



**UNIVERSITÀ**  
DEGLI STUDI DELLA  
**TUSCIA**

Nucleo di Valutazione di Ateneo

**RELAZIONE PER LA VALIDAZIONE DELLA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**Anno 2021**

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, art. 14, comma 4, lett. c)

## Approvata il 23.06.2022

**Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'Università degli Studi della Tuscia di Viterbo**  
composto da:

Prof. Bruno Ronchi, Università degli Studi della Tuscia, Coordinatore

Avv. Eva Ferretti, Consorzio Interuniversitario Cineca

Prof.ssa Roberta Guglielmetti Mugion, Università degli Studi Roma Tre, vice-Coordinatore

Prof.ssa Cristina Lecchi, Università degli Studi di Milano

Dott. Angelo Siddi, Ministero dell'Università e della Ricerca

Dott. Leonardo Fiore, Rappresentante degli Studenti

I documenti approvati dal Nucleo sono reperibili al seguente indirizzo:

<https://www.unitus.it/it/unitus/organi-ateneo/articolo/nucleo-di-valutazione->

E-mail: [nuclval@unitus.it](mailto:nuclval@unitus.it)

Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione: Ufficio Assicurazione Qualità

Tel. 0761 357 956 – 946 - 96

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* 2021.

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* 2021 che è stata approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione dell'Università della Tuscia in data 30.05.2022. La Relazione, unitamente al relativo allegato, è stata trasmessa al Nucleo (nota del Direttore Generale prot. n. 11495 del 21.06.2022).

La presente Relazione di Validazione si propone di attestare conformità, attendibilità e comprensibilità della Relazione sulla *Performance* 2021, 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 2021-2023, adottato da questo Ateneo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.01.2021, ed i principali dati di sintesi sulle *Performance* realizzate, analizzando segnatamente i risultati raggiunti nelle singole aree strategiche individuate nel Piano medesimo.

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 2021, 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), e degli studenti (2.2.3).

Nel paragrafo 2.1 si fa riferimento al numero di immatricolazioni che è leggermente diminuito nel 2021/2022 rispetto al 2020/2021, nonostante l'estensione della *no tax* area.

Nel paragrafo 2.2 si evidenziano le modifiche intervenute per quanto riguarda la *governance*. Il sotto-paragrafo 2.2.1 tratta della Programmazione reclutamento personale, dichiarando che, nel corso del 2021, è stata varata una prudente ma comunque significativa politica di reclutamento del personale docente e sono state condotte nuove procedure di reclutamento per vari profili di personale TA. Si evidenzia, inoltre, 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%. 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.

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 paragrafo 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

Nel corso dell'anno 2021 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 quattro aspetti:

- A1 - Aumento degli studenti regolari;
- A2 - Attrazione studenti stranieri iscritti;
- A3 - Potenziamento *Placement*;
- A4 - Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità (AVA).

Per il primo obiettivo strategico dell'area Didattica si registrano dati positivi e si evidenzia, quindi, un aumento degli studenti regolari per l'a.a. 2020/2021 pari al 5,8% rispetto all'a.a. 2019/2020. Riguardo agli obiettivi operativi, risulta essere contenuto l'aumento degli iscritti al I anno, rispetto all'a.a. 2019/2020 (+6,96%) ed è osservabile un miglioramento nelle attività funzionali all'aumento della capacità attrattiva dei corsi di studio. Anche il grado di soddisfazione degli studenti sull'insegnamento e sulla docenza risulta in crescita rispetto al 2020.

Risultano, invece, criticità relative alla riduzione degli iscritti al I anno, rispetto all'a.a. 2020/2021 (-4,35%) e all'aumento degli insegnamenti a contratto (A1.4) e continuano a permanere criticità nell'obiettivo relativo alla riduzione dei tempi di conseguimento del titolo (A1.2), anche in correlazione alle conseguenze della pandemia. Tuttavia si evidenzia l'aumento relativo al rapporto tra studenti regolari CSTD e studenti non regolari, pari al 10,8% nell'a.a. 2020/2021, rispetto all'a.a. 2019/2020.

Per gli obiettivi collegati alle attività professionalizzanti e alla mobilità internazionale degli studenti, i target sono stati fissati con riferimento agli anni 2022 e 2023, in quanto inevitabilmente influenzati negativamente dalla situazione di emergenza sanitaria.

Per l'anno 2021 il perdurare della situazione di emergenza sanitaria ha continuato a comportare 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, affiancando all'orientamento tradizionale in presenza 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 2021 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. Il potenziamento dell'internazionalizzazione dell'offerta formativa è stato perseguito attraverso l'erogazione di n. 84 insegnamenti/moduli in lingua straniera, la stipula di 7 accordi di doppio diploma/semestri congiunti, l'offerta di due nuovi corsi di studio a carattere internazionale, interamente erogati in lingua inglese: "*Security and human rights*", classe LM-91, di nuova istituzione, e "*Circular Economy*", classe LM-76, risultante dalla modifica dell'ordinamento didattico del corso di laurea magistrale in Economia circolare.

Dal punto di vista dei rapporti con le imprese e delle attività professionalizzanti, come ormai consolidato, nel corso del 2021 si è registrato un elevato grado di soddisfazione da parte di enti e

imprese coinvolte nelle attività progettuali di placement, con un valore medio pari a 3,37 su una scala da 1 a 4.

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 e alla VQR 2011-2014 non sono confrontabili in quanto i criteri e la metodologia di valutazione non sono omogenei, non è stato possibile procedere alla valutazione dell'obiettivo strategico B1 (nel prospetto identificato con "N.V.").

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 su bando competitivo, in significativo aumento rispetto all'anno 2020, con un incremento registrato pari a +61%, grazie alla pubblicazione dell'avviso PRIN 2020.

Nell'anno 2021 l'Ateneo ha raggiunto ottimi risultati anche in riferimento all'indicatore sui finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza (il 13,8% dei proventi è rappresentato infatti da proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi, a fronte di un valore atteso del 10,5%).

Come per l'anno 2020, si conferma un risultato ampiamente positivo in merito all'obiettivo del rafforzamento dell'alta formazione: in particolare si evidenzia un significativo incremento degli iscritti ai corsi di dottorato con borsa di studio, nonché l'assegnazione di n. 6 posizioni di dottorato industriale, nell'ambito di quattro dei corsi di dottorato di ricerca attivati per il XXXVI ciclo.

Con riferimento all'obiettivo operativo inerente al rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico, l'Ateneo ha promosso iniziative volte alla diffusione e valorizzazione dei risultati della ricerca di Ateneo. Le iniziative relative alla diffusione della ricerca hanno riguardato diversi settori: *spin off* mediante la pubblicazione di un vademecum su come attivare una società *spin off* di ateneo, realizzazione di due seminari formativi sulla proprietà industriale, adesione e pubblicizzazione di due corsi APRE. Nel corso del 2021, infine, sono stati presentati n. 2 brevetti: per uno è stata depositata la domanda di brevetto, per l'altro è in fase di definizione un accordo per definire le percentuali di proprietà congiunta dell'innovazione.

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 - Sostenibilità economico finanziaria;
- C2 - Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo;
- C3 - Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo, miglioramento dei servizi di *Welfare* e del benessere del personale sul luogo di lavoro;
- C4 - Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali;
- C5 - Miglioramento dei servizi agli studenti.

Nell'ambito della prevenzione della corruzione, anche nell'anno 2021 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 per la prevenzione della corruzione. Le iniziative hanno riguardato principalmente la valutazione dei processi a rischio corruttivo, la revisione del Manuale delle Procedure previsto nel Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (SCIGR), la razionalizzazione del sistema di recupero crediti, la formazione specifica, il miglioramento del grado di

trasparenza delle attività istituzionali mediante la pubblicazione dei verbali dei Consigli di Dipartimento e dei Consigli di Corso di Studio, la predisposizione di una bozza di Accordo Quadro da stipulare con la Camera di Commercio, la Provincia e il Comune di Viterbo ai sensi dell'art. 15 della Legge 241/1990 volta alla pianificazione congiunta di misure di prevenzione e la sensibilizzazione della componente studentesca.

Si evidenzia che, ai fini di consolidare l'attività di *Audit* interno e verificare la *compliance* dei procedimenti amministrativi posti in essere dagli uffici alla normativa di riferimento (statale e di Ateneo), sono state realizzate le seguenti iniziative: è stata assicurata l'attività di *Audit* disposta dal Ministero dell'Università sui "Progetti PRIN"; nelle more della revisione del Manuale delle procedure, sono stati condotti *Audit* su specifici ambiti da presidiare, quali a) Obblighi di pubblicazione in materia di contratti e b) Corretta classificazione SIOPE dei proventi da contribuzione studentesca per corsi *post-lauream*. Ai fini dell'integrazione dei presidi di controllo interno e per assicurare l'ottimizzazione del sistema di prevenzione dei rischi e l'efficienza della struttura organizzativa dei controlli, si sono tenuti incontri tra il Direttore Generale, anche in qualità di RPCT, il Referente del Rettore e il personale interessato al fine di pianificare le azioni di coordinamento tra gli organismi di controllo interno, con particolare riferimento alle attività di anticorruzione e *internal auditing*.

In riferimento all'obiettivo strategico del miglioramento dei servizi agli studenti, nella rilevazione sulla soddisfazione degli studenti per i servizi offerti nell'anno 2021 si registra una proporzione di giudizi positivi pari al 65,98%.

Infatti, al fine di incrementare e migliorare i servizi agli studenti, anche nel 2021, l'Ateneo ha posto in essere una serie di misure, individuate anche grazie al proficuo e costante confronto con i rappresentanti degli studenti negli organi di Ateneo (es. agevolazioni sulle tasse, erogazione di borse di studio, distribuzione di *tablet* in comodato d'uso, introduzione del regolamento relativo alla doppia carriera dello studente atleta).

Sono proseguite le attività volte al miglioramento dei servizi informatici e di rete e, per testare il livello di soddisfazione dell'utenza, è stata somministrata agli studenti un'apposita domanda all'interno del più ampio questionario di soddisfazione sui servizi amministrativi dell'Ateneo, ottenendo una percentuale di risposte positive pari al 75,71%, a fronte di un target pari al 60%.

Per quanto riguarda invece il miglioramento della comunicazione di Ateneo, sono stati stipulati due contratti per la realizzazione di un nuovo sito web istituzionale e per la gestione del merchandising e la fornitura di prodotti *brandizzati* Unitus.

Nel corso dell'anno 2021 l'Ateneo ha confermato l'impegno nel rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale soprattutto attraverso la redazione del primo Bilancio Integrato UNITUS; inoltre, riguardo all'obiettivo strategico relativo alla valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo, miglioramento dei servizi di *Welfare* e del benessere del personale sul luogo di lavoro è stata analizzata la soddisfazione dell'utenza tramite la costruzione di un questionario *ad hoc* per il personale TA, che ha registrato una percentuale di risposte positive pari al 92,61%.

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 strategici di Ateneo, 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.

Ai sensi dell'art. 37, comma 2, del Regolamento per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità, per i dirigenti la valutazione degli obiettivi individuali e organizzativi è compiuta dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, sulla base delle verifiche condotte dal Nucleo di Valutazione. La valutazione degli obiettivi comportamentali 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 ricorda l'aumento delle risorse complessive del Fondo di Finanziamento Ordinario rispetto all'anno precedente, dovuto essenzialmente agli interventi previsti nel 2020 e finanziati a partire da quest'anno (i piani straordinari associati e ricercatori). Sono sostanzialmente confermate le modalità distributive del Fondo, che vedono la parte di trasferimento storico diminuire e la quota destinata al costo standard aumentare, come stabilito dal Decreto Ministeriale 25 marzo 2021, n° 289. Sono riportate, inoltre, le assegnazioni Ministeriali dell'anno 2021, che vedono per l'Università degli Studi della Tuscia un incremento dell'assegnazione premiale dovuta all'importo crescente destinato a tale voce nel 2021, a fronte di una diminuzione della quota base e dell'intervento perequativo. La crescita generale del totale finanziamento 2021 è dovuta, analogamente a quanto indicato per l'intero FFO, ai piani straordinari RTDB. I risultati ottenuti nella ripartizione delle risorse ministeriali premiali sono rappresentativi delle *Performance* ottenute nella didattica (numero di studenti regolari e regolari entro il primo anno oltre la durata normale del corso), nella ricerca e nelle politiche di reclutamento. Si tratta inoltre dell'ultima annualità che vede l'utilizzo dei risultati raggiunti per la VQR 2011-2014; a partire dal 2022 il MUR utilizzerà i risultati del nuovo quinquennio di valutazione 2015-2019. Infine, si evidenzia che il peso sul sistema della quota premiale è diminuito, così come quello dell'intervento perequativo.



Nel Capitolo 5 vengono descritti obiettivi e risultati conseguiti in tema di “Pari opportunità”, rilevando un’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 Comitato Unico di Garanzia (CUG) e le relative attività realizzate nel corso del 2021. Viene inoltre sottolineata l’attenzione dell’Università degli Studi della Tuscia ai temi concernenti il perseguimento delle pari opportunità, la riduzione delle disuguaglianze di genere, il miglioramento dell’efficacia, dell’efficienza e della trasparenza dell’azione amministrativa che si è concretizzata in due importanti obiettivi realizzati: la redazione del *Gender Equality Plan* e del Bilancio di Genere.

Nel Capitolo 6 viene illustrato il processo di redazione della Relazione sulla *Performance*, che risulta essere articolato in 8 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 del 25.06.2021 in occasione della validazione della Relazione *Performance* 2020, al fine di recepire le raccomandazioni dell’Organo nella presente Relazione sull’esercizio 2021.
2. Programmazione operativa delle attività e del relativo cronoprogramma. Incontri telematici con gli uffici competenti.
3. Confronto del Direttore Generale con il Coordinatore del Nucleo di Valutazione in merito alla programmazione dei lavori e dei tempi di consegna al Nucleo della documentazione da validare.
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. Approvazione della relazione da parte del Consiglio di Amministrazione e invio del documento all’OIV ai fini della validazione.
8. 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 all’utilizzo di uno specifico portale dedicato alla gestione del ciclo della *Performance* per l’Amministrazione Centrale e per gli altri Centri di spesa e ad una maggiore condivisione della cultura in materia di *Performance* da parte del personale tecnico-amministrativo. Tra i punti di debolezza si segnalano 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.

Il Nucleo conferma la tendenza ad un approccio di 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 2021.

### **Conformità**

In merito alla **conformità** della Relazione, anche quest'anno il Nucleo rileva, in generale, un buon 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. 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 può definirsi 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 fonda 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 buona 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 2021;
2. Allegato 1 Dettaglio valutazione complessiva del personale;
3. Piano Integrato 2021-2023;
4. Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* - aggiornamento 2020;
5. Monitoraggio STP su obiettivi strategici e operativi di Ateneo (**Allegato n. 1/1-4**).

Sulla base delle attività valutative sopra esposte, verificatane la coerenza, attendibilità e comprensibilità, il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla *Performance* 2021, già approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30.05.2022, 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. 6 del 23.06.2022:**

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