

**VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE N.6/17**  
**RIUNIONE DEL 28 GIUGNO 2017**

Il giorno 28 giugno 2017, alle ore 09.30, regolarmente convocato con nota prot. n. 8505 del 23 giugno 2017, si è riunito in forma telematica con sede logistica presso il Rettorato dell'Università degli Studi della Tuscia (via S. Maria in Gradi n. 4) il Nucleo di Valutazione per discutere il seguente

**ORDINE DEL GIORNO**

1. Comunicazioni del Presidente
2. Relazione annuale NdV – Sez. 2 “Valutazione della performance” e allegato D
3. Premio Innovazione 2016 – Valutazione domande
4. Verifica congruità curricula scientifici o professionali per affidamento contratti attività di insegnamento ai sensi dell’art. 23, c. 1, L. 240/2010 (art. 5 c. 4, del Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi di insegnamento)
5. Relazione annuale NdV – Sez. 1 “Valutazione del Sistema di Qualità”, Sez. 3 “Raccomandazioni e suggerimenti” e compilazione degli allegati A, B e C – Organizzazione lavori
6. Validazione Relazione sulla Performance – Organizzazione lavori
7. Scambio verbali tra NdV e PdQ – Richiesta espressione pareri
8. Varie ed eventuali.

Sono presenti nella sede logistica ed in collegamento telematico tra loro:

Prof. Bruno Ronchi	Coordinatore, Presidente
Prof. Marco Mainardi	Componente
Dott. Francesco Sarpi	Componente
Dott.ssa Emanuela Stefani	Componente
Sig.ra Brodo Maria Giulia	Rappresentante degli Studenti

È assente giustificata la Dott.ssa Roberta Guglielmetti Mugion , Componente.

Sono altresì presenti nella sede logistica:

Dott.ssa Valentina Balestra	(Ufficio Assicurazione Qualità)
Dott.ssa Roberta Guerrini	(Borsista <i>post-lauream</i> esperta nei processi del sistema AVA)

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante la Dott.ssa Valentina Balestra.

Il Presidente accerta la presenza del numero legale inviando ai componenti la relativa comunicazione e dichiara aperta la seduta.

Il Presidente trasmette il presente verbale, sotto forma di bozza, ai componenti tramite e-mail alle ore 10.35, ricordando che eventuali pareri ed osservazioni dovranno pervenire possibilmente entro le ore 15.30; il termine per la chiusura della riunione è previsto per le ore 16.30.

Nel corso della riunione il Presidente acquisisce eventuali pareri e osservazioni sui singoli argomenti che, nel loro complesso, costituiscono e formano le decisioni come attestate nel presente verbale.

Le eventuali osservazioni formulate per e-mail sono agli atti dell’Ufficio di Staff del Direttore Generale.

## **1. COMUNICAZIONI DEL PRESIDENTE**

- a) Il Presidente comunica che in data 13.06.2017, a seguito della segnalazione di un piccolo refuso da parte di un Ateneo sono state aggiornate e pubblicate le *LINEE GUIDA 2017 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione*. Tale documento viene reso disponibile sulla cartella di *Google Drive* relativa alla riunione odierna.

## **2. RELAZIONE ANNUALE NdV – SEZ. 2 “VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE” E ALLEGATO D**

Il Presidente ricorda che, nella riunione del 1 giugno u.s., è stata avviata la procedura di pianificazione dei lavori per la stesura della Relazione in argomento, Sezione 2. *Valutazione della performance*, e Allegato D (in scadenza il 30.06.2017).

Il Dott. Sarpi, su incarico del Nucleo di Valutazione, ha elaborato una proposta di valutazione della *performance*, che ha provveduto ad inviare a tutti i componenti in data 26.06.2017.

Si riporta di seguito il testo della Relazione, le cui valutazioni saranno caricate nella piattaforma ANVUR nuclei.cineca.2017:

### ***Sezione 2: Valutazione della performance***

In questa sezione, coerentemente con le “Linee guida 2017 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione” dell’ANVUR (d’ora innanzi, anche “Linee guida 2017”), si analizzano i principali aspetti della performance dell’Università della Tuscia.

In particolare, in un’ottica costruttiva verranno evidenziati punti di forza e le aree di miglioramento, relativi alla gestione della performance, dando per acquisite le informazioni già contenute nelle relazioni degli anni precedenti.

Così come previsto dalle Linee guida 2017, la sezione è strutturata in tre paragrafi, dedicati, rispettivamente, ai seguenti aspetti:

1. Riscontri sulla gestione del ciclo di performance;
2. Informazioni in merito alla definizione (in corso) della Relazione sulla performance;
3. In vista dei cicli successivi.

Le fonti documentali utilizzate per questa sezione sono le seguenti:

- Delibera del Consiglio di Amministrazione “Politiche di Ateneo e Programmazione 2015-2016” del 24 febbraio 2015;
- Linee guida generali 2017 del Rettore, del 22 luglio 2016;
- Piano integrato 2016-2018 e relativi allegati, così come aggiornati dal D.R. 863/2016 ratificato dal CdA il 30 novembre 2016;
- Piano della performance 2017-2019 e relativi allegati;
- Linee guida offerta formativa 2016-2017;
- Rapporto annuale del Presidio di Qualità;
- Feedback ANVUR al Piano integrato 2016-2018.

A tali fonti si aggiungono le informazioni specificamente richieste per iscritto dal Nucleo, nel corso del mese di giugno, in vista della predisposizione della presente relazione. Tali informazioni, relative a numerosi aspetti del ciclo della performance (tra cui, motivazioni dell'assenza degli obiettivi individuali e dei target nel Piano integrato 2017-19, ragioni della modifica *in itinere* di alcuni obiettivi e target del Piano integrato 2016-18, approfondimenti sul livello di coinvolgimento dei dipendenti nella definizione degli obiettivi di performance, considerazione dei risultati di natura finanziaria, ecc.), sono state fornite esaurientemente e tempestivamente dal Responsabile della performance che, tra l'altro, ha elaborato una apposita Nota rivolta al Nucleo a cui è stata allegata la documentazione (tra cui, quella relativa alla assegnazione e valutazione degli obiettivi, alle proposte di autovalutazione, ai dati di bilancio e alla ripartizione dei conti per missione e strutture di Ateneo) utile a rendicontare le attività svolte.

## **2.1 . Riscontri sulla gestione del ciclo delle performance**

### Integrazione delle pianificazioni

Lo sforzo compiuto dall'ANVUR nel promuovere l'integrazione tra i diversi momenti e strumenti della pianificazione è senz'altro condivisibile, sia perché induce l'amministrazione ad adottare una visione di insieme nel definire i propri obiettivi (e le conseguenti azioni), sia perché semplifica gli adempimenti a carico degli Atenei, la documentazione da produrre ed i conseguenti oneri amministrativi.

L'Università della Tuscia ha progressivamente condiviso e fatto proprio tale approccio e, sebbene permangano margini di miglioramento, ha compiuto evidenti avanzamenti nel corso degli anni.

Il Nucleo conferma il giudizio, espresso anche negli anni scorsi, circa il livello di integrazione tra i diversi momenti di programmazione (strategica, performance, economico-finanziaria, trasparenza e anticorruzione) e i relativi documenti: il Piano integrato include il Piano della Performance, il Piano Anticorruzione e il Piano della Trasparenza; l'Ateneo ha adottato un approccio "a cascata" per cui la definizione delle linee strategiche generali si trasferisce a quella degli obiettivi prioritari e alle conseguenti azioni da realizzare, assicurando nel contempo la coerenza tra ciclo della performance, definizione delle strategie e programmazione economico-finanziaria.

Questo giudizio è confermato dal documento di restituzione all'Ateneo delle CEV<sup>1</sup>, in cui si riconosce la presenza di *"una linea politica chiaramente individuata e comunicata che, con determinazione, ha già realizzato alcuni obiettivi di razionalizzazione e riorganizzazione che rispondono a diversi requisiti del sistema AVA"*.

Quanto al processo di pianificazione, in primo luogo occorre richiamare il documento "Politiche per la qualità" proposto dal Rettore e approvato dal Consiglio di amministrazione (CDA) il 5 marzo 2014, in cui si individua chiaramente la rilevanza, per il sistema di assicurazione della qualità (AQ) dell'Ateneo, dell'integrazione tra tre componenti: accademica, dirigenziale e tecnico-amministrativa. Lo stesso documento individua in modo chiaro e sintetico i principali "ingredienti" del sistema di AQ, sottolineando il ruolo della politica per la qualità nell'orientare la definizione degli obiettivi e la pianificazione delle risorse.

Nel programma triennale del 27 marzo 2014 il CDA ha delineato le priorità d'azione in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e con il Piano integrato. Nell'ambito degli obiettivi e delle azioni previste dal DM 14 febbraio 2014 n. 104, il CDA ha individuato alcune linee di intervento che

---

<sup>1</sup> L'Ateneo ha ricevuto la visita per l'Accreditamento Periodico nel mese di novembre 2015. Il Piano integrato 2016 2018 e quello 2017-19 riportano le conclusioni della CEV in merito ai punti di forza e alle aree di miglioramento.

prevedono una serie di attività da svolgersi nel triennio di riferimento. Ad ogni linea di intervento è stato associato un determinato budget.

Nel documento sulle “Politiche di Ateneo e programmazione didattica”, approvato annualmente nell’ambito del Sistema AVA dal Consiglio di Amministrazione (per l’A.A.2016/2017 nella seduta del 28 gennaio 2016) sono stati identificati, secondo le Linee guida ministeriali del triennio, gli obiettivi prioritari dell’Ateneo nell’ambito della didattica: 1) attrarre nuovi studenti; 2) accrescere il numero degli studenti regolari ponendo un deciso argine al fenomeno degli abbandoni. I predetti obiettivi riflettono i parametri del modello di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) adottato dal MIUR e, in particolare, quello degli “studenti regolari” legato al cosiddetto costo standard. Ai fini del conseguimento dei predetti obiettivi il CdA ha fissato quattro criteri da seguire nella progettazione dell’offerta formativa: attrattività; rispetto dei requisiti quantitativi e qualitativi di docenza; attenzione costante al margine DID; riprogettazione dei corsi su base interdipartimentale.

Sulla base del quadro programmatico definito nei suddetti documenti, il 22 luglio 2016 il Rettore ha approvato le “Linee guida generali di Ateneo 2017”, funzionali all’attivazione del ciclo di programmazione annuale. Le linee guida - che tengono conto, oltre che delle “Politiche di Ateneo e programmazione didattica”, anche del “Piano integrato della performance 2016-18” – definiscono gli obiettivi strategici per il triennio 2017/2019, riprendendo, in larga parte, i parametri previsti nel modello del FFO, in modo che le attività dell’Ateneo siano orientate verso obiettivi capaci di tradursi in un incremento delle risorse finanziarie assegnate da parte del MIUR.

L’integrazione tra gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e il ciclo della performance è garantita dall’articolazione delle Linee guida in base alle tre aree strategiche previste dal Piano integrato (didattica, ricerca e servizi strumentali alle funzioni istituzionali), sebbene in alcuni casi gli obiettivi operativi indicati nelle Linee guida non coincidono con quelli del Piano. Peraltro, alcuni degli obiettivi (sia di tipo organizzativo che individuale) sono volti a garantire l’equilibrio finanziario.

Sulla base delle Linee guida di Ateneo, ai Centri di spesa è stato chiesto di formulare entro il primo ottobre una proposta di Piano operativo, in cui indicare obiettivi specifici e attività programmate nelle aree della didattica, della ricerca e dei servizi strumentali, nonché una correlata proposta di budget. Le linee guida generali di Ateneo sono state accompagnate da due insiemi di prospetti: i “prospetti di pre-budget inviati ai centri di spesa” e “prospetti per la comunicazione da parte dei centri di spesa delle risorse proprie, delle ulteriori risorse richieste e delle proposte di piano operativo”. Ogni dipartimento è stato chiamato a fissare i propri obiettivi nel rispetto dei macro-obiettivi contenuti nelle Linee guida del Rettore precisando come, attraverso le proprie attività, la struttura intende contribuire al conseguimento degli obiettivi di Ateneo.

Il 26 luglio 2016 il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle suddette Linee guida, ha approvato il c.d. pre-budget.

In coerenza con l’approccio sin qui riassunto, il Piano integrato 2017-2019 ha ripreso gli obiettivi contenuti nelle Linee guida del Rettore, definendo quelli operativi alla luce del monitoraggio del sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Anche all’interno del Piano risulta particolarmente apprezzabile lo sforzo di integrazione tra i vari documenti di programmazione e, in particolare, tra sistema di definizione degli obiettivi e programmazione economico-finanziaria. Al riguardo, è proseguita la sperimentazione volta ad analizzare la distribuzione dei costi e dei ricavi attribuibili alle diverse aree di attività. Da tale analisi emerge che una quota pari a circa il 34% dei costi complessivi è attribuita alla funzione didattica, mentre il 40% può essere fatto risalire alla ricerca e il 20% circa ai servizi di supporto alle funzioni istituzionali. Le stime derivano da un regime di contabilità analitica semplificata; nel Piano l’Ateneo afferma che *“l’aspettativa, pertanto, è quella di realizzare nel prossimo futuro la piena messa a regime di un sistema di controllo direzionale, capace di integrare qualità, performance e dati contabili”*. Al momento, dunque, vi è una chiara connessione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio, con miglioramenti che proseguono nel tempo, ma non vi è ancora una completa integrazione tra i due.

Quanto al collegamento tra pianificazione della performance e interventi volti a garantire la trasparenza e a ridurre i rischi di corruzione, si ritiene utile innanzi tutto ricordare che anche il Piano integrato 2017-19 include tra gli obiettivi strategici la “Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali”. Per la definizione delle iniziative in tema di prevenzione della corruzione è stato realizzato un processo di consultazione degli stakeholder interni, con l’invito rivolto ai Direttori di Dipartimento, ai Presidenti del CUG, del Presidio di Qualità, del Collegio di disciplina, della Commissione Etica e della Consulta degli studenti, ad inviare proposte/osservazioni/suggerimenti in merito all’aggiornamento del programma triennale. A tal fine è stato anche fornito uno specifico modulo compilabile. Inoltre, dal 16 dicembre 2016 al 9 gennaio 2017, la consultazione è stata aperta anche agli *stakeholders* esterni mediante la pubblicazione, sulla home page di Ateneo, del comunicato di apertura delle consultazioni, corredato dal relativo modulo compilabile. Il Piano, tuttavia, non dà conto degli esiti di questo processo di consultazione.

Sempre ai fini della valutazione del rischio, anche nel 2016 l’Ateneo ha svolto una mappatura dei processi (descritta in apposito allegato del Piano integrato), con particolare attenzione a quelli strettamente connessi alla fornitura dei servizi agli studenti. L’obiettivo programmatico per il 2017 è di completare la valutazione che identifica le cause che rendono possibile il verificarsi di rischi di corruzione; nelle intenzioni dell’Ateneo tale valutazione, già avviata, sarà condotta a totale copertura del monitoraggio delle aree a rischio.

Peraltro, occorre segnalare che sempre in questo contesto e per le predette finalità l’Ateneo si è, altresì, dotato di un Manuale delle procedure adottato con decreto del Direttore Generale e aggiornato annualmente in base alle norme sopravvenute. Nel Manuale sono censite in modo analitico tutte le procedure amministrativo-contabili, in coerenza con la normativa vigente ed in particolare con lo Statuto, il RAFC e il Manuale di Amministrazione.

Il Manuale descrive per ciascuna procedura le attività da porre in essere per raggiungere un risultato determinato e le relative responsabilità che intervengono nelle fasi che la compongono. Esso è costituito da un elenco, ripartito per Uffici del Rettore e del Direttore Generale e per Divisioni/Servizi/Uffici, che contiene, per ciascuna procedura, il link alla relativa scheda, il codice identificativo, gli estremi del decreto direttoriale di approvazione, la rilevanza ai fini della *compliance* delle attività operative.

Per ogni singola procedura sono descritte nel dettaglio:

- la struttura responsabile di ogni attività;
- le scadenze interne o cogenti;
- le evidenze oggettive che comprovino l’esito di ogni singola attività.

La redazione del Manuale è stata il frutto di numerosi incontri svolti con i Responsabili dei Servizi e Uffici volti a esaminare le singole fasi e a rendere omogenei i criteri di redazione delle singole schede. Sulla base del Manuale sono stati effettuati, da parte dell’Unità di audit interno, audit di *compliance* in merito alle procedure seguite dai Dipartimenti e altri Centri per la gestione del Fondo economale, per la gestione dei progetti di ricerca di base (FIRB, PRIN, FIRST), per la gestione dei corsi di studio, per gli appalti e per l’ordinazione della spesa.

I verbali sugli esiti degli audit vengono diffusi dal Direttore Generale; come misure correttive sono state diramate circolari per fornire alcune raccomandazioni sui diversi ambiti di gestione (es. nota sulle procedure negoziali) e adottati specifici Regolamenti (es. Regolamento sulla gestione del fondo economale).

### Definizione e qualità degli obiettivi, indicatori e target

Il Nucleo ritiene che i documenti di programmazione adottati dall'Ateneo descrivano in modo complessivamente chiaro obiettivi, indicatori e target. In particolare, gli obiettivi indicati nel Piano integrato sono articolati in base alle 3 aree chiave specifiche dell'Ateneo (Didattica, Ricerca e Servizi strumentali alle funzioni istituzionali) e sono distinti in strategici, operativi e individuali (C, D, Direttore generale, dirigente, EP), secondo una logica a cascata. Gli ambiti di misurazione previsti dall'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 rappresentano il riferimento per la scelta degli indicatori per valutare la performance, e risultano compresi, separatamente, all'interno del sistema di indicatori utilizzato per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi.

Gli obiettivi strategici, per quanto misurabili anche su base annuale, fanno in genere riferimento ad un orizzonte temporale triennale. Secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione della performance, ogni obiettivo strategico è disaggregato in obiettivi operativi dal contenuto più analitico e con un orizzonte temporale di breve periodo (singoli esercizi). Ad ogni obiettivo è associato, di regola, un opportuno indicatore di performance, a cui è assegnato un target.

Occorre, tuttavia, segnalare che, a differenza di quanto avvenuto negli anni passati, il Piano 2017-19 è privo sia dei target, sia degli obiettivi di gran parte del personale.

Dal confronto con l'Ateneo è emerso che il motivo di tale mancanza è da attribuire ai tempi di negoziazione con i Centri di spesa ai fini dell'attribuzione del budget, fase durante la quale si definiscono i target degli obiettivi dei Dipartimenti, nonché degli obiettivi strategici. Tale attività si è svolta, infatti, molto in ritardo rispetto all'anno precedente (fine febbraio - marzo) per ragioni legate alla chiusura del bilancio di previsione. Peraltro, nello stesso periodo c'è stato un avvicendamento alla carica di Direttore Generale, il che spiega anche l'assenza nel Piano integrato degli obiettivi individuali del personale, ad eccezione di quelli relativi al Direttore generale. Il 19 giugno u.s. sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali e sono stati assegnati i relativi obiettivi; a ciò seguirà il conferimento degli incarichi al personale di categoria EP e D.

Evidentemente, questo ritardo nella definizione di obiettivi e target non rende possibile una valutazione della loro qualità in questa sede.

In linea generale, il sistema di misurazione, riferito all'amministrazione centrale e alle strutture periferiche, presenta una buona capacità di verifica da parte degli uffici, che possono svolgere un'autovalutazione grazie alla disponibilità dei dati di monitoraggio.

Per assicurare il monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi programmati e, quindi, della verifica del grado di raggiungimento dei risultati, a partire dal 2014 è stata utilizzata la piattaforma *on-line* per il monitoraggio della performance organizzative e individuali (su cui cfr. le precedenti relazioni del Nucleo). Tale processo informatizzato favorisce il livello di coinvolgimento dei dipendenti nel processo di autovalutazione delle strutture tecniche e amministrative (rilevazione di valutazioni del superiore gerarchico o simili).

In occasione dell'approvazione della Relazione della performance nel mese di giugno viene sottoposta al Consiglio di Amministrazione una ricognizione sul grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi e degli obiettivi individuali.

Al fine di valutare le percezioni dei Dirigenti e del Personale Tecnico Amministrativo è realizzata una indagine di benessere organizzativo. L'indagine condotta nel 2016 si è svolta attraverso il questionario somministrato on line su piattaforma telematica; la raccolta delle informazioni è avvenuta in forma anonima, ma garantendo l'impossibilità da parte della stessa persona di rispondere più di una volta. L'analisi dei dati è stata curata dalla STP e i risultati sono stati pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente. Il Nucleo ritiene utile riportare le seguenti osservazioni contenute nel rapporto finale, in quanto indicative del grado di partecipazione del personale all'indagine: *"Tutti i questionari oggetto di*

*indagine risultano composti da 134 osservazioni, in aumento rispetto alla rilevazione del 2015 (122). Rimane sempre rilevante, e abbastanza costante come incidenza, rispetto a quanto registrato per la rilevazione 2015, la presenza di domande senza risposta. In media lo 8,5% dei rispondenti non fornisce risposta al singolo quesito, contro lo 8% della rilevazione 2015. Per nessuna delle domande sono presenti tutte e 134 le osservazioni". Si segnala che alla data del 31 dicembre 2015 la popolazione di riferimento (quindi, il personale potenzialmente interessato) era pari a 307 dipendenti.*

Per il 2017, l'indagine si è svolta dall'8 maggio al 1 giugno e i risultati sono in corso di elaborazione.

Nel Piano integrato si descrive il processo in base al quale è svolta l'indagine e si riporta il link al sito in cui è pubblicato il rapporto finale; tuttavia, non si illustra se e in che modo gli esiti dell'indagine hanno influito sulla definizione degli obiettivi.

In merito al sistema di valutazione della *performance* individuale – fermo restando quanto detto circa il ritardo nella definizione degli obiettivi e nei target nel Piano 2017-2019 – va rilevato che il sistema di valutazione finora previsto per il personale dirigenziale, EP e D, a partire dall'anno 2016 è stato esteso anche al personale di categoria C e B.

Il Piano Integrato descrive esaurientemente il processo di definizione e di valutazione degli obiettivi. La procedura di assegnazione degli obiettivi avviene in una logica di coinvolgimento dell'interessato (DG, dirigenti, EP e D) nella individuazione di obiettivi coerenti con gli obiettivi strategici e operativi che si è dato l'Ateneo. È prevista una fase di contraddittorio tra l'interessato e il diretto superiore gerarchico nel corso della quale, a seguito dell'illustrazione motivata delle proposte presentate, segue un confronto che si conclude con conferma, integrazione o modifica degli obiettivi.

Il contributo individuale e quindi gli obiettivi del singolo sono strettamente correlati con gli obiettivi dell'Amministrazione nel suo complesso, secondo una logica di *cascading*; ciò favorisce il coinvolgimento dei dipendenti nella *mission* e nel mandato dell'Ateneo e contribuisce a responsabilizzare il personale. La logica con cui vengono attribuiti gli obiettivi individuali è la stessa di quella organizzativa.

In questa impostazione (considerare l'Ateneo nel suo complesso), la responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi "strategici" e "operativi" delle aree strategiche della didattica e della ricerca cade sui dipartimenti e sul personale docente in particolare. Vengono però in ogni modo ritagliati obiettivi individuali per i dirigenti e per il personale EP e D che sono comunque correlati con le aree della didattica e della ricerca e attengono a processi direttamente strumentali alle suddette funzioni. Gli obiettivi relativi alla area strategica dei servizi strumentali alla didattica e alla ricerca sono invece di diretta responsabilità della dirigenza.

Gli obiettivi del Direttore Generale sono assegnati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore, sentito il Direttore Generale stesso. Quest'ultimo riceve gli obiettivi triennali unitamente al conferimento dell'incarico e, pertanto, in questa sede sono assegnati obiettivi aggiuntivi rispetto a quelli già attribuiti o in sostituzione di obiettivi già raggiunti.

## **2.2 Informazioni in merito alla definizione (in corso) della Relazione sulla performance**

Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato dal CdA il 31 gennaio 2017 (allegato 1 del Piano integrato) descrive chiaramente il processo di valutazione della performance organizzativa e di quella individuale.

Come già illustrato nella relazione del Nucleo dello scorso anno, ha inizialmente utilizzato il modello "Common Assessment Framework" (CAF), ritenuto coerente con le esigenze e le esperienze pregresse

dell'Organizzazione in termini di orientamento alla qualità. Coerentemente, la metodologia utilizzata per la valutazione si basa sul principio dell'auto-valutazione e su un sistema articolato di obiettivi e indicatori in grado di rappresentare adeguatamente l'andamento dell'Organizzazione con riferimento alle aree strategiche.

Il sistema di misurazione è riferito all'amministrazione centrale e alle strutture decentrate.

Gli ambiti di misurazione previsti dall'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 rappresentano il riferimento per la scelta degli indicatori per misurare e valutare la performance, e risultano compresi, separatamente, all'interno del sistema di indicatori utilizzato per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi.

La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è effettuata dalla Struttura tecnica di supporto all'OIV, mediante utilizzo di Google drive, dove sono inseriti tutti gli obiettivi (strategici, operativi e gli altri obiettivi individuali) con l'indicazione dell'indicatore e del relativo target. Per ogni obiettivo sono indicati anche i valori intermedi del target ed è prevista anche la possibilità di annotare le ragioni di eventuali scostamenti o altre informazioni.

In particolare, la procedura di assegnazione degli obiettivi individuali avviene mediante l'effettivo coinvolgimento dell'interessato e in modo da assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo. In vista dell'adozione del Piano integrato il personale dirigenziale, EP e D è invitato a presentare una proposta al riguardo.

Segue quindi una fase di contraddittorio tra l'interessato e il diretto superiore gerarchico nel corso della quale c'è l'illustrazione motivata delle proposte presentate (deve essere dimostrata la correlazione con gli obiettivi di Ateneo o con specifiche esigenze di miglioramento della struttura collegate a circostanze fattuali o al sopravvenire di norme), che si conclude con la conferma, integrazione o modifica degli obiettivi.

La valutazione dei comportamenti organizzativi viene effettuata dal responsabile dell'unità organizzativa. Il processo di valutazione può anche essere supportato da questionari e interviste al personale la cui predisposizione e somministrazione è coordinata dal dirigente della divisione.

La valutazione delle prestazioni (obiettivi strategici, operativi e individuali) si basa su banche dati (Portali, Alma Laurea, Anagrafe Studenti) e sulla verifica delle evidenze inserite dal personale sulla piattaforma Google drive. L'Amministrazione, in particolare, dispone del 'Portale sui percorsi formativi' dove sono disponibili tutti i dati relativi agli iscritti (matricole, iscritti, cfu etc.). Il Portale rappresenta una banca dati fondamentale ai fini del monitoraggio delle prestazioni accessibile non solo da parte dell'Amministrazione Centrale ma anche dai Dipartimenti e dai singoli docenti.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi realizzata nell'ambito della Relazione sulla performance è stata resa nel corso del tempo più efficace dal punto di vista della trasparenza dei risultati, anche mediante il ricorso a soluzioni grafiche (ad es. tabelle di sintesi e simboli che esprimono giudizi sintetici sul rispetto dei target).

Quanto agli elementi di contesto che hanno subito mutamenti rispetto a quando fu redatto il Piano 2016-18 e che ne hanno influenzato il processo di attuazione, occorre segnalare che il 22 giugno 2016 è stata approvata la riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale; ciò ha reso necessario allineare gli obiettivi e i target contenuti negli allegati al Piano Integrato 2016 – 2018 alla nuova struttura organizzativa dell'Amministrazione Centrale. In tale occasione l'Ateneo ha modificato alcuni obiettivi o target per ragioni connesse a circostanze sopravvenute, non imputabili all'Amministrazione, che hanno determinato una variazione del valore fissato o una eliminazione/sostituzione dell'obiettivo. Con il D.R. n. 863 del 20 ottobre 2016, ratificato dal CdA in data 28.11.2016, sono stati pertanto, modificati gli allegati 3, 5 e 6 del Piano Integrato 2016/2018.

In merito all'utilizzo e all'influenza dei risultati di bilancio nella valutazione dei risultati conseguiti in termini di performance, occorre sottolineare che nel corso del 2016 è stato approvato il conto consuntivo finanziario dell'esercizio 2015 e, per la prima volta, il bilancio di esercizio 2015 in contabilità economico patrimoniale. Quest'ultimo è stato approvato al termine dell'esercizio 2016, e ciò non ha reso possibile utilizzarne i risultati ai fini della gestione della performance. Ciononostante, il passaggio alla nuova contabilità costituisce la premessa affinché i dati di bilancio possano incidere, già a partire dall'esercizio in corso, sulla performance. Peraltro, il conto consuntivo approvato nel corso del 2016 dimostra la capacità dell'Ateneo di conseguire gli obiettivi di performance in termini di equilibrio finanziario e di sostenibilità, già delineati nel Piano integrato e nelle Linee guida del Rettore, emanate in occasione dell'avvio dell'iter del bilancio di previsione.

Il conto consuntivo relativo all'esercizio 2016 non è ancora stato approvato, ma sono stati già consuntivati i valori finanziari che concorrono alla definizione di una serie di indicatori, collegati ad obiettivi strategici nel Piano integrato, relativamente al contenimento delle spese di personale, all'indicatore di sostenibilità economica finanziaria di cui al DM 47/2013 nonché al grado di indebitamento.

Il Piano integrato 2017-19 non esplicita in che misura le evidenze documentate nella Relazione sulla performance sono state prese in considerazione e in che modo, dunque, le evidenze emerse in sede di monitoraggio e valutazione degli obiettivi hanno influito sulla definizione del Piano. Coerentemente con l'approccio ciclico alla performance, il Nucleo invita, dunque, l'Ateneo a rafforzare tale aspetto, in modo da favorire una reciproca influenza tra fase di programmazione e fase di rendicontazione, grazie alla quale valorizzare le lezioni tratte dall'esperienza. Peraltro, del funzionamento di tale "circuitto di apprendimento" dovrebbe anche essere dato conto all'esterno, a beneficio degli *stakeholders* dell'Ateneo.

### ***2.3 In vista dei cicli successivi***

In questo paragrafo sono dapprima illustrati i suggerimenti che il Nucleo rivolge all'Ateneo alla luce dell'analisi svolta nei paragrafi precedenti; successivamente, è riportata la rappresentazione grafica dell'organizzazione di ateneo dal punto di vista:

- delle strutture amministrative;
- delle strutture di didattica e ricerca;
- della distribuzione del budget.

### **Suggerimenti e margini di miglioramento**

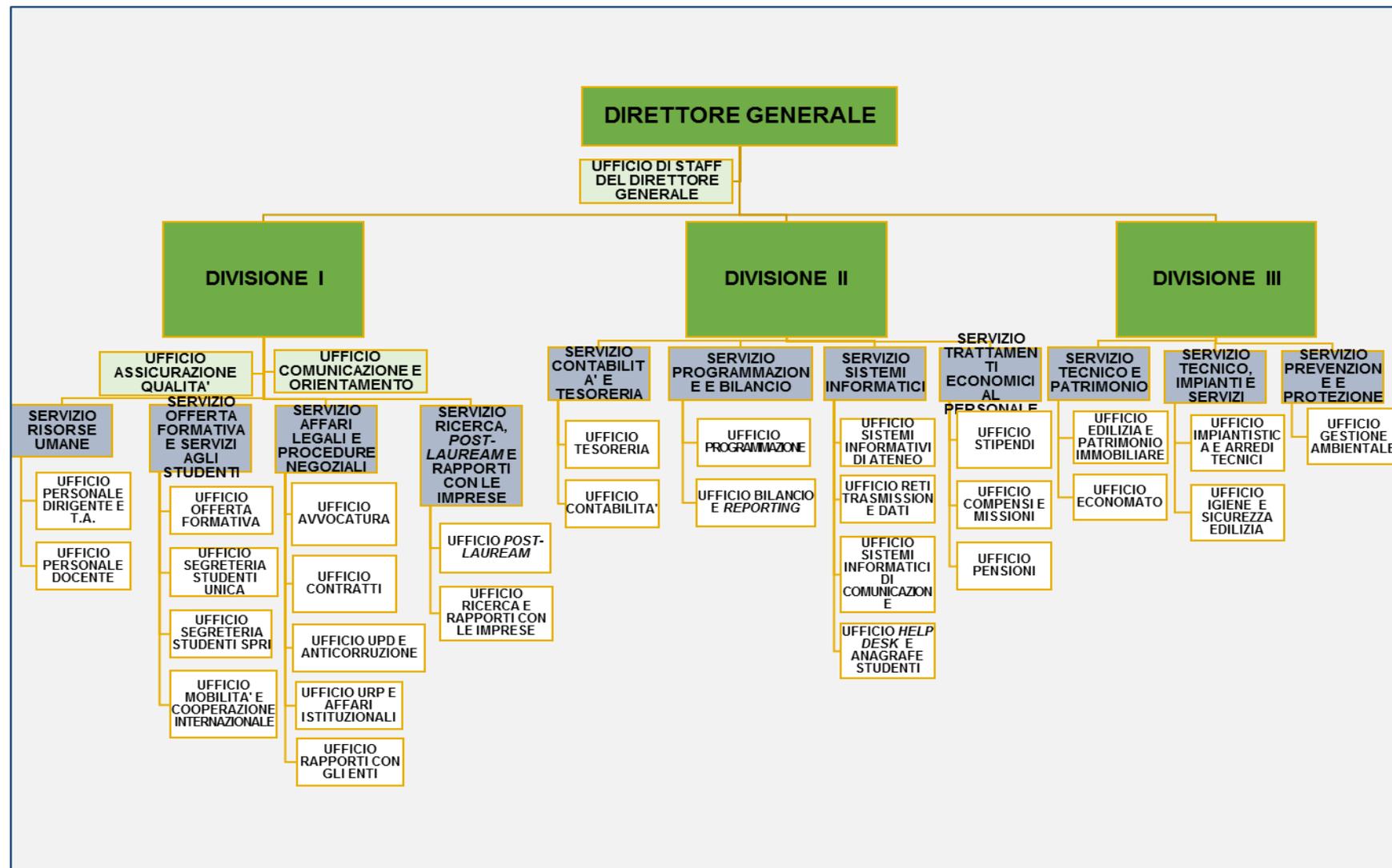
In questo quadro generalmente positivo, permangono, a parere del Nucleo, dei margini di miglioramento. Oltre ai correttivi già individuati dall'Ateneo nel Piano integrato, che il Nucleo condivide, si ritiene necessario intervenire sui seguenti aspetti:

1. In vista del completamento del Piano integrato con riferimento agli obiettivi del personale e ai target, si invita l'amministrazione a definire obiettivi individuali che non coincidano con attività ordinarie e target sufficientemente sfidanti.
2. Considerato il grado di maturità del processo di pianificazione strategica dell'Ateneo e l'esperienza maturata, il Nucleo ritiene sia giunto il momento di apportare alcuni miglioramenti volti ad assicurare una maggiore leggibilità e fruibilità delle informazioni contenute nei documenti di programmazione. A tal fine, andrebbe garantita l'accessibilità, nel portale della performance, di tutti i documenti di programmazione (Priorità definite dal Consiglio di Amministrazione, Linee guida del Rettore, Piano Integrato), di cui andrebbero sinteticamente esplicitate finalità e "gerarchie".

3. In linea con quanto indicato al punto precedente, con riferimento specifico al Piano integrato il Nucleo rileva che la completezza delle informazioni rischia di andare a discapito della efficacia della comunicazione, anche perché in molti casi gli stessi contenuti sono ripetuti di anno in anno (sebbene ciò sia in molti casi necessario per rispettare i contenuti previsti del Piano). Sarebbe, dunque, utile inserire un *executive summary* del Piano integrato, che illustri sinteticamente i principali contenuti dello stesso, con particolare riguardo a quelli di più immediato interesse per gli *stakeholders*. Inoltre, all'interno di ogni capitolo andrebbe inserito un primo paragrafo con "Le principali novità" (come ora fatto solo in alcuni casi).
4. Il Nucleo invita ad utilizzare sempre indicatori in grado di valutare in modo non meramente formale (o ambiguo) il grado di raggiungimento degli obiettivi (come nel caso, ad esempio, dell'indicatore "Numero di "tavoli" con enti e imprese" riferito all'obiettivo "Consultazione con gli stakeholder", o dell'indicatore "Numero iniziative per efficientamento energetico" riferito all'obiettivo "Razionalizzazione spesa per energia").
5. Il Nucleo rinnova l'invito a collegare chiaramente gli obiettivi con le risorse finanziarie. Inoltre, ritiene auspicabile che i costi sostenuti e le risorse disponibili siano legati anche agli obiettivi, oltre che alle strutture e alle aree strategiche, in modo da rendere evidente il rapporto costi-efficacia delle azioni poste in essere. Ciò presuppone una attenta rilevazione e mappatura dei processi dell'Ateneo che, tuttavia, come chiarito nel Piano integrato, *"va raffinata e in alcuni casi completata, e sulla quale va costruita la metodologia di costruzione del budget di Ateneo, annuale e triennale (...)"* (obiettivo che l'amministrazione si è data per il 2018).
6. Il Nucleo ricorda l'importanza di sensibilizzare tutte le componenti dell'Ateneo sul sistema di assicurazione della qualità e sulla gestione della performance. Di conseguenza, è importante assicurare, anche con iniziative mirate, la condivisione delle linee strategiche e la definizione degli obiettivi, nonché dei risultati dei monitoraggi intermedi, garantendo la diffusione delle informazioni in tutte le strutture dell'Ateneo. A tale riguardo, l'Ateneo dovrebbe dare maggiormente conto delle iniziative poste in essere e, soprattutto, dell'efficacia che esse hanno dimostrato.
7. Il Nucleo ribadisce che l'Ateneo dovrebbe valutare l'opportunità di dare conto, anche in sede definizione delle linee strategiche e degli obiettivi, per quanto di competenza, delle principali risultanze emerse dalla relazione del PQ, nonché dei risultati emersi dall'indagine sul benessere organizzativo.
8. In merito alla politica di prevenzione della corruzione, il Nucleo invita l'Ateneo a dedicare maggiore attenzione al monitoraggio e alla sistematica valutazione dell'efficacia degli interventi posti in essere, dando conto dei risultati prodotti dalle azioni realizzate. Ciò consentirebbe, peraltro, di chiarire anche le principali motivazioni delle proposte contenute nel Piano in tema di anticorruzione. Inoltre, con specifico riferimento alla mappatura dei processi il Nucleo ritiene necessario – anche alla luce della valenza esterna di tale attività – garantire un'informazione più chiara: andrebbe inserita una legenda che consenta di comprendere il contenuto delle tabelle (con particolare riferimento alle sigle inserite nella colonna "Struttura/utenti esterni"); non è chiaro il motivo per cui alcune procedure si ripetono più volte; la descrizione delle azioni di mitigazione realizzate o previste andrebbe arricchita e approfondita. Inoltre, sarebbe utile che il Piano (e la relazione sulla performance), nell'individuare le azioni, desse conto dell'efficacia di quelle azioni già poste in essere, al fine di supportare le nuove proposte.
9. A differenza degli anni passati, la bozza del Piano 2017-19 non è stata preventivamente sottoposta al parere del Nucleo. Si ritiene che, per il futuro, sia opportuno ripristinare la precedente prassi, in modo da valorizzare, come accade su numerosi altri aspetti del ciclo della performance, la costruttiva interlocuzione tra Nucleo e Ateneo.
10. Il Nucleo richiama, infine, i seguenti suggerimenti già avanzati in passato e che ritiene ancora attuali:

- a. l'analisi del contesto svolta nel Piano integrato dovrebbe tener conto in misura maggiore degli scostamenti tra obiettivi e risultati raggiunti, proprio a dimostrazione del grado di utilizzo dei risultati della valutazione;
- b. andrebbero definiti obiettivi intermedi nel caso di attività pluriannuali, in modo da facilitare e rendere più trasparente la valutazione;
- c. sarebbe utile costruire e diffondere serie storiche per verificare l'andamento nel tempo degli indicatori associati ad obiettivi.

Rappresentazione grafica dell'Organizzazione e Risorse





**DAFNE**

**DEB**

**DEIM**

**DIBAF**

**DISTU**

**DISUCOM**

**DIPARTIMENTI**

DAFNE – SCIENZE AGRARIE E FORESTALI

DEB – SCIENZE ECOLOGICHE E BIOLOGICHE

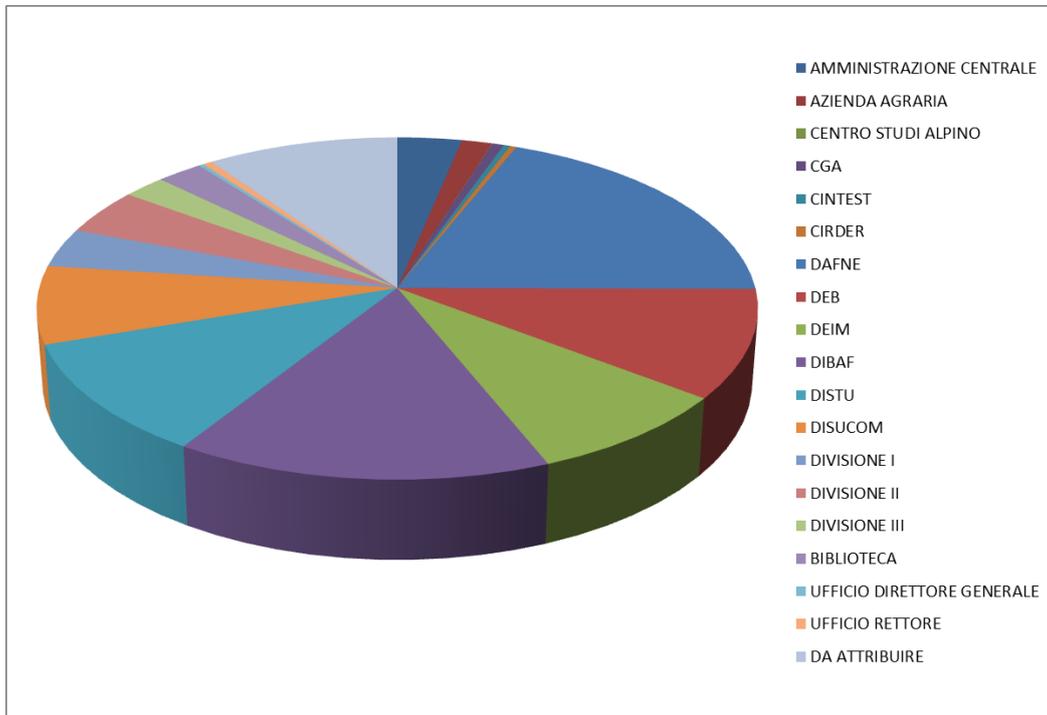
DEIM – ECONOMIA, INGEGNERIA, SOCIETÀ E IMPRESA

DIBAF – INNOVAZIONE NEI SISTEMI BIOLOGICI, AGROALIMENTARI E FORESTALI

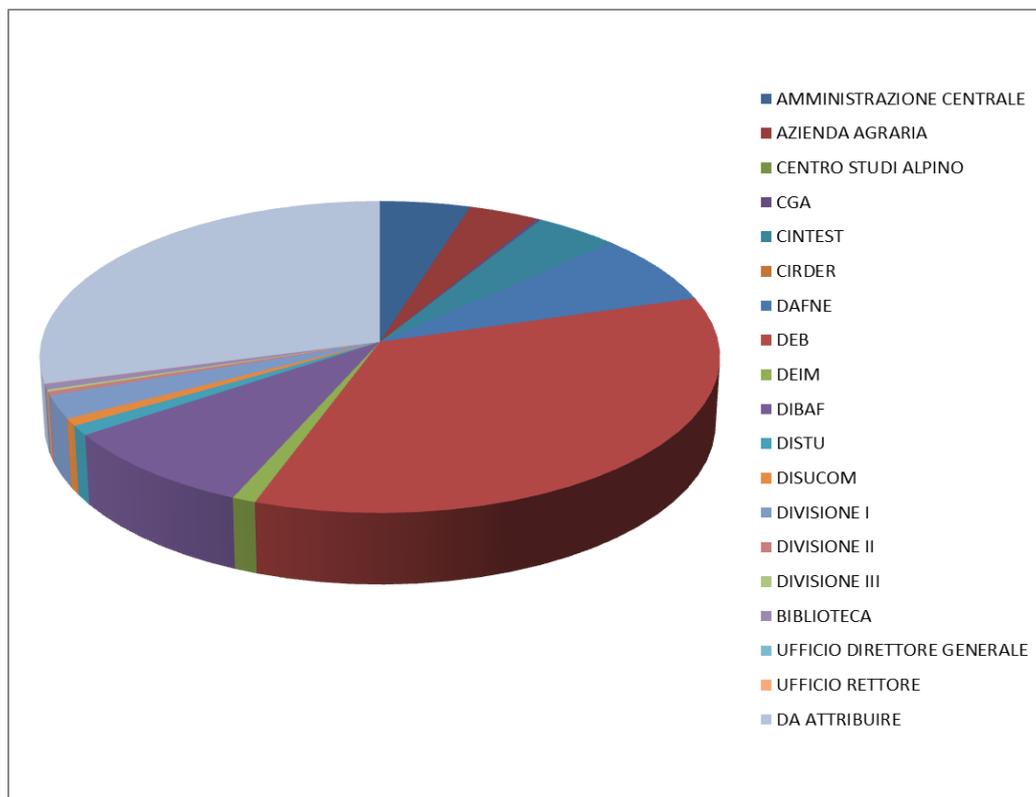
DISTU – STUDI LINGUISTICO-LETTERARI, STORICO-FILOSOFICI E GIURIDICI

DISUCOM – SCIENZE UMANISTICHE, DELLA COMUNICAZIONE E DEL TURISMO

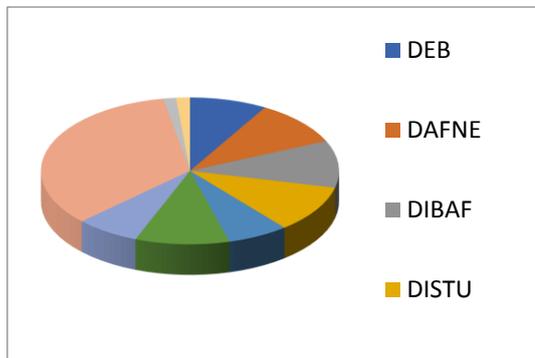
RISORSE PROPRIE – BUDGET ECONOMICO



RISORSE PROPRIE – BUDGET INVESTIMENTI



### ULTERIORI RISORSE ASSEGNATE DALL'ATENEO



Il Presidente informa i componenti che, con l'ausilio dell'unità di supporto dell'Ufficio Assicurazione Qualità, ha provveduto alla compilazione dell'ALLEGATO D (**Allegato n.1/1-6**).

Il Nucleo approva.

### **3. PREMIO INNOVAZIONE 2016 – VALUTAZIONE DOMANDE**

Su invito del Presidente partecipa alla discussione del punto, fino alle ore 12.30, il Prof. Alessio Maria Braccini, Presidente della Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della *performance* di Ateneo.

Il Presidente ricorda che il Nucleo di Valutazione, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione, è chiamato ad effettuare, ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.Lgs. 150/2009, la valutazione comparativa delle candidature per l'assegnazione del Premio per l'innovazione.

Il Responsabile dell'Ufficio personale dirigente e personale tecnico amministrativo ha trasmesso le seguenti n. 5 domande presentate dai dipendenti, per la valutazione da parte del Nucleo ai fini dell'assegnazione del premio al miglior progetto realizzato nell'anno 2016 (Nota n. 18663 del 30.12.2016):

- Buoni pasti elettronici – Loriana Vittori (gruppo di lavoro)
- Linea trasmissione dati rete UNITUS – Maurizio Menicacci (gruppo di lavoro)
- InFormaTus – Giuseppe Ercolani (gruppo di lavoro)
- RicercaTus – Giuseppe Ercolani (gruppo di lavoro)
- Digtu-digiTus – Giuseppe Ercolani (gruppo di lavoro)

Il Nucleo di Valutazione, nella seduta del 30.03.2017, ha avviato il procedimento in argomento deliberando di mantenere le modalità di applicazione dei criteri di valutazione e punteggi già approvati dal Nucleo nelle passate edizioni (verbale n. 6/2015 del 20.04.2015) e di incaricare, come lo scorso anno, il Dott. Francesco Sarpi ed il Prof. Alessio Maria Braccini di procedere all'istruttoria delle domande ed alla formulazione di una proposta di valutazione, da sottoporre all'attenzione del Nucleo.

In occasione della riunione del 30.03.2017, sono stati condivisi con i componenti del Nucleo e con il Prof. Braccini, in un'apposita cartella *Google Drive*, i seguenti documenti:

- bando
- scansione delle 5 domande pervenute, per le quali il Responsabile dell'Ufficio personale dirigente e tecnico amministrativo ha preventivamente verificato il rispetto del termine fissato per la presentazione ai fini dell'ammissione al concorso.

Il Presidente ricorda che in data 08.04.2016 il Nucleo aveva deliberato alcune modifiche ai criteri definiti per il Premio Innovazione 2015. Pertanto la graduatoria stilata dalla Commissione tiene conto, altresì, di dette modifiche.

Il Presidente ricorda che le domande presentate dal Dott. Ercolani sono state ritirate e illustra la proposta di valutazione delle restanti domande per il Premio all'innovazione 2016 presentata dal Dott. Sarpi e Prof. Braccini:

1. *Realizzazione di una rete metropolitana ad alta velocità in fibra ottica per la connessione di tutte le sedi dell'ateneo in sostituzione delle precedenti linee dati: l'intervento, portato a completamento circa un anno fa, ha visto la sostituzione delle linee HDSL esistenti e dei relativi contratti con un contratto di noleggio della fibra ottica per 15 anni con diritto di rivendita. Il progetto presenta benefici in termini di risparmio economico e di livello di servizio aumentato (velocità di connessione su rete internet) che hanno migliorato le modalità operative e la fruibilità dei servizi internet di tutte le strutture di ateneo e degli studenti. Il progetto è stato presentato da Maurizio Menicacci. Membro del gruppo di lavoro è Fernando Melaragni.*

2. *La sostituzione del buono di pasta cartaceo con una carta con chip (simile ad una carta di credito) consente all'Amministrazione l'accredito dell'importo del buono pasto sulla carta e al dipendente l'utilizzo della carta in tutti gli esercizi convenzionati dotati di un POS. Il progetto comporta dei benefici di semplificazione e dematerializzazione per l'amministrazione e per i dipendenti, oltre ad un risparmio in termini di esenzione di contributi che si traduce in un risparmio finanziario in parte per il personale TA dipendente e in parte per l'amministrazione. Il progetto è stato realizzato a maggio 2016. Il progetto è stato presentato da Lorian Vittori. Membri del gruppo di lavoro sono Rosella Menicacci e Francesco della Rosa.*

Il Nucleo di Valutazione,

**VISTO** il Bando per il conferimento del Premio per l'Innovazione (Repertorio n. 387/2016 del 30 dicembre 2016);

**ESAMINATE** le domande di partecipazione alla selezione;

**VISTI** i verbali del Nucleo di Valutazione del 20.04.2015, 08.04.2016 e 30.03.2017 per la definizione delle modalità di applicazione dei criteri di valutazione e relativi punteggi;

**CONSIDERATO** che il bando stabilisce che il Premio va assegnato *“al miglior progetto realizzato nel 2016”*

approva la proposta di valutazione dei progetti per l'attribuzione del Premio per l'innovazione presentata dal Dott. Sarpi e Prof. Braccini (**Allegato n.2**), dando mandato al Coordinatore di trasmettere gli atti della selezione all'Ufficio Personale Dirigente e T.A. dell'Ateneo per i successivi adempimenti.

**4. VERIFICA CONGRUITÀ CURRICULA SCIENTIFICI O PROFESSIONALI PER AFFIDAMENTO CONTRATTI ATTIVITÀ DI INSEGNAMENTO AI SENSI DELL'ART. 23, C. 1, L. 240/2010 (ART. 5 C. 4, DEL REGOLAMENTO DI ATENEO PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI INSEGNAMENTO)**

Il Presidente ricorda che, ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. r) della legge 30.12.2010, n. 240 e dell'art. 5, c.4, del Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi di insegnamento emanato con D.R. n. 664/11 del 19.07.2011 e successive modifiche, il NdV è chiamato a svolgere la verifica della congruità del curriculum scientifico o professionale dei soggetti proposti dalle strutture dipartimentali quali titolari dei contratti di insegnamento di cui all'art. 23, c. 1 della legge stessa (modificato con D.L. 9 febbraio 2012, n. 5 – art. 49, lett. l).

Il Presidente informa che l'Ufficio Personale docente, con e-mail del 23.06.2017, (**Allegato n.3/1-1**), ha comunicato che, con le richieste pervenute, non viene superato per l'a.a. 2017/2018 il limite del 5% dell'organico dei professori e ricercatori di ruolo dell'Ateneo, come disposto all'art. 5 comma 3 del predetto Regolamento.

Ciò stante passa ad illustrare l'argomento.

Il Consiglio di Dipartimento del DISUCOM, nella seduta del 10.04.2017, verbale n. 92, ha proposto per l'a.a. 2017/2018 il conferimento dei seguenti contratti di insegnamento a titolo gratuito:

- 1) contratto per l'insegnamento "Storia dell'Europa di centro", 8 CFU, M-STO/02, da conferire al Prof. Gaetano PLATANIA, Professore in quiescenza che ha prestato servizio presso questo Ateneo;

- 2) contratto per l'insegnamento "Didattica delle lingue moderne", 8 CFU, L-LIN/02, da conferire alla Prof.ssa Silvana FERRERI, Professoressa in quiescenza che ha prestato servizio presso questo Ateneo;

Il Nucleo di Valutazione,

VISTA la legge 30 dicembre 2010, n. 240 "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario", ed in particolare il comma 1, lett. r) dell'art. 2 (Organi e articolazione interna delle università), ed il comma 1 dell'art. 23 (Contratti per attività di insegnamento);

VISTO il Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi di insegnamento emanato con Decreto rettorale n. 664/11 del 19.07.2011, ed in particolare il comma 4 dell'art. 5 (Conferimento di incarichi didattici ai sensi dell'art. 23, comma 1 della legge 240/10);

VISTA la delibera del 10.04.2017, verbale n. 92, con la quale il Consiglio di Dipartimento del DISUCOM ha proposto per l'a.a. 2017/2018 il conferimento a titolo gratuito dei 2 contratti di insegnamento sopra esposti **(Allegato n. 4/1-4)**;

VISTO il *curriculum vitae* del Prof. Gaetano PLATANIA, **(Allegato n. 5/1-1)**;

VISTO il *curriculum vitae* della Prof.ssa Silvana FERRERI, **(Allegato n. 6/1-4)**;

ai sensi dell'art. 2, c. 1 – lett. r), della Legge 240/10 e dell'art. 5, c.4, del Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi di insegnamento, attesta:

- 1) la congruità del *curriculum* scientifico del Prof. Gaetano PLATANIA ai fini del conferimento allo stesso, nell'a.a. 2017/18, del contratto a titolo gratuito di cui all'art. 23, c.1, della legge 240/10 per l'insegnamento "Storia dell'Europa di centro", 8 CFU, M-STO/02;
- 2) la congruità del *curriculum* scientifico della Prof.ssa Silvana FERRERI ai fini del conferimento alla stessa, nell'a.a. 2017/18, del contratto a titolo gratuito di cui all'art. 23, c.1, della legge 240/10 per l'insegnamento "Didattica delle lingue moderne", 8 CFU, L-LIN/02.

Il Consiglio di Dipartimento del DEIM, nella seduta del 22.05.2017, verbale n. 108, ha proposto per l'a.a. 2017/2018 il conferimento dei seguenti contratti di insegnamento a titolo gratuito:

- 1) Contratto per l'insegnamento "Diritto degli intermediari finanziari", 4 CFU, IUS/04, da conferire al Dott. Alfonso AMATURO, Comandante Provinciale della Guardia di Finanza di Viterbo;
- 2) Contratto per l'insegnamento "Programmazione e Controllo delle Amministrazioni Pubbliche", 4 CFU, SECS-P/07, da conferire al Dott. Fabrizio MOCAVINI, Dirigente presso il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Servizio Studi Dipartimentale – Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- 3) Contratto per l'insegnamento "Programmazione e Controllo delle Amministrazioni Pubbliche", 4 CFU, SECS-P/07, da conferire alla Dott.ssa Nadia PALMERI, Dirigente amministrativo di seconda fascia presso ISTAT.

Il Nucleo di Valutazione,

VISTA la legge 30 dicembre 2010, n. 240 “Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario”, ed in particolare il comma 1, lett. r) dell’art. 2 (Organi e articolazione interna delle università), ed il comma 1 dell’art. 23 (Contratti per attività di insegnamento);

VISTO il Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi di insegnamento emanato con Decreto rettorale n. 664/11 del 19.07.2011, ed in particolare il comma 4 dell’art. 5 (Conferimento di incarichi didattici ai sensi dell’art. 23, comma 1 della legge 240/10);

VISTA la delibera del 22.05.2017, verbale n. 108, con la quale il Consiglio di Dipartimento del DEIM ha proposto per l’a.a. 2017/2018 il conferimento a titolo gratuito dei 3 contratti di insegnamento sopra esposti **(Allegato n. 7/1-8)**;

VISTO il *curriculum vitae* del Dott. Alfonso AMATURO, **(Allegato n. 8/1-3)**;

VISTO il *curriculum vitae* del Dott. Fabrizio MOCAVINI, **(Allegato n. 9/1-9)**;

VISTO il *curriculum vitae* della Dott.ssa Nadia PALMERI, **(Allegato n. 10/1-8)**;

ai sensi dell’art. 2, c. 1 – lett. r), della Legge 240/10 e dell’art. 5, c.4, del Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi di insegnamento, attesta:

- 1) la congruità del *curriculum* scientifico del Dott. Alfonso AMATURO, ai fini del conferimento allo stesso, nell’a.a. 2017/18, del contratto a titolo gratuito di cui all’art. 23, c.1, della legge 240/10 per l’insegnamento “Diritto degli intermediari finanziari”, 4 CFU, IUS/04,;
- 2) la congruità del *curriculum* scientifico del Dott. Fabrizio MOCAVINI, ai fini del conferimento allo stesso, nell’a.a. 2017/18, del contratto a titolo gratuito di cui all’art. 23, c.1, della legge 240/10 per l’insegnamento “Programmazione e Controllo delle Amministrazioni Pubbliche”, 4 CFU, SECS-P/07;
- 3) la congruità del *curriculum* scientifico della Dott.ssa Nadia PALMERI, ai fini del conferimento alla stessa, nell’a.a. 2017/18, del contratto a titolo gratuito di cui all’art. 23, c.1, della legge 240/10 per l’insegnamento “Programmazione e Controllo delle Amministrazioni Pubbliche”, 4 CFU, SECS-P/07.

**5. RELAZIONE ANNUALE NDV – SEZ. 1 “VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI QUALITÀ”, SEZ. 3 “RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI” E COMPILAZIONE DEGLI ALLEGATI A, B, E C – ORGANIZZAZIONE LAVORI**

Il Presidente riepiloga i prossimi adempimenti in riferimento alla Relazione Annuale 2017 in scadenza il 30 settembre:

- *Prima sezione: Valutazione del Sistema di Qualità*
  1. Sistema di AQ a livello di ateneo
  2. Sistema di AQ a livello dei CdS
  3. Rilevazione dell’opinione degli studenti (e, se effettuata, dei laureandi)
  4. Qualità della ricerca dipartimentale (facoltativa)
- *Terza sezione: Raccomandazioni e suggerimenti*
- *Allegato A - Mobilità per crediti*
- *Allegato B - Questionario attività di stage e tirocini degli studenti e dei laureati*

- *Allegato C - Incassi e pagamenti per attività di ricerca scientifica dei Dipartimenti, Istituti e Centri dell'Ateneo (Esercizio 2016)*

Ai fini dell'organizzazione dei lavori il Presidente propone di mantenere la stessa metodologia adottata nell'anno 2016.

Pertanto propone di affidare la valutazione della parte *“Coerenza tra domanda di formazione espressa dal sistema professionale di riferimento, obiettivi formativi dichiarati dai CdS e risultati di apprendimento previsti”* ai componenti:

Dott.ssa Stefani

valutazione CdS Lauree triennali

Prof. Mainardi

valutazione CdS Lauree magistrali e ciclo unico

I suddetti componenti avranno cura di richiedere all'ufficio di supporto ([nuclval@unitus.it](mailto:nuclval@unitus.it)) il materiale di cui necessitano per la valutazione.

Inoltre il Prof. Braccini curerà la parte relativa alla *“Rilevazione dell'opinione degli studenti (e, se effettuata, dei laureandi) - Parte secondo le Linee Guida 2017”*.

Infine il Prof. Ronchi, in qualità di Coordinatore, con l'ausilio dell'Ufficio di supporto, si occuperà di acquisire i dati ed elaborare le valutazioni delle altre parti residue richieste dall'ANVUR nella Relazione.

Il Nucleo approva.

## **6. VALIDAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ORGANIZZAZIONE LAVORI**

Il Presidente ricorda che il NdV sarà chiamato a validare, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, art. 14 comma 4, lett. C, la Relazione sulla *Performance* anno 2016, entro il 15 settembre p.v..

L'Amministrazione ha già trasmesso la relazione comprensiva di Allegati, che sarà sottoposta in data odierna al Consiglio di Amministrazione.

Nelle more che l'Amministrazione trasmetta la delibera del CdA che approva la predetta Relazione, il Presidente ritiene necessario organizzare fin da ora i lavori.

Il Nucleo di Valutazione delibera di incaricare i componenti Dott.ri Sarpi e Guglielmetti di procedere all'istruttoria dei lavori per la validazione della relazione in argomento avvalendosi, per quanto necessario, della Struttura Tecnica Permanente e coordinandosi con il Prof. Ronchi. L'istruttoria, in vista del termine di scadenza della validazione, previsto per il 15 settembre p.v., dovrà completarsi possibilmente entro il prossimo mese di agosto.

Il Nucleo approva.

## **7. SCAMBIO VERBALI TRA NDV E PDQ – RICHIESTA ESPRESSIONE PARERI**

Come già fatto presente nella seduta del 23.05.2017, il Presidente ricorda ai componenti che il Prof. Grimaldi, Presidente del Presidio di Qualità, aveva proposto un maggiore dialogo e coordinamento con il Nucleo di Valutazione, in attuazione anche dei suggerimenti formulati dalle CEV in occasione della visita di Accreditamento periodico. Il Presidio di Qualità, nella seduta del 17.01.2017, ha deliberato la proposta di scambio di verbali per un continuo aggiornamento sulle rispettive attività.

Il Presidente, pur considerando che i verbali dei due Organi sono direttamente consultabili sul sito di Ateneo, esprime parere favorevole sulla proposta e chiede a tal proposito il parere dei componenti del Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo ritiene che non vi siano ostacoli allo scambio di verbali nonostante detta documentazione sia disponibile *on line*.

#### **8. VARIE ED EVENTUALI**

Non si registrano altri argomenti da trattare.

Il verbale risulta approvato come da e-mail acquisite agli atti.

La seduta ha termine alle ore 16.30.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE  
Dott.ssa Valentina Balestra

IL PRESIDENTE  
Prof. Bruno Ronchi