



Nucleo di Valutazione

Relazione per la validazione della  
Relazione sulla *Performance* anno 2018

---

Approvata nella seduta del 27.06.2019

## Riferimenti metodologici, pianificazione delle attività e risultati della valutazione

Il presente documento illustra i riferimenti metodologici, le principali attività svolte e gli esiti della valutazione realizzata dal Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi della Tuscia ai fini della validazione della Relazione sulla *Performance* 2018.

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 precipi 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* che è stata approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione dell'Università della Tuscia in data 12.06.2019.

La presente Relazione di Validazione si propone di attestare conformità, attendibilità e comprensibilità della Relazione sulla *Performance* 2018, ai sensi del D.lgs. n. 150/2009 e tenuto conto anche della precedente delibera CIVIT 2012, identificandole e argomentando le principali motivazioni alla base della stessa validazione.

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

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

La Relazione sulla *Performance* dell'Università degli Studi della Tuscia è un documento chiaro e completo.

Nella presentazione della Relazione vengono identificati i principali risultati ottenuti dall'Ateneo nel 2018. In riferimento alla gestione economico e finanziaria, l'Ateneo ha ottenuto risultati positivi sia per quanto concerne il costo standard sia sulla quota premiale. Sono stati rilevati miglioramenti in termini di valutazione dei prodotti di ricerca dei docenti reclutati nel periodo 2015-2017 e per l'Autonomia responsabile. Elemento da tenere sotto controllo sono invece le iscrizioni per l'anno 2019/2020. L'Ateneo dichiara inoltre di avere intrapreso iniziative di successo legate alla Terza Missione.

Si rileva che l'Ateneo prosegue il consolidamento del Sistema integrato di qualità che coinvolge tutte le funzioni istituzionali (didattica, ricerca e servizi strumentali) attraverso il supporto del Presidio di Qualità.

L'Introduzione presenta brevemente i contenuti della relazione, che illustra i risultati delle azioni poste in essere per il conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali e, in particolare, lo stato di attuazione del Piano Integrato 2018-2020.

Nel Capitolo 2 della Relazione si presenta una sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e *stakeholder* con riferimento al contesto esterno di riferimento, una descrizione sintetica dei dati qualitativi e quantitativi che riguardano l'Amministrazione, con il relativo organigramma e la descrizione del personale, con indicazione della programmazione per il reclutamento del personale dirigente, tecnico amministrativo, nonché dell'offerta formativa, con l'indicazione dell'andamento degli iscritti per Dipartimento e corso di studio.

Il Capitolo 3 presenta obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti e relativo approccio metodologico, con particolare riferimento all'albero della *performance* (par. 3.1). 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 (albero e tabella di monitoraggio e valutazione del grado di conseguimento al 31.12.2018), mentre nel 3.4 sono esplicitati gli obiettivi operativi (albero e tabella di monitoraggio e valutazione del grado di conseguimento al 31.12.2018).

In linea generale, il Nucleo ritiene che la metodologia e i simboli utilizzati per la rappresentazione dei risultati raggiunti siano chiari ed efficaci, 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.

Sempre con riferimento alla misurazione della *performance* organizzativa, l'Ateneo segnala la predisposizione all'interno del Portale dei monitoraggi di uno specifico sistema dedicato all'acquisizione dei dati della *performance* in modalità telematica. Tale sistema contiene, per tutte le aree di responsabilità

dell'amministrazione centrale, la documentazione di supporto alla mappatura degli obiettivi del Piano della *Performance*, condiviso con i responsabili degli uffici e declinato su base triennale. Il Nucleo si esprime favorevolmente in merito a tale iniziativa innovativa e basata sul miglioramento continuo della *performance*. Inoltre, il Nucleo, coerentemente con il Feedback ANVUR al Piano Integrato 2016-2018, invita l'Ateneo ad allineare, in vista del prossimo ciclo della *Performance*, gli obiettivi strategici e operativi con quelli delle strutture organizzative.

Nel paragrafo 3.5 è descritta la valutazione degli obiettivi individuali. Viene indicata la valutazione del personale dirigente (Direttore Generale e dirigenti) e non dirigente, con e senza incarico di responsabilità. I risultati sono dettagliati per strutture, dipartimenti e centri.

Il personale viene valutato sulla base di obiettivi gestionali attribuiti alla struttura stessa integrati con quelli conseguiti in riferimento agli obiettivi comportamentali, con diverse percentuali in base alle diverse categorie.

La valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti si basa sulla valutazione dei risultati conseguiti negli obiettivi prestazionali, integrata con quelli conseguiti da un punto di vista comportamentale connessi con capacità direzionali e organizzative.

La valutazione del personale di livello EP e D responsabile di unità organizzativa avviene considerando i risultati raggiunti sugli obiettivi gestionali attribuiti alla struttura stessa integrati con quelli conseguiti in riferimento agli obiettivi comportamentali, connessi con le capacità direzionali ed organizzative.

La valutazione del personale senza incarico di responsabilità avviene considerando i risultati raggiunti sugli obiettivi prestazionali attribuiti all'unità organizzativa di appartenenza, o comunque al personale che ne ha la responsabilità, integrati con quelli conseguiti in riferimento agli obiettivi comportamentali.

Per quanto concerne la valutazione del personale non dirigente con incarico di responsabilità si precisa che l'Ateneo ha sviluppato un efficace schema e una griglia per la valutazione degli obiettivi comportamentali, con un focus sui seguenti comportamenti attesi: *problem solving*, propensione all'innovazione, gestione e valorizzazione dei collaboratori, orientamento al cliente, affidabilità e disponibilità (Allegato 1).

L'Allegato 2 riporta le griglie di valutazione per il personale non dirigente senza incarico di responsabilità.

L'Allegato 3 fornisce i risultati di valutazione in forma anonima del personale con e senza incarico di responsabilità.

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 tra 2017 e 2018 e nella loro ripartizione tra i vari istituti e di seguito vengono presentati i principali risultati economico-finanziari conseguiti nel 2017 e confrontati con il 2018. 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 nel personale tecnico-amministrativo nonché una presenza significativa tra le nomine dei principali organi, commissioni e incarichi di Ateneo. Viene descritto inoltre il ruolo del CUG e le relative attività e progetti 2018-2021.

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

"1. Coinvolgimento nel processo di personale afferente ai diversi Uffici competenti, allo scopo di predisporre la redazione della relazione, sotto il coordinamento della Direzione Generale.

2. Ricognizione ed approfondimento di tutta la normativa vigente in materia, sino alle più recenti Linee guida

predisposte dall'ANVUR, al fine di ripercorrerne i contenuti, le modalità di redazione e i soggetti da coinvolgere per la predisposizione della Relazione sulla base delle informazioni possedute dalle diverse strutture.

3. Programmazione operativa delle attività e del relativo cronoprogramma.

4. A seguito dell'insediamento del nuovo Direttore Generale dalla data del 18.02.2019 sono stati realizzati incontri con i responsabili delle strutture dipartimentali mirati alla condivisione delle attività e del processo di misurazione e valutazione.

5. Riesame dei processi sottesi al ciclo della *Performance* per verificarne adeguatezza, grado di affidabilità e livello qualitativo.

6. Raccolta dati dalle diverse fonti di Ateneo. Il reperimento dati è stato supportato dal nuovo portale della *Performance*, il quale ha consentito di caricare sia le valutazioni sugli obiettivi comportamentali individuali che le evidenze documentali a supporto della misurazione degli obiettivi prestazionali, con un notevole risparmio di tempo e con un maggior livello di accuratezza.

7. Analisi dei dati e delle informazioni con gli uffici interessati, consolidamento e stesura della relazione.

8. Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e invio della relazione 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*.

Sulla base della precedente Relazione (2017), vengono confermati i seguenti punti di forza dell'Ateneo:

- la “Possibilità di monitoraggio mediante realizzazione di uno specifico portale dedicato alla gestione del ciclo della *Performance*”;
- una “Maggiore condivisione della cultura in materia di *performance* grazie alla formazione del personale con posizione di responsabilità (livello EP e D) dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti”;
- l'“Implementazione della fase di monitoraggio della *performance* degli obiettivi, che ha determinato in alcuni casi la ritardatura degli obiettivi della *performance* 2018-2020;
- una “Maggiore equità valutativa resa possibile dalla predisposizione e condivisione, tra gli attori coinvolti nel processo valutativo, di griglie metodologiche contenenti il dettaglio esplicativo attribuibile a ciascuna valutazione.”

Rispetto ai punti di debolezza, viene segnalato, in coerenza con la precedente Relazione, la “*mancata integrazione tra le diverse piattaforme dedicate alla gestione del ciclo della Performance*”. “*Relativamente alla valutazione comportamentale, la previsione di un collegio di più valutatori, inserita nel SMVP 2018 al fine di garantire la massima indipendenza di giudizio, ha trovato, nella realtà, difficile applicazione a causa della mancanza di diverse figure nell'organigramma dell'Ateneo. È stato pertanto predisposto, ad integrazione del SMVP, un decreto rettorale per apportare dei correttivi all'individuazione dei valutatori in caso di loro assenza o di incompatibilità, nel rispetto del “principio di prossimità” del valutatore al valutato*”.

Il Nucleo rileva un approccio di crescita continua dell'Ateneo volto al miglioramento continuo e all'autovalutazione. Al tempo stesso, invita l'Ateneo ad arricchire i punti di forza e al contempo a utilizzare la diagnosi dei punti di debolezza per proporre azioni future per il miglioramento del ciclo delle *Performance*.

A valle di un'analisi approfondita dei contenuti della Relazione, il Nucleo verifica di seguito la conformità, attendibilità e comprensibilità della Relazione 2018.

## Conformità

In merito alla **conformità** della Relazione, anche quest'anno il Nucleo rileva, in generale, un elevato livello di *compliance* sia riguardo alla struttura della Relazione che in merito ai contenuti previsti. La Relazione risulta essere un documento chiaro, completo e 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 e i trend in merito alle *performance* organizzative e individuali. L'Ateneo mantiene una buona capacità di autovalutazione, mettendo in evidenza punti di debolezza e spunti di miglioramento futuri.

## 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 *student satisfaction*, 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.

## 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 eccellente 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 2018;
2. Allegati 1, 2, 3 alla Relazione sulla *Performance* anno 2018;
3. Monitoraggio STP su obiettivi strategici e operativi di Ateneo (**Allegato n. 1/1-7**);
4. Piano Integrato 2018-2020;
5. Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* anno 2018;
6. D.R. n. 432/2019 del 31.05.2019;
7. Feedback ANVUR al Piano Integrato 2016-2018.

Sulla base delle attività valutative sopra esposte, verificatane la coerenza, attendibilità e comprensibilità, il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla *Performance* anno 2018 già approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12.06.2019, e dà mandato al Coordinatore di firmare il Documento di Validazione 2018 (**Allegato n. 2/1-1**) e di procedere alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo.

#### Allegati al verbale:

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