



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA

Nucleo di Valutazione

Relazione per la validazione della Relazione sulla *Performance* 2020

Approvata nella seduta del 29.06.2021



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* 2020.

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 tiene in considerazione i seguenti elementi:

- a) Linee guida ANVUR 2015 per la gestione integrata del ciclo della *Performance* delle Università statali e "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della *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*; "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della *Performance* e del bilancio delle Università statali italiane" approvate dall'Anvur con delibera n. 18 del 23 gennaio 2019;
- b) grado di consolidamento del "ciclo della *Performance*" e del sistema di pianificazione, programmazione e controllo dell'Ateneo;
- c) specificità dell'Ordinamento universitario e dei precisi strumenti e adempimenti di pianificazione, programmazione e controllo, con le conseguenti necessità di raccordo rispetto a quelli previsti dal D.lgs. n. 150/2009.

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.

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* 2020 che è stata approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione dell'Università della Tuscia in data 25.06.2021. La Relazione, unitamente al relativo allegato, è stata trasmessa anticipatamente al Nucleo (nota del Direttore Generale prot. n. 10517 del 24.06.2021). Successivamente, con nota Prot. n. 10575 del 25.06.2021, il Direttore Generale ha comunicato che il Consiglio di Amministrazione, nella citata seduta, ha approvato la Relazione in oggetto nella versione già trasmessa al Nucleo.

La presente Relazione di Validazione si propone di attestare conformità, attendibilità e comprensibilità della Relazione sulla *Performance* 2020, ai sensi del D.lgs. n. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni, 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 descrive lo stato di attuazione del Piano Integrato 2020-2022, adottato da questo Ateneo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.01.2020, ed i principali dati di sintesi sulle *performance* realizzate, analizzando segnatamente i risultati raggiunti nelle singole aree strategiche individuate nel Piano medesimo.

Nell'anno 2020 lo svolgimento delle funzioni istituzionali (didattica, ricerca e terza missione) nonché di quelle strumentali è stato fortemente influenzato dall'emergenza sanitaria, iniziata a marzo 2020, legata alla pandemia da Covid-19. Nella Presentazione alla Relazione vengono specificate le criticità e le azioni messe in atto per far fronte alla pandemia Covid-19 (*smartworking, e-learning* etc.).

L'Introduzione (Capitolo 1) illustra i risultati delle azioni poste in essere dall'Amministrazione per il conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali nel corso dell'anno 2020, secondo quanto previsto e disciplinato dalla normativa vigente.

Nel Capitolo 2 della Relazione si presenta una sintesi delle informazioni di interesse per gli *stakeholders* con riferimento al contesto esterno di riferimento (2.1), una descrizione sintetica dei dati che riguardano l'Amministrazione (2.2), con il relativo organigramma e la descrizione del personale (2.2.1), con indicazione della programmazione per il reclutamento del personale dirigente e tecnico-amministrativo, nonché dell'offerta formativa (2.2.2), nonché gli studenti (2.2.3).

Nel paragrafo 2.1 si fa riferimento al numero di immatricolazioni che è leggermente aumentato nel 2019/2020 rispetto al 2018/2019. Si evidenzia tuttavia che l'aumento esiguo è al di sotto dei numeri di immatricolati degli a.a. 2016/2017 e 2017/2018, nonostante l'estensione della *no tax* area, e ben al di sotto del 2.3% di aumento di immatricolati registrato a livello nazionale (a.a. 2020/2021) come indicato nella Relazione sulle *Performance* 2020.

Nel paragrafo 2.2 tra i vari cambiamenti si evidenzia la risoluzione del contratto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento dell'incarico di Direttore Generale dell'Università degli Studi della Tuscia, conferito al Dott. Gianluca Cerracchio e la successiva assegnazione delle funzioni di reggenza della Direzione Generale all'Avv. Alessandra Moscatelli.

Il Capitolo 2.2.1 tratta della Programmazione reclutamento personale docente dichiarando che nel corso del 2020, in continuità con quanto pianificato nel 2019, sono state avviate nuove procedure di reclutamento sia per il personale T.A. che docente. La Relazione suggerisce che l'obiettivo raggiunto sul reclutamento rappresenta un risultato positivo, ottenuto grazie alla oculata programmazione delle risorse e al costante monitoraggio della dinamica stipendiale in una prospettiva pluriennale. Si evidenzia che le risorse per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato di tipo a) e b), sono state in larga parte ottenute da risorse esterne rispettando in questo modo il mantenimento del rapporto tra assegni fissi e spese di



personale al di sotto dell'80%.

Il Capitolo 3 presenta obiettivi, risultati raggiunti, scostamenti e relativo approccio metodologico. Il paragrafo 3.2 riporta la misurazione della *performance* organizzativa per le aree strategiche della Didattica, della Ricerca e dei Servizi strumentali alle funzioni istituzionali. Nel paragrafo 3.3 vengono indicati gli obiettivi strategici, nel 3.4 sono esplicitati gli obiettivi operativi, mentre il par. 3.5 riporta gli obiettivi del personale tecnico amministrativo. 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.

In linea generale, il Nucleo ritiene che la metodologia e i simboli utilizzati per la rappresentazione dei risultati raggiunti siano chiari e semplici, dando la possibilità di comprendere con immediatezza se un obiettivo è stato raggiunto, parzialmente raggiunto oppure non raggiunto e se l'andamento è in linea o meno con il target di riferimento.

I dati sono presentati per area strategica di riferimento:

- Area Strategica A - DIDATTICA
- Area strategica B - RICERCA
- Area strategica C - SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI

Come già evidenziato, l'Ateneo ha saputo reagire prontamente all'emergenza sanitaria erogando tutti i corsi interamente a distanza. La situazione di emergenza ha stimolato, infatti, un deciso processo di accelerazione sul piano dell'innovazione e della digitalizzazione dei servizi (metodologie didattiche in *e-learning*, sistemi di videoconferenza per lo svolgimento degli esami di profitto e di laurea), che ha coinvolto tutte le componenti accademiche e gli studenti, oltre a favorire un rinnovamento generale delle infrastrutture informatiche e degli strumenti multimediali.

Nel corso dell'anno 2020 sono state promosse molteplici attività ed emanate apposite note di indirizzo, attuative e programmatiche, ai vari uffici, finalizzate, in particolare, ai servizi resi per il miglioramento continuo della capacità attrattiva dei corsi di studio, la riduzione del tasso di abbandono e il miglioramento della performance e della qualità della didattica.

Gli obiettivi dell'area didattica si sono focalizzati su tre aspetti:

- A1 - Aumento degli studenti regolari;
- A2 - Attrazione studenti stranieri iscritti;
- A3 - Potenziamento *Placement*.

Per tutti gli obiettivi strategici dell'area Didattica si registrano dati positivi. In particolare, si evidenzia un aumento degli studenti regolari e un valore del rapporto tra studenti iscritti stranieri sul totale degli iscritti maggiore rispetto al target atteso. Si evidenzia tuttavia l'opportunità di modificare il target dell'obiettivo A2.3 indicando il numero o la percentuale di corsi in lingua straniera che si vuole aumentare da un a.a. al successivo, poiché avendo indicato un target > 20 ed avendo da più anni superato questo valore (n° corsi/moduli in lingua straniera: 2017= 23, 2018=54, 2019=30, 2020=35), il target risulterà sempre raggiunto senza dare una realistica fotografia dell'implementazione di questo obiettivo. Sul fronte *placement*, si rileva un tasso di occupazione a 3 anni dal conseguimento della laurea magistrale biennale superiore alla media nazionale in 3 gruppi disciplinari (Fonte Almalaurea - Indagine 2020).

In riferimento agli obiettivi operativi, si registra un incremento degli iscritti al I anno e un miglioramento della valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti. Anche il grado di



soddisfazione degli studenti sull'insegnamento e sulla docenza risulta in leggera crescita rispetto al 2019; si evidenzia tuttavia che le criticità permangono per alcuni Dipartimenti (Relazione sulla valutazione delle attività didattiche 2019/2020, tabella 2.9).

Per l'anno 2020 la situazione di emergenza sanitaria ha comportato forti limitazioni alle attività in presenza, tuttavia l'Ateneo si è adoperato a dare continuità alle attività e a garantire i servizi per gli studenti, sostituendo l'orientamento tradizionale in presenza con l'orientamento telematico, attivando una serie di servizi digitali *ad hoc* dedicati alle future matricole e a tutti coloro che fossero interessati alle attività svolte dall'Ateneo.

Inoltre, nel corso del 2020 sono state svolte attività di promozione e coordinamento dell'internazionalizzazione, nonostante la pandemia COVID-19 abbia pesantemente e negativamente influito sulle attività di mobilità previste dall'Ateneo. In particolare, sono stati organizzati tre *International Open Day*, svolti in modalità virtuale ed è stata avviata una campagna di *student recruitment* allo scopo di favorire la conoscenza dell'Ateneo e l'attrazione e l'iscrizione degli studenti stranieri. Il potenziamento dell'internazionalizzazione dell'offerta formativa è stato perseguito attraverso l'erogazione di n. 35 insegnamenti/moduli in lingua straniera, l'offerta di 8 accordi di doppio diploma/ semestri congiunti, l'istituzione del corso di laurea magistrale internazionale in "*Security and human rights*", Classe LM-90, nonché la trasformazione dell'ordinamento didattico del corso di laurea magistrale in "*Economia circolare*", Classe LM-76, erogato in lingua italiana, nel corso internazionale in "*Circular Economy*", erogato interamente in lingua inglese.

Dal punto di vista dei rapporti con le imprese, come ormai consolidato, le azioni mirate al rafforzamento del *placement* hanno avuto inizio sin dalla fase di progettazione dell'offerta formativa. Nel corso del 2020 si registra un elevato grado di soddisfazione da parte di enti e imprese coinvolte nelle attività progettuali di *placement*, peraltro in aumento rispetto all'anno 2019. Si suggerisce di modificare la dicitura dell'obiettivo A3 da 'potenziamento del placement' a 'Terza Missione' e di includere in questa sezione tutte le iniziative che coinvolgono soggetti esterni all'Ateneo, compreso l'obiettivo A1.3, come già suggerito l'anno scorso.

In merito all'obiettivo legato all'innovazione della didattica, si vuole porre l'attenzione su come, con un notevole sforzo da parte dell'Amministrazione tutta (personale docente, personale tecnico amministrativo e studenti) l'Ateneo ha saputo approntare un piano di risposta alla situazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 garantendo fin da subito l'attivazione della didattica *on-line* e raggiungendo un'ottima copertura dei corsi di studio. L'Ateneo ha offerto e offre attività e servizi per la didattica digitalmente aumentata e l'integrazione tra lezioni in presenza e lezioni *online*. L'offerta formativa è costruita con attenzione particolare all'innovazione didattica e allo sviluppo di metodologie e strumenti per una migliore esperienza di apprendimento e di insegnamento nonché per favorire accessibilità e inclusione.

Si registrano, invece, criticità nell'obiettivo relativo alla regolarità delle carriere (A1.2), anche in correlazione con le conseguenze della pandemia. Si osserva una diminuzione del numero medio di CFU per studente (obiettivo A.1.2); poiché questo dato è in costante diminuzione dal 2018 ad oggi, non è verosimile pensare che le cause siano da imputare alla pandemia, ma, come già suggerito nel commento alla Relazione sulle performance nel 2020 e nel commento alla Relazione sulla valutazione delle attività didattiche attraverso le opinioni degli studenti frequentanti del 2021, al fine di poter mettere in atto azioni correttive idonee, il Nucleo suggerisce di commentare in modo ampio ed esaustivo i risultati negativi e, se possibile, di identificare le potenziali cause che hanno rallentato o impedito il raggiungimento del target coinvolgendo attivamente i Dipartimenti maggiormente interessati da questo fenomeno.



Gli obiettivi collegati ai tirocini e alla mobilità internazionale degli studenti, per i motivi esposti in premessa, sono stati neutralizzati ai fini della valutazione, in quanto inevitabilmente influenzati negativamente dalla situazione di emergenza sanitaria.

In sede di pianificazione strategica per il settore della Ricerca, che nel triennio 2021-2023 include anche la Terza Missione, l'Ateneo ha deciso di concentrare gli sforzi sul miglioramento della *performance* VQR. In considerazione del fatto che i dati relativi alla VQR 2015-2019 non sono disponibili al momento di redazione della presente relazione, non è stato possibile procedere alla valutazione dell'obiettivo strategico B1 (nel prospetto identificato con "N.D.").

Nell'ambito degli obiettivi operativi, un risultato estremamente positivo riguarda l'internazionalizzazione della Ricerca, e in particolare l'andamento degli indicatori associati al numero di progetti presentati e approvati su bando competitivo, entrambi in significativo aumento rispetto all'anno 2019. L'incremento è dovuto, in parte, al miglioramento dei flussi informativi e dei processi di mappatura dei progetti di ricerca. È verosimile concludere che il raggiungimento di tali risultati sia stato ampiamente favorito dalla riorganizzazione interna voluta dall'Amministrazione a sostegno di questa Area strategica.

Come per l'anno 2019, si conferma un risultato ampiamente positivo in merito all'obiettivo del rafforzamento dell'alta formazione: in particolare si evidenzia un incremento del 12,1% degli iscritti ai corsi di dottorato a.a. 2019/2020, a fronte di un *target* atteso del +5%, nonché l'assegnazione di n. 4 posizioni di dottorato industriale, nell'ambito dei corsi di dottorato di ricerca attivati per il XXXVI ciclo.

L'Amministrazione ha proseguito il processo riorganizzativo interno avviato nell'anno 2019 e volto a fornire maggiore sostegno al personale della ricerca mediante una serie di azioni quali: la ricerca di opportunità il finanziamento di progetti a livello nazionale ed internazionale; il sostegno alla presentazione di proposte progettuali; la creazione di un canale di comunicazione preferenziale tra Enti erogatori di finanziamenti a sostegno della ricerca ed i singoli proponenti/beneficiari; il sostegno durante la fase di sviluppo e rendicontazione di progetti di R&S anche attraverso la condivisione di informazioni e dati di carattere amministrativo; la facilitazione nella creazione di partnership anche interne per la promozione di progetti di R&S interdisciplinari; la semplificazione delle procedure interne di ottenimento di informazioni funzionali alla progettazione, esecuzione e rendicontazione di progetti di ricerca; la progettazione di un sistema di monitoraggio dei progetti di R&S da implementare attraverso il sistema informativo web di Ateneo al fine di controllare e attuare azioni migliorative alla presentazione, gestione e rendicontazione dei progetti, considerando anche aspetti premiali per il personale direttamente coinvolto.

Nel corso dell'anno, con riferimento alla Terza Missione, l'Ateneo ha, inoltre, promosso diverse iniziative volte alla diffusione e valorizzazione dei risultati della ricerca di Ateneo con l'obiettivo di conseguire il rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

Infine, gli obiettivi correlati alla presentazione di brevetti e alla mobilità dei ricercatori sono stati neutralizzati ai fini della valutazione in quanto la pandemia ha limitato fortemente le attività dei laboratori di ricerca e bloccato la mobilità internazionale.

Anche per l'area strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali tutti gli obiettivi previsti dal Piano risultano raggiunti. Le azioni di intervento si sono concentrate sui seguenti obiettivi strategici:

- C1 - Equilibrio finanziario;
- C2 - Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo attraverso la proposta di nuove iniziative o la partecipazione attiva a progetti di altre organizzazioni;
- C3 - Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo;



- C4 - Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali;
- C5 - Integrazione dei presidi di controllo interno per assicurare l'ottimizzazione del sistema di prevenzione dei rischi e l'efficienza della struttura organizzativa dei controlli;
- C6 - Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità;
- C7 - Miglioramento dei servizi agli studenti.

Nell'ambito della prevenzione della corruzione, anche nell'anno 2020 non si sono registrati eventi corruttivi. L'Ateneo ha messo in campo iniziative finalizzate alla prevenzione della corruzione, in coerenza con quanto previsto nel Piano triennale anticorruzione. Si evidenzia che il cronoprogramma delle attività predeterminate dall'Unità di Audit è stato rivisto a seguito delle modifiche apportate nel corso dell'anno 2020.

Nell'ambito del sistema di Assicurazione della Qualità, nell'anno 2020, nonostante le difficoltà legate all'emergenza sanitaria sono state comunque implementate con successo diverse iniziative, promosse in larga parte dal Presidio di Qualità, con l'obiettivo di rafforzare il sistema di AQ nonché di diffondere la cultura della Qualità (incontri, formazione, attività di monitoraggio, indicazioni operative). Tra le attività "permanenti" si segnala, tra le altre, la "Settimana della Rilevazione dell'opinione degli studenti".

Nel corso dell'anno 2020 l'Ateneo ha confermato l'impegno nel rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale e nella valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo attraverso la partecipazione a progetti e la promozione di numerose iniziative, per le quali si rimanda alle tabelle successive per ulteriori dettagli.

Nel paragrafo 3.5 viene indicata la valutazione del personale tecnico-amministrativo, con riferimento al personale dirigente (Direttore Generale e dirigenti) e non dirigente, con e senza incarico di responsabilità.

Il personale non dirigente con incarico di responsabilità viene valutato sulla base di obiettivi gestionali attribuiti alla struttura stessa integrati con quelli conseguiti in riferimento agli obiettivi organizzativi, individuali e comportamentali.

Il modello di valutazione delle *performance* individuali del personale di posizione EP e D con ruolo di responsabilità è collegato ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. 150/2009 come novellato dal D. Lgs. 74/2017:

- a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Ai sensi dell'art. 37, comma 3, del Regolamento per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità, per il Direttore Generale la valutazione degli obiettivi individuali e organizzativi viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione.

Ai sensi dell'art. 37, comma 3, del Regolamento per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità, per il Direttore Generale la valutazione degli obiettivi individuali e organizzativi viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione.



La valutazione degli obiettivi comportamentali per le due figure dirigenziali viene effettuata secondo uno schema basato su specifici comportamenti attesi:

1. Propensione all'innovazione (Oc1)
2. *Problem solving*: Capacità di proporre soluzioni ai problemi riscontrati (Oc2)
3. Valorizzazione dei collaboratori e benessere della persona (Oc3)
4. Orientamento al cliente (interno/esterno) (Oc4)
5. Affidabilità e disponibilità (Oc5)

Il modello complessivo per la valutazione delle *performance* individuali per il personale di categoria B, C, D ed EP senza ruolo di responsabilità è collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza, degli obiettivi strategici di Ateneo e degli obiettivi comportamentali.

Per la valutazione degli obiettivi comportamentali del personale senza incarico di responsabilità, si utilizza uno schema basato su specifici comportamenti attesi, rapportati al ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione:

1. Affidabilità (Oc1)
2. Professionalità (Oc2)
3. Capacità relazionali (Oc3)

L'Allegato 1 riporta il Dettaglio della valutazione complessiva del personale in forma anonima.

Nel Capitolo 4 sono illustrati i risultati dell'Ateneo in tema "Risorse, efficienza ed economicità". Si propone un riepilogo degli stanziamenti del Fondo di finanziamento ordinario e nella loro ripartizione tra i vari istituti e di seguito vengono presentati i principali risultati economico-finanziari conseguiti nel 2020.

La Relazione propone un'analisi critica dei punti di forza e di debolezza dell'Ateneo.

Nel Capitolo 5 vengono descritti obiettivi e risultati conseguiti in tema di "Pari opportunità" indicando una predominanza femminile anche tra le cariche di Ateneo rilevando una incidenza significativa tra le nomine dei principali organi, commissioni e incarichi di Ateneo. Vengono inoltre descritte numerose iniziative su cui l'Ateneo è impegnato. Viene descritto inoltre il ruolo del CUG e le relative attività che prevedono tra l'altro per l'autunno del 2021 il ciclo di seminari sul tema "Donna. Arte, diritto, scienza e cultura". L'Università della Tuscia ha inoltre partecipato alla realizzazione di una analisi propedeutica all'elaborazione del Bilancio di Genere approfondendo, con l'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, la tematica dell'inclusione LGBTQI negli atenei pubblici nazionali.

Nel Capitolo 6 viene illustrato il processo di redazione della Relazione sulla *Performance*, che risulta essere articolato in 9 fasi, che prevedono:

1. Ricognizione ed approfondimento di tutta la normativa vigente in materia, al fine di ripercorrerne i contenuti, le modalità di redazione della Relazione sulla base delle informazioni possedute dalle diverse strutture coinvolte. Tale fase ha riguardato anche l'analisi delle osservazioni del Nucleo di Valutazione espresse nella seduta dell'11.08.2020 in occasione della validazione della Relazione Performance 2019, al fine di recepire le raccomandazioni dell'Organo nella presente Relazione sull'esercizio 2020.
2. Programmazione operativa delle attività e del relativo cronoprogramma. Incontri telematici con gli uffici competenti.
3. Confronto del Direttore Generale con il Presidente del Nucleo di Valutazione in merito alla programmazione dei lavori e dei tempi di consegna al Nucleo della documentazione da validare. In



particolare, al fine di procedere alla valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti, è stato chiesto al Nucleo di esprimere parere preventivo sul raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di Ateneo, in quanto anch'essi concorrono alla valutazione finale degli stessi soggetti, con previsione della successiva validazione della Relazione dopo l'approvazione della stessa da parte del Consiglio di Amministrazione.

4. Riesame dei processi sottesi al ciclo della *Performance* per verificarne adeguatezza, grado di affidabilità e livello qualitativo.
5. Raccolta dati e informazioni dalle diverse fonti di Ateneo tramite il portale della *Performance*, che ha consentito di caricare tutte le valutazioni sugli obiettivi comportamentali e i dati, le informazioni e le evidenze documentali a supporto della misurazione degli obiettivi individuali, organizzativi, strategici e operativi di Ateneo, generando un notevole vantaggio in termini di tempistiche e di livello di accuratezza.
6. Analisi dei dati e delle informazioni, anche attraverso la verifica della Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della *Performance*, e stesura della relazione.
7. Parere preventivo da parte del Nucleo di valutazione sugli obiettivi strategici e operativi di Ateneo.
8. Approvazione della relazione da parte del Consiglio di Amministrazione e invio del documento all'OIV ai fini della validazione.
9. 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*.

I punti di forza sono relativi a:

- Utilizzo dello specifico portale dedicato alla gestione del ciclo della *Performance* per l'Amministrazione Centrale e per gli altri Centri di spesa;
- Maggiore condivisione della cultura in materia di *Performance* da parte del personale tecnico-amministrativo.

Rispetto ai punti di debolezza, vengono segnalate le seguenti criticità e relative azioni di miglioramento:

- L'approccio alla raccolta dati nella fase di valutazione è stato generalmente positivo, tuttavia sono state evidenziate alcune difficoltà nel rispetto delle scadenze fissate e nell'utilizzo della piattaforma e l'esigenza di una sempre maggiore diffusione della cultura della *performance*. Per tale motivo si prevede un'azione mirata ad incrementare la formazione del personale sul tema.
- Si sono registrati ritardi anche nel processo di assegnazione degli obiettivi individuali e organizzativi del Piano 2020-2022, dovuti anche alla necessità di fronteggiare prontamente la situazione di emergenza sanitaria.

Il Nucleo rileva un approccio di crescente maturità dell'Ateneo volto al miglioramento continuo con particolare riferimento al sistema di monitoraggio degli obiettivi e relativi indicatori nonché alla identificazione di punti di forza, debolezza e relative azioni di miglioramento. In rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, il Nucleo verifica che l'Ateneo ha identificato e monitorato gli obiettivi relativi alla *performance* organizzativa. A valle di un'analisi approfondita dei contenuti della Relazione, il Nucleo verifica di seguito la conformità, attendibilità e comprensibilità della Relazione 2020.



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, sufficientemente completo e coerente, in grado di mettere in evidenza gli aspetti salienti del ciclo della *Performance*. Dalla Relazione emergono in modo trasparente i più salienti risultati raggiunti in merito alle *performance* organizzative e individuali. L'Ateneo dimostra una buona maturità e capacità di autovalutazione, identificando in modo puntuale punti di forza, punti di debolezza e relative azioni di miglioramento.

Attendibilità

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 quali la *soddisfazione degli studenti*, l'offerta formativa e la valutazione del Direttore Generale e dei dirigenti. Si precisa che 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. La Relazione sulla *Performance* dell'Università degli Studi della Tuscia è dunque un documento chiaro e in generale completo.

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 ottima comprensibilità, in merito alla struttura, al linguaggio e all'esposizione dei contenuti. In particolare, l'utilizzo di tabelle, grafici e simboli consente di avere un quadro di sintesi immediato dell'organizzazione e dei risultati conseguiti rispetto a obiettivi e target. Si ribadisce che l'albero delle *performance* articolato per aree strategiche assicura un collegamento con le informazioni del Piano Integrato e mostra in modo schematico il rapporto gerarchico e funzionale tra gli obiettivi; l'indicazione, nell'albero della *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 volti a fornire un giudizio sintetico sull'andamento degli indicatori e dei relativi trend.

Riferimenti documentali:

1. Relazione sulla *Performance* anno 2020;
2. Allegato 1 "Dettaglio della valutazione complessiva del personale";
3. Piano Integrato 2020-2022;
4. Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* - aggiornamento 2020;
5. Monitoraggio STP su obiettivi strategici e operativi di Ateneo (**Allegato n. 1/1-7**).

Sulla base delle attività valutative sopra esposte, verificatane la coerenza, attendibilità e comprensibilità, il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla *Performance* 2020, già approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25.06.2021, e dà mandato al Coordinatore di firmare il Documento di Validazione (**Allegato n. 2/1-1**) e di procedere alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo.

Allegati al verbale n. 7 del 29.06.2021:

- Allegato n. 1 – Monitoraggio STP su obiettivi strategici e operativi di Ateneo
- Allegato n. 2 – Documento di Validazione