il Nucleo raccomanda siano risolte nel prossimo ciclo delle performance e su cui il Nucleo richiede di avere puntuale riscontro da parte dell'Amministrazione:

- adozione di spazi temporali adeguati tra la rimodulazione di obiettivi e la scadenza iniziale degli stessi;
- definizione di target che consentano una valorizzazione dei risultati raggiunti anche in caso di raggiungimento parziale.

Sul presente punto il verbale viene redatto, approvato e sottoscritto seduta stante.

1. Comunicazioni

Non ci sono comunicazioni

2. Relazione annuale NdV: Allegato 5 – linee guida

Il Nucleo prende in esame le "Linee guida 2023 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione" approvate dall'ANVUR nella riunione del Consiglio Direttivo n. 56 del 21 marzo 2023 e ne evidenzia le novità intervenute, in primis il raccordo con i nuovi requisiti AVA3, impostando la metodologia di lavoro.

Al termine della disamina, il coordinatore suggerisce una suddivisione dei lavori, mentre per quanto riguarda la Terza missione propone un'audizione con la Delegata nel prossimo mese di luglio.

Per quanto riguarda la compilazione dell'Allegato 5 (in scadenza il prossimo 30 giugno) il Nucleo rimane in attesa della rendicontazione richiesta al PQA al fine di poter avere contezza ed esprimere una valutazione sulle azioni di miglioramento del Sistema di AQ implementate nell'anno 2022. Inoltre il Nucleo per quanto di sua competenza, provvede a fare un'analisi di azioni di miglioramento introdotte che verranno rendicontate nell'allegato richiesto dall'ANVUR.

5. Parere istituzione posti

Il Nucleo prende in esame la richiesta pervenute dall'Ufficio personale docente con mail del 12 maggio 2023.

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

- il Nucleo 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 Nucleo in materia di reclutamento non è vincolante per le decisioni degli organi;
- sulla base di quanto sopra, il Nucleo 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 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 Nucleo 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** è pervenuta la proposta di istituzione di un posto di Ricercatore a tempo determinato di tipo a) - settore scientifico disciplinare Diritto dell'economia (IUS/05), settore concorsuale 12/E3 - Diritto dell'economia, dei mercati finanziari e agroalimentari e della navigazione, motivando la richiesta con esigenze di didattica, oltre che strategiche del Dipartimento, volendo *"incrementare le competenze offerte agli studenti in tema di regolazione delle*

¹ Art.13 "Senato accademico":

1) OMISIS

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

a) OMISIS;

b) OMISIS;

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 (...) OMISIS

attività economiche, con particolare riferimento ai mercati bancari, finanziari ed assicurativi. Esigenza che si è resa ancor più improrogabile con l'istituzione del nuovo corso di laurea magistrale in Finanza e mercati (LM-16) che, ad oggi, prevede un solo corso IUS/05 pari a 60 ore nel curriculum Finanza e tecnologia e nessun insegnamento erogato nel curriculum in inglese denominato International finance and economics".

Sotto il profilo della ricerca, il ricercatore IUS/5 viene considerato strategico per approfondire tematiche legate alle *"innovazioni tecnologiche [che], per poter avere un impatto virtuoso sull'esistente, necessitano di regole certe, in grado di garantire il superamento delle barriere di accesso e, soprattutto, la tutela dei contraenti deboli, in particolar modo i consumatori e gli investitori"*.

Il Nucleo, richiamato quanto in premessa, esprime nulla osta alla istituzione del posto di RTDA sopra indicato.

Sul presente punto il verbale viene redatto, approvato e sottoscritto seduta stante.

6. Relazioni CPDS

Il Nucleo prende atto del documento inviato al Senato accademico dal PQA contenente un'analisi trasversale delle Relazioni delle CPDS.

Il Nucleo prende, altresì, visione delle stesse Relazioni, e rileva principalmente l'estrema disomogeneità dal punto di vista contenutistico. Dopo un confronto tra i componenti, il Nucleo decide di formulare le seguenti raccomandazioni al PQA:

- garantire l'omogeneità delle relazioni per rendere più facile la leggibilità e l'analisi trasversale delle stesse;
- individuare e stabilire un momento di riscontro univoco dove verificare e monitorare la presa in carico delle raccomandazioni avanzate dalle CPDS ai singoli CdS;
- garantire una formazione continua ai componenti delle CPDS e in particolare agli studenti in modo da stimolare altresì la partecipazione alle riunioni al fine di valorizzare al meglio il mandato loro attribuito;
- garantire la corretta composizione delle CPDS;
- esplicitare, anche mediante utilizzo di informazioni aggregate, l'effettiva presenza e partecipazione dei componenti alle riunioni delle CPDS.

7. Varie ed eventuali

Il Nucleo calendarizza la prossima riunione del mese di luglio che si svolgerà il giorno 17 alle ore 14:00.

Non essendoci null'altro da discutere, la riunione termina alle ore 12:00.

Macerata.



La Segretaria

f.to dott.ssa Silvia Mozzoni

Il Coordinatore

f.to prof. Bruno Moncharmont