



Nucleo di Valutazione

Relazione per la validazione della
Relazione sulla *performance* anno 2017

Approvata nella seduta del 27.06.2018

VALIDAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2017 (D.LGS. N. 150/2009, ART. 14, C. 4, LETT. C)

Riferimenti metodologici, pianificazione delle attività e risultati della valutazione

Il presente documento illustra i riferimenti metodologici, le principali attività svolte e gli esiti della valutazione realizzata dal Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi della Tuscia ai fini della validazione della Relazione sulla *performance* 2017.

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

Nello svolgimento dei propri compiti il Nucleo ha ritenuto di continuare a tener conto, tra gli altri, dei seguenti elementi principali:

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

In particolare, le Linee guida ANVUR considerano la Relazione come il risultato di un processo di autovalutazione dell'Ateneo rispetto al ciclo delle proprie performance svolgendo una valutazione di secondo livello nella quale osserva: completezza dell'autovalutazione rispetto al Piano Integrato; grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi; presenza di rendicontazione; grado di approfondimento delle criticità emerse; presenza di proposte di miglioramento per la redazione del successivo Piano Integrato. Le stesse Linee guida precisano che la validazione del Nucleo di Valutazione rappresenta una valutazione di primo livello sulla qualità del documento redatto dall'Università stessa e sulla significatività dei contenuti presentati.

A valle di tale premessa in cui è stato brevemente descritto il quadro di riferimento, il Nucleo di Valutazione prende in esame la Relazione sulla Performance che è stata approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione dell'Università della Tuscia in data 26 giugno 2018.

La presente Relazione di Validazione si propone di attestare conformità, attendibilità e comprensibilità della Relazione delle Performance 2017, ai sensi del D.lgs. n. 150/2009 e tenuto conto anche della precedente delibera CIVIT 2012, identificandole e argomentando le principali motivazioni alla base della

stessa validazione.

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

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

La Relazione sulla Performance è un documento molto articolato. Nella presentazione della Relazione vengono identificati i principali risultati ottenuti dall'Ateneo nel 2017, con particolare riferimento all'area della ricerca (nel 2017 l'Ateneo è risultato vincitore con tre dipartimenti dei c.d. "progetti di eccellenza"), sottolineando al tempo stesso i problemi da affrontare soprattutto sul versante finanziario, nonché gli sforzi volti a consolidare un Sistema integrato di qualità che coinvolga tutte le funzioni istituzionali (didattica, ricerca e servizi strumentali).

Viene inoltre proposta una breve introduzione al documento in cui si spiega il contesto in cui si inserisce la relazione nell'ambito del ciclo delle performance e i principali contenuti della stessa.

Nel Capitolo 2 della Relazione si presenta una sintesi del contesto di riferimento, una descrizione della struttura dell'Amministrazione, con l'indicazione del relativo organigramma e del personale, - con indicazione della programmazione per il reclutamento del personale docente e dirigente, tecnico amministrativo, nonché dell'Offerta formativa, con l'indicazione dell'andamento degli iscritti.

Nel Capitolo 3 vengono indicati invece Obiettivi, Risultati raggiunti e relativi scostamenti.

Al riguardo, occorre preliminarmente ricordare che l'art. 6 del D.lgs. 150/2009 stabilisce che "*Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione*" e che nella Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 l'ANVUR raccomanda agli Atenei di comunicare formalmente e tempestivamente al Nucleo eventuali modifiche.

Nella seduta del Consiglio di amministrazione del 26 luglio 2017 è stata approvata l'integrazione del Piano Integrato 2017-2019, che sebbene non citata nella Relazione della Performance 2017, è stata trasmessa con nota prot. n. 11333 del 30.08.2017 al Nucleo.

Nella Relazione si specifica, peraltro, che "*Si è utilizzata invece la dicitura "non valutabile" (N.V.) per gli obiettivi che l'Amministrazione non ha più perseguito a seguito di volontà politica e cambiamento dello status quo e per i quali non si è provveduto alla rettifica del Piano perché temporalmente modificati in un periodo a ridosso della data di raggiungimento del target*". Questa fattispecie si è verificata in quattro casi, tutti chiaramente motivati nella Relazione.

Ciò premesso, nel Capitolo 3 viene dapprima riportata una premessa metodologica, in cui si spiega che "*Ai fini di una lettura chiara e di immediata comprensione degli obiettivi raggiunti, si riporta l'albero della Performance a diversi livelli di dettaglio. Per ogni obiettivo strategico ed operativo vengono inserite tabelle riepilogative contenenti il target programmato nel Piano, il valore consuntivo, il raggiungimento dell'obiettivo, la fonte del dato raccolto e, ove disponibili, i dati utilizzati per il calcolo dell'indicatore. Per gli obiettivi per cui si è definito un target di carattere pluriennale, aventi cioè risultati attesi al 31.12.2018 o al*

31.12.2019, è stato effettuato un monitoraggio in itinere ma non ne viene riportato, per ragioni di leggibilità della relazione, il dato in tabella. Per quelli la cui misurazione del grado di raggiungimento è dipesa da fattori esterni ancora non pervenuti, il dato non è stato inserito e si è utilizzata in tabella la dicitura "non disponibile" (N.D.)". Inoltre, "Per facilitare ulteriormente una lettura immediata si è fatto ricorso, in tabella, a simboli che indichino il completo, parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo".

Il Capitolo prosegue dunque con la presentazione di quattro schemi/alberi che illustrano rispettivamente: i) obiettivi strategici; ii) obiettivi operativi dell'area strategica della didattica; nella tabella collegata il loro grado di raggiungimento; iii) obiettivi operativi dell'area strategica della ricerca; iv) obiettivi operativi dell'area strategica dei servizi strumentali alle funzioni istituzionali.

Il sotto-paragrafo 3.2 esplicita la misurazione della Performance organizzativa rispetto alle 3 aree didattica, ricerca e servizi strumentali alle funzioni istituzionali. Nel 3.3 vengono indicati gli obiettivi strategici (albero e tabella di monitoraggio e il grado di raggiungimento al 31/12/2017), mentre nel 3.4 sono esplicitati gli obiettivi operativi (albero e tabella di monitoraggio e il grado di raggiungimento al 31/12/2017).

In linea generale, il Nucleo ritiene che la metodologia e i simboli utilizzati per la rappresentazione dei risultati raggiunti siano molto efficaci, dando la possibilità al lettore di capire in modo chiaro e immediato se un obiettivo è stato raggiunto, parzialmente raggiunto oppure non raggiunto. Parimenti utile è la scelta, nel caso di obiettivi non raggiunti o parzialmente raggiunti, di procedere ad una verifica della coerenza tra il trend dell'indicatore e il suo target, indicando con un simbolo ad hoc se il risultato è in linea oppure no con l'obiettivo. Tuttavia, si evidenzia talvolta una disomogeneità nell'indicazione del grado di raggiungimento dei target: mentre in alcuni casi sono riportati solo valori del tipo "SI/NO" (lasciando al lettore il compito di desumere il risultato numerico effettivamente raggiunto sulla base delle informazioni riportate nella colonna Note), in altri casi vi è direttamente l'indicazione del valore registrato.

Sempre con riferimento alla misurazione della Performance organizzativa, l'Ateneo segnala *"la predisposizione all'interno del Portale dei monitoraggi di è uno specifico sistema dedicato all'acquisizione dei dati della performance in modalità telematica. Tale sistema contiene, per tutte le aree di responsabilità dell'amministrazione centrale, la documentazione di supporto alla mappatura degli obiettivi del piano della performance, condiviso con i responsabili degli uffici e declinato su base triennale"*. Il Nucleo si esprime favorevolmente in merito a tale iniziativa innovativa e basata sul miglioramento continuo della performance. Inoltre, il Nucleo, coerentemente con il Feedback ANVUR al Piano Integrato 2016-2018, invita l'Ateneo ad allineare, in vista del prossimo ciclo della performance, gli obiettivi strategici e operativi con quelli delle strutture organizzative.

In merito alle iniziative di prevenzione della corruzione, nella Relazione si afferma che nel corso del 2017 è proseguita la diffusione del Piano di prevenzione della corruzione, agevolando la consultazione mediante l'inserimento del relativo documento nella sezione dedicata della piattaforma Moodle. Tuttavia, *"dai periodici monitoraggi effettuati continua a riscontrarsi un moderato interesse, da parte del personale, all'approfondimento delle tematiche in argomento, a fronte del quale sarà necessario mettere in atto strategie diverse, più mirate, con un eventuale coinvolgimento degli organi, delle strutture e delle figure apicali dell'organizzazione."* Nell'ambito della misura "Formazione", è stata organizzata la "Giornata per la prevenzione della corruzione", mentre *"particolare attenzione va ancora prestata al rispetto degli obiettivi di trasparenza e di legalità dell'azione amministrativa. In particolare, occorre incentivare le iniziative finalizzate a migliorare l'accountability di Ateneo, la trasparenza e la compliance dell'azione amministrativa"*.

Il Nucleo sostiene l'attenzione dell'Ateneo rispetto alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, invitandolo a proseguire ulteriormente in tale direzione e a sperimentare anche forme e occasioni diverse di coinvolgimento del personale su tali temi, di cui misurare in modo opportuno l'efficacia. Ricorda, infine, che l'ANVUR invita gli Atenei a considerare, nella Relazione sulla performance, in modo integrato i risultati

delle azioni realizzate ai fini della trasparenza e dell'anticorruzione, essendo strettamente connesse le une alle altre.

Nel sotto-paragrafo 3.5 sono descritti gli obiettivi individuali, *"la cui valutazione è effettuata sulla base del sistema di misurazione di cui all'art. 7 del d.Lgs. 150/2009 e collegate: al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi"*. Il personale viene valutato sulla base sia di obiettivi gestionali attribuiti alla struttura stessa integrati con quelli conseguiti in riferimento agli obiettivi comportamentali, con diverse percentuali in base alle diverse categorie. Essi sono dettagliati per dipartimenti e centri.

Viene indicata la valutazione del personale Dirigente, del personale non dirigente con incarico di responsabilità di livello EP e D, nonché del personale non dirigente senza incarico di responsabilità.

Si precisa che l'Ateneo ha sviluppato (per il personale con incarico di responsabilità e senza incarico di responsabilità) delle interessanti Griglie Metodologiche per la Valutazione degli obiettivi comportamentali, indentificando la caratteristica dell'obiettivo comportamentale (ad esempio *problem solving*) e un relativo sistema di punteggio (Allegato 2 alla Relazione della performance).

Nella Relazione non si fa riferimento alla valutazione del Direttore Generale, su cui il Nucleo si è espresso in data 20.04.2018.

Si rileva che gli obiettivi discendono in modo chiaro dalle Linee strategiche definite nel Piano Integrato 2017-2019 e il loro raggiungimento viene descritto attraverso delle tabelle riepilogative con l'indicazione di obiettivo, indicatore, target atteso e target raggiunto, nonché delle note esplicative che descrivono brevemente la fonte del dato per il monitoraggio e le motivazioni del non raggiungimento.

Il Nucleo rileva in modo positivo che l'Ateneo abbia accolto il suggerimento del Nucleo stesso in merito all'utilizzo del campo "Note" relativo alle tabelle di "Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi" (strategici e operativi), per indicare in modo sistematico le evidenze e dunque la documentazione a supporto per il conseguimento degli obiettivi strategici e operativi. Tuttavia, con riferimento al monitoraggio della *performance* individuale, il Nucleo sottolinea la necessità di dare evidenza documentale sempre più dettagliata, al fine di consentire una effettiva verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Inoltre, si ritiene necessario ricordare che nelle linee guida ANVUR sul ciclo performance si afferma che *"La Relazione non può essere intesa come una mera elencazione del livello percentuale di copertura degli indicatori associati agli obiettivi quantitativi prestabiliti. Sul piano valutativo l'ANVUR si aspetta un percorso argomentativo più ampio, centrato sulla qualità del contributo offerto dal personale amministrativo per l'espletamento delle funzioni istituzionali che l'Agenzia valuta dall'esterno attraverso le procedure AVA e VQR"*. Il Nucleo rileva che la Relazione sulla performance si concentra in gran parte sulla descrizione del processo di valutazione e dei relativi criteri, mentre il percorso argomentativo potrebbe essere ulteriormente approfondito. Ciò è vero sia per la valutazione dei dirigenti che per quella del personale non dirigente: in entrambi i casi, nella Relazione sono inseriti alcuni grafici relativi ai risultati della valutazione del personale, ma manca una analisi degli stessi, così come suggerimenti utili per il futuro.

Nel Capitolo 4 sono illustrati i risultati dell'Ateneo in tema "Risorse, efficienza ed economicità". Come premessa viene proposto un prospetto in cui sono riepilogate sinteticamente le variazioni intervenute negli stanziamenti del Fondo di finanziamento ordinario tra 2016 e 2017 e nella loro ripartizione tra i vari istituti e di seguito, vengono presentati i principali risultati economico-finanziari conseguiti nel 2017 e confrontati con il 2016. La Relazione propone un'analisi molto franca e apprezzabile della situazione e delle cause delle variazioni osservate nel posizionamento dell'Ateneo.

Nel Capitolo 5 vengono descritti obiettivi e risultati conseguiti in tema di “Pari opportunità e benessere organizzativo”. Per tali dati la Relazione rimanda all’indagine sul Benessere organizzativo, in cui sono disponibili informazioni immediate sulla condizione delle pari opportunità. Viene inoltre riportata l’incidenza femminile nei principali organi, commissioni e incarichi di Ateneo.

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

- “La Costituzione di apposito gruppo di lavoro di supporto alle attività di redazione della relazione, sotto il coordinamento della Direzione Generale.
- La Ricognizione ed approfondimento di tutta la normativa vigente in materia, sino alle più recenti Linee guida predisposte dall’ANVUR, al fine di ripercorrerne i contenuti, le modalità di redazione e i soggetti da coinvolgere per la predisposizione della Relazione sulla base delle informazioni possedute dalle diverse strutture. Tale fase ha riguardato anche l’analisi delle osservazioni del Nucleo di Valutazione espresse nella seduta del 12.09.2017 in occasione della validazione della Relazione Performance 2016, al fine di recepire le raccomandazioni dell’Organo nella Relazione sull’esercizio 2017.
- La Programmazione operativa delle attività e del relativo cronoprogramma.
- La realizzazione di incontri con i responsabili delle strutture, mirati alla condivisione delle attività e del processo di misurazione e valutazione.
- La Realizzazione di incontri con le OO.SS., mirati alla condivisione delle griglie di valutazione del personale.
- La Realizzazione da parte della Direzione generale di giornate formative rivolte ai responsabili dei processi di valutazione.
- Il Riesame dei processi sottesi al ciclo della Performance per verificarne adeguatezza, grado di affidabilità e livello qualitativo.
- La Raccolta dati dalle diverse fonti di ateneo. Il reperimento dati è stato supportato dal nuovo portale della Performance, il quale ha consentito di caricare sia le valutazioni sugli obiettivi comportamentali individuali che le evidenze documentali a supporto della misurazione degli obiettivi prestazionali, con un notevole risparmio di tempo e con un maggior livello di accuratezza.
- L’analisi dei dati e delle informazioni con gli uffici interessati, consolidamento e stesura della relazione.
- L’ Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e invio della relazione all’OIV ai fini della validazione.
- La Pubblicazione della Relazione nel rispetto della normativa vigente”.

Infine, nel Capitolo 7 la Relazione presenta Punti di forza e di debolezza del ciclo della Performance. Tra i punti di forza vengono indicati la “Possibilità di monitoraggio mediante realizzazione di uno specifico portale dedicato alla gestione del ciclo della Performance”; una “Maggiore condivisione della cultura in materia di Performance grazie alla formazione del personale con posizione di responsabilità (livello EP e D) dell’Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti”; l’ “Implementazione della fase di monitoraggio della Performance degli obiettivi, che ha determinato in alcuni casi la ritaratura degli obiettivi individuali della performance 2017-2019; una “Maggiore equità valutativa resa possibile dalla predisposizione e condivisione, tra gli attori coinvolti nel processo valutativo, di griglie metodologiche contenenti il dettaglio esplicativo attribuibile a ciascuna valutazione.”

Rispetto ai punti di debolezza vengono segnati la “Mancata integrazione nella piattaforma per la gestione del ciclo della Performance del monitoraggio degli obiettivi prestazionali”; l’ “Ampiezza dell’articolazione della struttura organizzativa, distribuita su un vasto numero di uffici, all’interno dei quali il rapporto tra valutatori e valutati risulta troppo basso, con il rischio di influenzare il giudizio”, nonché l’ “Ampiezza del numero di valutatori e correlata difficoltà nella calibrazione delle metriche di giudizio”.

Il Nucleo evidenzia un approccio positivo orientato al miglioramento continuo e all'autovalutazione da parte dell'Ateneo. Al tempo stesso, invita l'Ateneo a utilizzare la diagnosi dei punti di forza e di debolezza per proporre correttivi da attuare in modo prioritario nel futuro ciclo delle performance, richiamando, al riguardo, quanto previsto dalle Linee Guida ANVUR 2017 (p. 27).

A valle di un'analisi approfondita dei contenuti della Relazione, il Nucleo verifica di seguito la conformità, attendibilità e comprensibilità della Relazione 2017, ferme restando le osservazioni che precedono.

Conformità

In merito alla **conformità** della Relazione, anche quest'anno il Nucleo rileva, in generale, un elevato livello di *compliance* sia riguardo alla struttura della Relazione che in merito ai contenuti previsti. La Relazione risulta essere un documento chiaro, completo e ben organizzato in grado di mettere in evidenza gli aspetti salienti per tutte le 3 aree strategiche (didattica, ricerca, servizi strumentali), ognuno dei quali risulta essere ampiamente discusso e chiaramente leggibile per i cittadini e le parti interessate. Dalla Relazione emergono in modo chiaro i più salienti risultati raggiunti nonché una buona capacità di autovalutazione, mettendo in evidenza punti di debolezza e spunti di miglioramento che possono essere utilizzati come utili *insight* per il ciclo delle performance 2018.

Attendibilità

In linea con quanto sviluppato in precedenza, il Nucleo di Valutazione ha ritenuto di focalizzare la propria attenzione sui dati e le informazioni attestanti lo stato di avanzamento degli obiettivi programmati dall'Ateneo in quanto elementi qualificanti della Relazione ai fini della comunicazione, dell'*accountability* esterna e della facilitazione del controllo sociale, in linea con il dettato e lo spirito della riforma di cui al D.lgs. n. 150/2009. In particolare, l'**attendibilità** di alcune informazioni è stata riscontrata dal Nucleo contestualmente alla formulazione di giudizi sugli altri profili di valutazione. In secondo luogo, l'attendibilità di altre informazioni è stata già riscontrata dal Nucleo in occasione di altri adempimenti svolti nell'esercizio delle sue attribuzioni (come noto, infatti, in base all'ordinamento universitario, le competenze attribuite ai Nuclei di Valutazione degli Atenei sono molteplici e articolate, eccedenti rispetto a quelle assegnate dal d.lgs. n. 150/2009 agli Organismi Indipendenti di Valutazione), quali la *student satisfaction*, l'offerta formativa e la valutazione dei dirigenti.

La verifica di attendibilità delle informazioni inerenti allo stato di avanzamento degli obiettivi sulla performance organizzativa è, nella maggior parte dei casi, garantita dalla disponibilità della documentazione fornita dagli uffici competenti e disponibile sulle piattaforme di Ateneo.

Comprensibilità

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

- a) "Trasparenza", sia in termini di presenza di informazioni idonee a "render conto" del processo di formulazione della Relazione, sia in termini di chiarezza dei dati e delle informazioni presentate in funzione dei destinatari, nella fattispecie, cittadini e imprese;
- b) "Immediata intelligibilità", sia in termini di quantità e qualità, lunghezza e livello di sintesi e quindi di facilità di comprensione, etc. delle informazioni presentate;
- c) "Veridicità" e "verificabilità" dei dati e delle informazioni rilevate, rilevabile, ad esempio, attraverso

- la indicazione delle fonti di provenienza dei dati stessi;
- d) "Coerenza" delle informazioni riportate, in termini di congruenza dei dati riportati nelle diverse sezioni.

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

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

La Relazione presenta nel complesso una comprensibilità elevata, sia in merito alla struttura che al contenuto delle informazioni in essa riportate. In particolare, l'utilizzo di tabelle e grafici aiuta ad avere un quadro di sintesi dell'organizzazione. Si ribadisce che l'albero delle *performance* articolato per aree strategiche assicura un collegamento con le informazioni del Piano e mostra in modo schematico il rapporto gerarchico e funzionale tra gli obiettivi; l'indicazione, nell'albero delle *performance* e nelle tabelle a supporto di *target*, valori di consuntivo e percentuali di scostamento riferite ad ogni obiettivo fornisce una visione di sintesi della *performance* dell'Ateneo, così come risulta efficace il ricorso a simboli e colori volti a fornire un giudizio sintetico sull'andamento degli indicatori.

Riferimenti documentali:

1. Nota del Responsabile della *Performance* prot. n. 11333 del 30.08.2017;
2. Relazione sulla *Performance* anno 2017;
3. Allegati alla Relazione sulla *Performance* anno 2017;
4. Monitoraggio STP su obiettivi strategici e operativi di Ateneo (**Allegato n. 1**);
5. Piano Integrato 2017-2019;
6. Feedback ANVUR al Piano Integrato 2016-2018.

Sulla base delle attività valutative sopra esposte, verificatane la coerenza, attendibilità e comprensibilità, il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla *Performance* anno 2017, già approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26.06.2018, e dà mandato al Coordinatore di firmare il **Documento di Validazione 2017 (Allegato n. 2/1-1)** e di procedere alla pubblicazione sul sito web di Ateneo.