

VERBALE NUCLEO DI VALUTAZIONE RIUNIONE TELEMATICA DEL 29 maggio 2020

Il Nucleo di Valutazione (NdV) si riunisce a distanza tramite la piattaforma Microsoft Teams, come risulta dalla convocazione prot. n. 12665 del 21/05/2020 in data odierna, per discutere dei seguenti punti all'OdG:

- 1) Comunicazioni;
- 2) Audizione Direttore Generale e proposta di valutazione ai sensi art. 14 d.lgs 50/2009 e s.m.i.;
- 3) Validazione Relazione performance Ateneo;
- 4) Follow up visite CEV;
- 5) Prime riflessioni sulla relazione annuale del Nucleo;
- 6) Parere congruità curriculum;
- 7) Varie ed eventuali.

Alle ore 8:30 risultano in collegamento su Teams:

- Prof. Matteo Turri
- Prof.ssa Anna Ilaria Trapè
- Dott. Daniele Valerio
- Dott. Massimo Principi
- Sig. Tommaso Ridolfi

Assistono alla riunione, ai fini del supporto tecnico-amministrativo, il dott. Fiorenzo Formentini e la dott.ssa Silvia Mozzoni, responsabile dell'Ufficio Amministrazione digitale, programmazione strategica e controllo di gestione che assume le funzioni di segretaria verbalizzante.

Verificata la presenza del numero legale, il Presidente pone in discussione i punti all'ordine del giorno.

1. Comunicazioni

Non ci sono comunicazioni

Alle ore 8.45 si collega il Direttore Generale per la discussione del punto n. 2 all'odg.

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

Il NdV, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lettera e), del D.Lgs.150/09, e il suo aggiornamento D.Lgs 74/2017 propone all'organo di indirizzo politico e amministrativo la valutazione annuale del Direttore Generale (DG). L'accesso agli strumenti per premiare il merito è subordinato agli adempimenti di cui all'art. 14 comma 6, del suddetto Decreto Legislativo.

A livello generale il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) prevede, al Capo IV, che il Direttore Generale sia valutato sulla base delle seguenti dimensioni:

- Misurazione degli indicatori di performance di Ateneo (I.VA.P.), avente peso complessivo pari al 20% della valutazione complessiva;
- Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, aventi incidenza sulla valutazione complessiva pari al 40%;
- Valutazione dei comportamenti organizzativi, che incide per il 40%.

Relativamente alla misurazione della performance di Ateneo (I.VA.P.) si fa riferimento a quanto indicato nella relazione sulla performance 2019 approvata dal CdA, nella seduta del giorno 11/02/2020 secondo i criteri di valutazione e le relative fasce di collocazione indicate nei § 2.1 e 5.1 del SMVP.

In coerenza con quanto previsto dal SMVP attualmente vigente, per il 2019 gli ambiti di valutazione della performance di Ateneo sono indicati nel piano triennale della performance 2019-2021 e sono riepilogati nella tabella che segue:

I.VA.P.								
Didattica			Ricerca			Economico-gestionale		
peso	Indicatore	target	peso	Indicatore	target	peso	Indicatore	target
5%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4 e 5)	≥ 99%	10%	N. mobilità outgoing di studenti e laureati per tirocinio attraverso periodo di stage all'estero*	≥ t ₁	10%	indice spese di personale	≤ 80%
5%	Rapporto dati coerenti titoli di accesso inviati dall'ateneo tramite Ans/dati spediti	≥ 99%	5%	Verifica della efficace registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo	≥ t ₁	10%	indicatore di indebitamento	≤ 15%
5%	rapporto dati coerenti esami convalidati e riconosciuti inviati dall'ateneo tramite ans/dati spediti	≥ 99%	5%	N. degli eventi e delle iniziative per diffondere l'informazione e la formazione riguardo la cultura di autoimprenditorialità e rapporti con le imprese del territorio	n. 5 sezioni attivate al 31/12/19	10%	indicatore di sostenibilità economico finanziaria	≥ 1
5%	Rapporto tra "Laureati con CFU validi per il corso < dei CFU previsti" su "Totale laureati"	< 5%	* l'anno t-1 si riferisce all'a.a. 2017/18 mentre l'anno t all'a.a. 2018/19			10%	indicatore di tempestività dei pagamenti	≤ 0
10%	rapporto ore di lezione inserite tramite applicativo interno (PLD) per prenotare aule/ore di lezione offerta formativa esse3	≥ 85%				10%	Rapporto contribuzione studentesca / FFO	< 20%

Fonte: Piano triennale della Performance 2019-2021

Tali indicatori sono stati oggetto di rendicontazione nella Relazione sulla performance 2019 dove si è data contezza anche dei monitoraggi infrannuali aventi ad oggetto i medesimi indicatori, come esposto nelle seguenti tabelle.



Didattica							
peso	Indicatore	target	Valore al 31/05/2019	Valore al 30/09/2019	Valore al 31/12/2019	valore riferimento t ₋₁	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
5%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4 e 5)	≥ 99%	Sped. 1 - 100,00 Sped. 4 - 99,64 Sped. 5 - 99,88	Sped. 1 - 100,00 Sped. 4 - 99,57 Sped. 5 - 99,92	Sped. 1 - 100,00 Sped. 4 - 99,46 Sped. 5 - 99,95	Sped. 1 - 100,00 Sped. 4 - 99,95 Sped. 5 - 100,00	100%
5%	Rapporto dati coerenti titoli di accesso inviati dall'ateneo tramite Ans/dati spediti	≥ 99%	96,47	96,50	97,63	99,83	0
5%	rapporto dati coerenti esami convalidati e riconosciuti inviati dall'ateneo tramite ans/dati spediti	≥ 99%	99,77	99,23	99,85	99,48	100%
5%	Rapporto tra "Laureati con CFU validi per il corso < dei CFU previsti" su "Totale laureati"	< 5%	0,10	0,02	0,02	0,82	100%
10%	rapporto ore di lezione inserite tramite applicativo interno (PLD) per prenotare aule/ore di lezione offerta formativa esse3	≥ 85%	86%		86,06%	89,03%	100%

In rosso sono evidenziati gli indicatori che non hanno raggiunto il target.

Fonte: Relazione sulla Performance 2019

Ricerca							
peso	Indicatore	target	Valore al 31/05/2019	Valore al 30/09/2019	Valore al 31/12/2019	valore riferimento t ₋₁	grado di raggiungimento
10%	N. mobilità outgoing di studenti e laureati attraverso periodo di stage all'estero*	≥ t ₋₁	103	112	112	108	100%
5%	Verifica della efficace registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo	≥ t ₋₁	773	1443	2.281	1.583	100%
5%	Iniziative di formazione, incentivazione e sviluppo di una cultura di impresa tra docenti, ricercatori, dottorandi, laureati e studenti	n. 5 sezioni attivate al 31/12/18	4	6	9	6	100%
* l'anno t-1 si riferisce all'a.a. 2017/18 mentre l'anno t all'a.a. 2018/19							

Fonte: Relazione sulla Performance 2019

Economico-gestionale	target	31/12/2019	grado di raggiungimento
Indice spese di personale	≤ 80%	72,80%	100%
Indicatore di indebitamento	≤ 15%	9,60%	100%
Indicatore di sostenibilità economico finanziaria	≥ 1	1,09	100%
Indicatore ANNUALE di tempestività dei pagamenti	≤ 0	-3,5	100%
Rapporto contribuzione studentesca/FFO	< 20%	19,30%	100%

Fonte: Relazione sulla Performance 2019

Il NdV rileva che i target sin qui esposti relativi ai tre ambiti di valutazione (Didattica, Ricerca ed Economico-gestionale) riconducibili agli I.V.A.P. sono stati

raggiunti quasi totalmente, per cui gli indicatori per la valutazione della performance raggiungono un esito valutativo del 95% che corrisponde, ai sensi della Tabella 1 del SMVP, ad un punteggio IVAP pari a 20 punti.

Per quanto riguarda gli obiettivi individuali, aventi incidenza sulla valutazione complessiva pari al 40% il Nucleo ricorda che tali obiettivi sono stati formulati dal Rettore e accettati dal Direttore stesso, sono stati inseriti nel Piano triennale sulla performance e sono rappresentati (contenuto e output previsti per il 2019) e rendicontati nella Relazione 2019 sulla performance, come emerge dalla seguente tabella.

Obiettivi/azioni	Output 2019	Grado Raggiungimento obiettivo
PROSPETTIVA DELLA DIDATTICA/SERVIZI AGLI STUDENTI		
Rafforzare e allargare il novero dei servizi agli studenti	Azioni conseguenti e coerenti	80%
PROSPETTIVA DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE		
Dipartimenti di eccellenza	Monitoraggio e coordinamento dell'attuazione del progetto in base alle fasi e tempi prestabiliti	100%
Definizione degli assetti organizzativi e procedurali tra Aree interessate ai processi di internazionalizzazione e Dipartimenti: definizione dei processi e procedimenti trasversali	Elaborazione di una proposta di azioni per l'internazionalizzazione dell'Ateneo entro il 30.06.2019	60%
PROSPETTIVA DELL'EDILIZIA E LOGISTICA		
Realizzazione progetto presentato nell'ambito del L. 338/2000	Affidamento lavori entro il 31/12/2019	<i>Non perseguibile Cfr Delibera CdA del 25.10.2019</i>
- Cns - Vallebona	Monitoraggio e approvazione delle varie fasi progettuali; aspetti finanziari e rapporti con il Ministero (Accordo di Programma e Dipartimenti di eccellenza)	100%
PROSPETTIVA ORGANIZZATIVA GESTIONALE		
Approvazione di un piano di azioni per la digitalizzazione dei processi e dei servizi di Ateneo	Approvazione del piano entro 30.06.2019	100%

Fonte: Relazione sulla Performance 2019

Il NdV prende atto della rimodulazione, ai sensi della Delibera del CdA del 25/10/2019, dell'obiettivo inerente alla realizzazione del progetto presentato nell'ambito della Lg. 338/2000, del quale è stata definita la non perseguibilità. Dalla Relazione del Direttore, emerge come lo stesso abbia fornito compiuta e dettagliata rendicontazione per ciascun obiettivo. Nella riunione del 29/05/2020 il Direttore Generale è stato audito dal Nucleo di Valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi individuali.

Visto in conclusione, la rendicontazione degli obiettivi individuali del Direttore Generale e sentito il Direttore medesimo in data odierna, il NdV ritiene di avere elementi sufficienti per poter valutare l'attività svolta dal Direttore Generale nel

corso del 2019 in relazione agli obiettivi individuali che risultano raggiunti con un punteggio conseguente pari all'88% che, ai sensi della Tabella 11 del SMVP, corrisponde ad un punteggio pari a 40 punti.

Relativamente, infine, alla valutazione dei **comportamenti organizzativi**, il NdV ha ricevuto dal Magnifico Rettore in data 27/05/2020 la Nota al Presidente del Nucleo di Valutazione" (prot. 13042 del 26/05/2020) relativa alla proposta di valutazione del Direttore generale da parte del Rettore, come previsto nel SMVP.

Tale nota riporta le seguenti valutazioni:

- gestione delle reti e delle relazioni esterne: 100;
- sviluppo e gestione dell'innovazione: 100;
- capacità di valutazione: 100;
- gestione delle situazioni critiche: 100.

In ragione dei pesi definiti dal SMVP delle singole sotto-dimensioni emerge una valutazione complessiva della dimensione "Comportamenti organizzativi" pari al 100% corrispondente a 40 punti.

Per quanto sopra esposto la proposta complessiva di valutazione del Direttore Generale è pari a 100 punti su 100 ottenuta come riportato di seguito.

Profilo di risultato	Punteggio
Performance di Ateneo	20
Obiettivi individuali	40
Comportamenti organizzativi	40
TOTALE	100

La presente proposta è stata condivisa nella seduta odierna con il Direttore Generale. Preso atto che il Direttore non ritiene di formulare controdeduzioni, la proposta di valutazione verrà trasmessa al Rettore per i conseguenti provvedimenti.

Alle ore 9.30 il Direttore Generale si disconnette dalla riunione

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

3. Validazione Relazione performance Ateneo

Il NdV, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c) del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. e dell'art.2, co. 1, lett. r) della Lg. 240/2010, prende in esame la Relazione sulla Performance di Ateneo al fine della sua validazione.

La validazione della Relazione da parte del NdV costituisce uno dei momenti fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance, in quanto rappresenta:

- da un lato, il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, co. 2, lettera f), del D.Lgs. 150/2009);
- dall'altro, il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione dei risultati raggiunti al sistema premiale, attraverso il momento della valutazione di quanto rendicontato. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali del merito.

Sulla base di quanto espresso dal D.Lgs. 150/2009, è stata analizzata la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2019, approvata con Deliberazione nr. 25 del Consiglio di Amministrazione del 11/02/2020, unitamente ad altri documenti ritenuti di interesse ai fini dell'attività, tra cui:

- le Relazioni sulla Performance, ed i relativi documenti di validazione, con riferimento agli anni 2016, 2017, 2018;
- il Piano integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

Nell'analisi si sono adottate, quale riferimento metodologico, le Linee Guida nr. 3/2018 della Funzione Pubblica, emanate in osservanza delle disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009. Tale riferimento avviene in relazione al richiamo della Lg. 240/2010 che, all'art. 2, co. 1, lett. r), prevede che il Nucleo sia titolare delle funzioni di cui all'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 tra cui le "procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale".

Le Linee Guida nr. 3/2018, nello specifico, stabiliscono che il NdV possa addivenire alla validazione della relazione sulla performance "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicuri la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione".

Le medesime Linee Guida, inoltre, specificano come la validazione (che si ricorda deve avvenire entro il 30/06 di ciascun anno) debba essere intesa con riferimento al processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione e non debba essere considerata una mera "certificazione" della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti.

A tal fine vengono definiti i requisiti in ragione dei quali la Relazione sulla performance di un'Amministrazione possa essere validata. In particolare, i NdV devono verificare:

- la conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;



- la coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- la presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- la considerazione, nella misurazione e valutazione delle performance, degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- il corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- l'affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- l'effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- l'adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- la sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- la chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Tali parametri richiamano, in maniera maggiormente analitica e puntuale, gli ambiti di analisi definiti dalla Delibera nr. 6/2012 della CIVIT/ANAC che sono:

- la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto (D.Lgs. 150/2009) e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).

Posto che le Linee Guida nr. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica sostituiscono, per i soli ministeri, le Delibere nr. 5 e 6 della CIVIT/ANAC, che vennero emanate con riferimento a tutte le amministrazioni indicate nell'art. 2 del D. Lgs. n. 150/2009 (tra cui le Università) e stante la possibilità di una lettura congiunta tra le diverse prassi il NdV, considerata l'utilità del maggiore dettaglio delle Linee Guida nr. 3/2018 e valutata la lettura sistemica garantita dagli ambiti di valutazione della Delibera nr. 6/2012 ANAC, ha disposto di procedere all'analisi della Relazione sulla Performance 2019 dell'Università di Macerata seguendo la traccia degli ambiti di analisi proposti dalla CIVIT/ANAC, approfondendoli con le verifiche sui parametri definiti dalle Linee Guida nr. 3/2018 della Funzione Pubblica.

A. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle prassi



Tale ambito di analisi mira a mettere in luce la coerenza (o meno) della Relazione sulla Performance dell'Università di Macerata rispetto a quelle che sono le disposizioni normative (e in particolare con riferimento alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.) ed alle prassi con particolare riferimento alle Linee Guida nr. 3/2018 della Funzione Pubblica, alla delibera nr. 5/2012 CIVIT/ANAC ed alle varie indicazioni di ANVUR specificatamente rivolte alle Università statali.

Con riferimento al D.Lgs. 150/2009, l'art. 10, lett. b) del Decreto, stabilisce che gli organi di indirizzo politico amministrativo approvino entro il 30 giugno di ciascun anno la Relazione annuale sulla performance che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Si tratta di un richiamo invero vago su cui il NdV non può fare altro che accertare l'approvazione, avvenuta con Deliberazione nr. 25 del Consiglio di Amministrazione del giorno 11/2/2020 e valutare come nella Relazione trovino spazio:

- la misurazione dei risultati organizzativi e individuali, con approfondimento degli scostamenti (par. 3, 4 e 6 della Relazione);
- l'analisi delle risorse utilizzate per il raggiungimento di detti risultati (par. 5);
- un richiamo alle politiche di genere adottate dall'Ateneo (par. 8).

Dal punto di vista della prassi, inoltre, il NdV ha verificato positivamente la rispondenza della Relazione:

- alle Linee Guida 3/2018 della Funzione Pubblica, con riferimento ai contenuti previsti per la relazione, analisi di contesto, rendicontazione degli obiettivi individuali e di performance organizzativa, declinazione del percorso di misurazione e valutazione della performance,
- alla Delibera nr. 5/2012 della CIVIT/ANAC, con riferimento in particolare alla struttura prevista dalla medesima Delibera cui la Relazione dell'Ateneo, come negli anni precedenti, corrisponde.

È opportuno, inoltre richiamare anche le Linee Guida ANVUR del Luglio 2015 "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" laddove gli Atenei, nella redazione della Relazione sulla performance, vengono invitati a considerare in modo integrato "i risultati delle azioni realizzate ai fini della trasparenza e dell'anticorruzione". Aspetto che viene preso in debita considerazione nel Paragrafo 7 della Relazione.

Da ricordare come nelle medesime Linee Guida l'ANVUR metta in evidenza come la Relazione sulla Performance debba essere vista "come un'autovalutazione dell'ateneo sull'andamento del proprio ciclo di performance annuale e per questo, occorre porre in evidenza, tra gli altri:

- l'evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione;
- il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;
- la presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano Integrato.

Di tali aspetti si dà contezza, con riferimento al primo punto, nell'analisi degli obiettivi, dove trovano espressione le rilevazioni infrannuali e le eventuali rimodulazioni degli obiettivi e, con riferimento ai punti successivi, nel paragrafo conclusivo della Relazione dove si pone l'accento sui punti di forza e di debolezza dell'intero ciclo della performance dell'Università degli Studi di Macerata.

Da ultimo si rileva necessario un richiamo alle Linee Guida ANVUR del gennaio 2019 rubricate "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane" dove si chiede agli Atenei di valorizzare la connessione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio predisponendo il documento "in chiave analitica coerentemente con i risultati economici presentati nel Bilancio di esercizio e, dal punto di vista strategico, con qualsiasi altro documento di rendicontazione dall'Ateneo (es. relazione del rettore, relazioni specifiche sulle politiche di Ateneo et al.)", aspetti che vengono declinati in modo approfondito nel Paragrafo 5 della Relazione.

Dopo tali doverose analisi il Nucleo reputa come la Relazione sulla performance risulti coerente e conforme con le disposizioni normative e con le prassi del Dipartimento della Funzione Pubblica.

B. Attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione

Tale ambito di analisi mira a verificare la coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento e la presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano.

Con riferimento a tali aspetti è stata analizzata la Relazione sulla performance in combinazione con il Piano triennale della performance per il periodo 2019-2021. I due documenti risultano coerenti nei contenuti e nella declinazione degli obiettivi. In caso di obiettivi dichiarati "non perseguibili" e rimodulazioni si è data contezza dell'avvenuta variazione con indicazione puntuale del CdA di riferimento che ha provveduto alla revisione.

Nella Relazione sulla performance si dà contezza dello stato di raggiungimento tanto degli obiettivi di performance organizzativa (che vengono definiti IPAT – Indicatori di performance di Ateneo), quanto degli obiettivi di performance individuale, che comprendono a loro volta sia i cd. IVAP (Indicatori di Valutazione del Personale).

Con riferimento agli IPAT si segnala, quale buona prassi, il fatto che l'Ateneo abbia previsto e valutato obiettivi relativi alle seguenti aree:

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

In tutte le aree sono presenti una serie di indicatori in grado di rappresentare con completezza l'attività dell'Ateneo.

Al pari anche con riferimento agli IVAT e agli obiettivi di struttura si segnala, come ulteriore buona prassi, la presenza di un quadro di obiettivi, indicatori e connesse rendicontazioni che garantiscono un adeguato collegamento con la pianificazione strategica e con la struttura organizzativa dell'Ateneo.

A livello complessivo si rileva come tutti gli obiettivi del Piano Performance trovino riscontro e rendicontazione nella Relazione sulla Performance e si dà atto come gli indicatori siano stati utilizzati in modo corretto.

Come negli anni precedenti, nell'analisi della Relazione è emerso un livello qualitativo soddisfacente di definizione degli obiettivi anche se il Nucleo sottolinea l'importanza di una costante tensione verso la chiara identificazione del livello di risultato atteso e del risultato raggiunto.

Il NdV rileva, tuttavia, come sia necessario garantire un presidio costante sia sulla redazione degli obiettivi e sulla chiara definizione dei target previsti.

È il caso ad esempio dei seguenti obiettivi individuali:

- Rafforzare e allargare il novero dei servizi agli studenti, per cui è previsto un output declinato come "Azioni conseguenti e coerenti";
- CUS – Vallebona cui corrisponde un output definito in "Monitoraggio e approvazione delle varie fasi progettuali; aspetti finanziari e rapporti con il Ministero (Adp e Dipartimenti di eccellenza)"

In generale, quindi, si invita, come gli anni precedenti, a non distogliere l'attenzione alla definizione di target che abbiano una dimensione quantitativa, misurabile e dimostrabile oggettivamente.

Il NdV, inoltre, ha l'obbligo di verificare, nella fase di validazione della Relazione sulla performance, se si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

A tal proposito occorre sottolineare come la Relazione sulla performance 2019 e, a monte, il Piano triennale della performance 2019-2021, dedichino ampio spazio al tema della trasparenza e dell'anticorruzione.

In fase di programmazione, infatti, si segnala come l'Ateneo nel Piano triennale della performance faccia propri gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza. Si legge, infatti, al Paragrafo 4 come "il documento va letto parallelamente al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 26/10/2018, che dà conto delle azioni che l'Ateneo ha individuato nel triennio per evitare la contaminazione del tessuto della P.A. del fenomeno corruttivo e le attività atte a garantire gli obblighi di trasparenza".

In fase di rendicontazione, invece, si rileva come il Paragrafo 7 dia contezza dei risultati raggiunti in materia di trasparenza e integrità.

Accanto a tale Paragrafo si segnala come diversi obiettivi previsti dal Piano triennale della performance e rendicontati dalla Relazione abbiano impatti importanti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Tra questi si ricordano:

- l'adozione di un documento normativo che unifichi Codice etico e Codice di comportamento, in quanto entrambi i documenti, nelle finalità stabilite dalla normativa, hanno la finalità di introdurre regole nell'Amministrazione per la prevenzione della corruzione;
- la definizione di Linee guida generali per commissioni di concorso personale docente, dove dovrebbero trovare spazio adeguate misure di prevenzione delle situazioni di conflitto di interesse;
- la predisposizione in formato digitale dei decreti del Rettore e del Direttore generale, con un impatto importante in materia di trasparenza e diffusione degli atti dell'Ateneo;
- lo sviluppo di un applicativo informatico per la gestione delle candidature degli studenti internazionali in collaborazione con CSIA (ambito di miglioramento: digitalizzazione procedure), ricordandosi a tal fine come la digitalizzazione delle procedure sia richiamata a più riprese dai Piani Nazionali Anticorruzione quale mezzo per garantire una maggiore trasparenza, celerità e correttezza dell'agire amministrativo.

Prendendo atto di come l'Ateneo preveda anche una rendicontazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, il NdV invita a proseguire la strada del rafforzamento della connessione tra ciclo della performance e prevenzione della corruzione/trasparenza suggerendo anche la previsione, tra gli IPAT, anche di indicatori connessi a tali tematiche.

A seguito di tale analisi emerge come il documento possa, per quanto concerne le informazioni in possesso del NdV, considerarsi attendibile, gli obiettivi rendicontati si possano considerare coerenti con la programmazione di Ateneo e come gli indicatori e i dati debbano reputarsi affidabili ai fini di una corretta rendicontazione.

Comprensibilità della Relazione

La Relazione sulla performance 2019 presenta un grado di comprensibilità molto soddisfacente. Si tratta di una relazione sintetica ma che, allo stesso tempo, non perde di vista l'orientamento ai contenuti ed alla leggibilità. Tale risultato tuttavia non deve fare perdere l'attenzione su tale fattore che deve essere costantemente presidiato. Come negli anni scorsi, anche per gli anni a venire il Nucleo, si impegna a supportare gli Uffici per il miglioramento continuo della documentazione connessa al ciclo della Performance in generale e alla Relazione sulla performance nello specifico.

A parere del Nucleo il documento rispetta il requisito di comprensibilità e rispetta i requisiti di sinteticità e chiarezza previsti dal D.Lgs. 74/2012.

Conclusioni

Viste le considerazioni di cui ai paragrafi precedenti il giudizio del NdV sulla Relazione è positivo. Si delibera quindi di procedere alla validazione della Relazione sulla performance 2019, dando mandato agli uffici di procedere alla pubblicazione dell'attestazione circa la validazione del documento allegata a questo verbale.

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

4. Follow up visite CEV

Il Presidente fa il punto sull'elenco delle Schede verifica superamento criticità che il NdV deve presentare all'ANVUR entro la scadenza del 31 maggio p.v.. A seguito di un rapido riscontro della documentazione già approvata nelle riunioni precedenti, si prende in esame l'ultima scheda da approvare relativa al corso di laurea di Giurisprudenza (LMG/01).

Dopo breve analisi e confronto, il NdV approva quest'ultima Scheda e dà mandato all'ufficio di supporto di procedere entro le scadenze previste con l'upload di quanto richiesto nel portale riservato ai Nuclei.

5. Prime riflessioni sulla relazione annuale del Nucleo

Il NdV prende atto che ancora non sono disponibili le linee guida per la relazione annuale dei Nuclei di Valutazione aggiornate al 2020, pertanto, poiché sarà ragionevole che le nuove linee guida non si discosteranno da quelle dello scorso anno, il Presidente propone di suddividere i lavori nel modo seguente:

- il dott. Valerio provvederà all'istruttoria della sezione relativa alla "Valutazione della performance", entro il 31 giugno;
- il prof. Turri e la prof.ssa Trapè, con l'ausilio dell'ufficio di supporto si occuperanno della sezione relativa alla "valutazione del sistema di qualità", procedendo, come lo scorso anno, in base alla struttura dei requisiti di accreditamento "R" per ogni Corso di studi;
- il sig. Ridolfi è incaricato di affrontare il requisito R1.a4;

Il dott. Principi curerà l'istruttoria della Relazione al bilancio consuntivo di Ateneo che verrà approvato dal CdA nella seduta di giugno.

6. Parere congruità curriculum

Il NdV prende atto che in merito al punto in discussione è pervenuta una richiesta di parere sulla congruità dei curricula scientifici o professionali ai sensi dell'art. 2 lettera r) della legge n. 240 del 2010. Il NdV prima di procedere all'analisi dei curricula presentati, ritiene di richiamare i criteri di valutazione che ha ritenuto fissare nella propria riunione del 12/11/2015 e che ha reso noto a tutte le strutture didattiche con nota n. 1166 del 28/01/2016.

Premesso ciò, si prende atto della richiesta della sig.ra Tiziana Sagretti, responsabile Ufficio Didattica e Studenti dei Dipartimenti di Scienze Politiche, della comunicazione e dei rapporti internazionali e del Dipartimento di Economia e



Diritto, pervenuta in data 13/05/2020, in cui vengono comunicati al NdV l'elenco dei docenti individuati dal collegio di direzione del corso di perfezionamento in **"Diritto della crisi d'impresa"** e delle relative discipline per cui si richiede di esprimere un parere di congruità per la chiamata diretta così come sintetizzato nella tabella seguente:

Corso di perfezionamento in Diritto della crisi d'impresa			
Docente	Disciplina	SSD	ORE
Riccardo Fava	Il procedimento unitario, le impugnazioni e le misure protettive e cautelari	IUS04/IUS15	2,5
Paola Rossi	Contenuto e tecnica del piano concordatario	SECS/P07	2,5
Giuseppe Ripa	La transazione fiscale e i rapporti tributari	IUS/12	2,5
Jonata Tellarini	La liquidazione dell'attivo nella liquidazione giudiziale	IUS04/IUS15	2,5

In ordine ai curricula della dott.ssa Paola Rossi e dell'avv. Dott. Riccardo Fava, dopo attento esame della documentazione inviata e in relazione agli insegnamenti proposti, il NdV pur apprezzando i titoli indicati nei curriculum di entrambi, non ritiene che vi siano le condizioni perché possa essere attestata l'alta qualificazione scientifica e dunque la presenza dei requisiti per la chiamata diretta. Il Nucleo sottolinea che in nessun modo il proprio parere preclude la via della chiamata su bando.

In ordine ai curricula della dott.ssa Jonata Tellarini e del dott. Giuseppe Ripa, dopo attento esame della documentazione inviata e in relazione agli insegnamenti proposti, il NdV riconosce l'alta qualificazione professionale ed esprime parere favorevole ai sensi del citato art. 2, lettera r), della L. 240/2010.

Il NdV prende atto della successiva richiesta sempre della sig.ra Tiziana Sagretti, responsabile Ufficio Didattica e Studenti dei Dipartimenti di Scienze Politiche, della comunicazione e dei rapporti internazionali e del Dipartimento di Economia e Diritto, pervenuta in data 27/05/2020, in cui viene comunicato al NdV il nominativo di un docente individuato dal collegio di direzione del master in **"Scienze amministrative e innovazione nella pubblica amministrazione (MasterPA)"** e della relativa disciplina per cui si richiede di esprimere un parere di congruità per la chiamata diretta così come indicato di seguito:

Master di II livello in Scienze amministrative e innovazione nella pubblica amministrazione (MasterPA)		
Docente	Disciplina	ORE
Nicola Francioni	La responsabilità amministrativa	5

il NdV prende atto che per il docente individuato dal collegio di direzione del master si era già espresso favorevolmente nelle riunioni del 12/05/2016, pertanto nulla



osta nel confermare il proprio parere riferendosi la richiesta ai medesimi ambiti di insegnamento.

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

7. Varie ed eventuali

Il NdV accoglie la richiesta dell'arch. Ascenzi e posticipa la propria riunione di giugno al giorno 26.

Il NdV richiede al PQA di avere a disposizione tutti i documenti di Riesame ciclico richiesti ai CdS entro fine luglio

In ultimo, il NdV stabilisce di avviare per il mese di settembre il nuovo ciclo di audizioni già programmato nella propria riunione del 28 ottobre 2019.

I primi CdS ad essere incontrati saranno quelli appartenenti alle classi L-12 e LM-37 del dipartimento di Studi umanistici.

Il NdV dà mandato all'ufficio di supporto di richiedere la disponibilità del PQA a presenziare all'incontro e ad inviare la convocazione ai Presidenti dei CdS individuati.

Alle ore 11:40 non essendoci null'altro da discutere, termina la riunione telematica.

Macerata, 09/04/2020

La Segretaria
f.to dott.ssa Silvia Mozzoni

Il Presidente
f.to prof. Matteo Turri