



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

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

Anno 2022

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

Approvata il 26.06.2023

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

Prof. Vincenzo Piscopo, Università degli Studi della Tuscia, Coordinatore
Dott. Corrado Cavallo, Ministero dell'Università e della Ricerca
Prof.ssa Tiziana Pascucci, La Sapienza Università di Roma, vice-Coordinatore
Dott.ssa Emilia Primeri, ANVUR
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-](https://www.unitus.it/it/unitus/organi-ateneo/articolo/nucleo-di-valutazione)
E-mail: nuclval@unitus.it
Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione: Ufficio Assicurazione Qualità
Tel. 0761 357 956 – 946 - 960

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* 2022.

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."

Altra rilevante novità sul tema è stata introdotta con l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, che ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, tra cui il Piano della *Performance*.

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* 2022 che è stata approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi della Tuscia in data 31.05.2023. La Relazione, unitamente al relativo allegato, è stata trasmessa al Nucleo (nota del Direttore Generale Prot. n. 10870 del 13.06.2023).

La presente Relazione di Validazione si propone di verificare conformità, attendibilità e comprensibilità della Relazione sulla *Performance* 2022, 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 esempio, 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 di Attività e Organizzazione 2022-2024, adottato da questo Ateneo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.06.2022 e 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 il contesto normativo ed introduce alle azioni poste in essere dall'Amministrazione per il conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali nel corso dell'anno 2022.

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) e con indicazione della programmazione per il reclutamento del personale docente e del personale dirigente e tecnico-amministrativo, il quadro dell'offerta formativa (2.2.2) e la numerosità degli studenti e la loro distribuzione tra i diversi dipartimenti (2.2.3).

Nel paragrafo 2.1 si descrive il contesto nazionale e regionale, sottolineando che il 2022 è stato l'anno dell'avvio del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Nel paragrafo 2.2 si presentano i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione in riferimento alle attività strumentali e di supporto alle missioni istituzionali. In particolare, si evidenziano le modifiche intervenute per quanto riguarda la *governance*. Il sotto-paragrafo 2.2.1 tratta della programmazione e del reclutamento del personale, dichiarando che, nel corso del 2022, 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 e dai Piani straordinari del Ministero 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, della Terza Missione 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, oltre al riferimento all'obiettivo di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 perseguito, il target programmato nel Piano, il valore consuntivo, il raggiungimento dell'obiettivo, la fonte del dato raccolto, i dati utilizzati per il calcolo dell'indicatore e ulteriori note.

Il Nucleo ritiene che l'approccio ed i simboli utilizzati per la rappresentazione dei risultati raggiunti siano chiari, 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 - TERZA MISSIONE
- Area strategica D - SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI

Si evidenzia che con il PIAO 2022-2024 è stata introdotta una quarta area strategica specificatamente dedicata alla Terza Missione.

Nel corso del 2022 sono state promosse e rafforzate molteplici attività mediante apposite note di indirizzo, attuative e programmatiche, e coinvolgendo diversi uffici al fine di migliorare la capacità attrattiva dei corsi di studio, di ridurre il tasso di abbandono ed in generale di incrementare la 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 - Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità (AVA).

Riguardo al primo obiettivo strategico dell'area Didattica (A1), con riferimento all'indicatore del numero studenti regolari si è registrata una flessione nell'a.a. 2021/2022 rispetto all'a.a. precedente del 6%. Pur non essendo stato raggiunto il target di incremento, si è registrata una variazione positiva degli iscritti al I anno rispetto all'a.a. 2021/2022 (+1,03%). Per quanto riguarda la valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti, la percentuale di risposte positive registrate con riferimento all'a.a. 2021/2022 relativamente al grado di soddisfazione sull'insegnamento e sulla docenza è superiore al target essendo pari all'88,05%.

Riguardo al secondo obiettivo dell'Area Didattica (A2), cioè il rapporto tra numero di iscritti stranieri e totale iscritti, è stato ampiamente raggiunto il target con un valore di circa il 6% rispetto all'obiettivo fissato (>3%). Si è dunque verificato il potenziamento dell'internazionalizzazione dell'offerta formativa attraverso l'erogazione di insegnamenti/moduli in lingua straniera, la stipula di accordi di doppio diploma, l'offerta di tre nuovi corsi di studio a carattere internazionale.

Il rafforzamento del sistema di assicurazione qualità (AVA), terzo obiettivo dell'Area Didattica (A3), è stato perseguito e raggiunto attraverso diverse iniziative dal PQA di Ateneo che nel 2022 ha revisionato processi e procedure in funzione delle Linee Guida AVA 3. Sono state considerate tutte le aree di interesse di AVA 3, ricerca, didattica e terza missione/impatto sociale, e nello specifico per l'area didattica è stata promossa una maggiore coscienza della cultura dell'AQ e della sequenza "Plan, Do,

Check, Act". Le attività di monitoraggio dell'offerta formativa praticate dal CdA sono un esempio di miglioramento dei processi di AQ al riguardo.

Gli obiettivi per l'Area Ricerca prevedevano per il 2022 il miglioramento della *performance* rispetto ai parametri VQR, autonomia responsabile e fondi FFO. Il target posto attraverso l'indicatore "Valore SimilVQR" è stato raggiunto, risultando del +3,61% rispetto al 2021 (target atteso +1% rispetto al 2021). Anche altri indicatori testimoniano il miglioramento della qualità della Ricerca, quali, per esempio, il numero di progetti presentati su bando competitivo (+86,2% nel 2022 rispetto al 2021), l'incremento degli iscritti ai corsi di dottorato con borsa di studio e l'assegnazione di n. 11 posizioni di dottorato industriale.

Per l'area strategica Terza Missione, gli obiettivi perseguiti sono stati:

- C1 - Miglioramento della Terza Missione
- C2 - Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo
- C3 - Potenziamento *placement*

In merito al primo obiettivo dell'Area Terza Missione (C1), il numero di attività di Terza Missione, secondo le categorie individuate dall'ultimo bando VQR, nel 2022 è aumentato rispetto all'anno precedente (+146), superando ampiamente il target fissato (+6 rispetto all'anno precedente).

Il secondo obiettivo dell'Area Terza Missione (C2), cioè il rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo, è stato perseguito attraverso la redazione del Bilancio Integrato 2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27.05.2022 e pubblicato sul sito di Ateneo, nonché attraverso la redazione del Bilancio di Genere 2021, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente, nelle sedute del 27.04.2022 e del 29.04.2022 e pubblicato sul sito di Ateneo. Nel corso del 2022 sono state anche promosse iniziative, progetti, convegni e collaborazioni per il rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo, riferibili ancora all'obiettivo C2.

Relativamente al terzo obiettivo dell'Area Terza Missione (C3), cioè il potenziamento del *placement*, il target atteso riguardava il tasso occupazione dei laureati dell'Università degli Studi della Tuscia superiore o uguale alla media nazionale in almeno 3 gruppi disciplinari. Si è riscontrato, attraverso le indagini Almalaurea, un tasso di occupazione superiore alla media nazionale in 5 gruppi disciplinari (Ingegneria industriale e dell'informazione, TO a 3 anni; ambito letterario-umanistico, TO a 3 e 5 anni, ambito linguistico, TO a 1, 3 e 5 anni; ambito politico-sociale e comunicazione, TO a 5 anni; ambito scientifico, TO a 1 e 5 anni). Nel corso del 2022 si è consolidato l'elevato grado di soddisfazione da parte di enti e imprese coinvolte nelle attività progettuali di *placement* (circa il 99% di giudizi positivi).

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:

- D1 - Sostenibilità economico finanziaria;
- D2 - Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo, miglioramento dei servizi di *Welfare* e del benessere del personale sul luogo di lavoro;
- D3 - Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali;
- D4 - Miglioramento dei servizi agli studenti.

In particolare, per l'obiettivo D1, cioè la sostenibilità economico finanziaria, i target attesi comprendevano come indicatori ISEF>1,08 e quello relativo alle spese di personale <75%; nel 2022 essi sono stati rispettivamente di 1,13 e del 72,45%.

Per l'obiettivo D2, cioè la valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo, miglioramento dei servizi di *Welfare* e del benessere del personale sul luogo di lavoro, si prevedeva un target come grado di soddisfazione del personale >70% raggiungendo il 76% secondo i risultati del questionario sul *Welfare* somministrato al personale TA.

Per l'obiettivo D3, cioè la prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali, nel corso del 2022 non si sono registrati eventi corruttivi. Le iniziative promosse dall'Ateneo hanno compreso diverse attività quali 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, il miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali mediante la pubblicazione dei verbali degli organi collegiali di tutti i centri di spesa, *audit* dei processi amministrativi.

Con riferimento all'obiettivo D4, cioè il miglioramento servizi agli studenti, dal questionario di soddisfazione sui servizi amministrativi rivolto agli Studenti risulta una valutazione positiva nel 2022 del 72,29%, quindi superiore al target atteso (>70%). Diverse sono state le misure attuate nel 2022 in questo ambito di concerto con le rappresentanze studentesche, quali per esempio agevolazioni sulle tasse, erogazione di borse di studio a favore di studenti in difficoltà, *counseling* psicologico, registrando nel bilancio consuntivo 2022 un incremento del 54% delle risorse destinate agli studenti e al diritto allo studio.

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.

La valutazione degli obiettivi comportamentali viene effettuata secondo uno schema basato su specifici comportamenti attesi: Oc1. Propensione all'innovazione, Oc2. *Problem solving*: Capacità di proporre soluzioni ai problemi riscontrati, Oc3. Valorizzazione dei collaboratori e benessere della persona, Oc4. Orientamento al cliente (interno/esterno), Oc5. Affidabilità e disponibilità.

I dettagli delle valutazioni sono riportati nell'Allegato 1.

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 si utilizza uno schema basato su specifici comportamenti attesi, rapportati al ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione: Oc1. Affidabilità, Oc2. Professionalità, Oc3. Capacità relazionali.

I dettagli delle valutazioni sono riportati nell'Allegato 1.

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.

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 entrambe le figure dirigenziali viene effettuata secondo uno schema basato su specifici comportamenti attesi: Oc1. Propensione all'innovazione, Oc2. *Problem solving*: Capacità di proporre soluzioni ai problemi riscontrati, Oc3. Valorizzazione dei collaboratori e benessere della persona, Oc4. Orientamento al cliente (interno/esterno), Oc5. Affidabilità e disponibilità.

Nel **Capitolo 4** sono riportati i risultati dell'Ateneo in tema "Risorse, efficienza ed economicità". In particolare, le assegnazioni Ministeriali dell'anno 2022 per l'Università degli Studi della Tuscia comprendono un aumento della quota base (8,60%), un lieve decremento dell'assegnazione premiale (0,29%) e una buona assegnazione per la cosiddetta autonomia responsabile. La crescita complessiva del totale del finanziamento ministeriale dell'esercizio 2022 (2,06%) è dovuta soprattutto all'incremento della quota base. I risultati ottenuti nella ripartizione delle risorse ministeriali premiali sono rappresentativi delle *performance* ottenute nella ricerca, nelle politiche di reclutamento e nel raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Ateneo. I valori complessivamente raggiunti sono diminuiti rispetto al 2021, pur rimanendo su un livello ragguardevole, valutabile positivamente rispetto ai valori di equilibrio dell'Ateneo. L'analisi dei principali indicatori di risultato e delle loro determinanti evidenzia un buon incremento dei proventi di competenza e un arretramento di quelli contributivi, quest'ultimo dovuto soprattutto all'ampliarsi della no tax area. Relativamente ai costi dell'esercizio, si sottolinea nella Relazione che particolare attenzione dovrà essere riservata a quelli di funzionamento e a quelli di personale, in incremento rispetto agli anni precedenti.

Nel **Capitolo 5** vengono descritti obiettivi e risultati conseguiti in tema di "Pari opportunità". A questo proposito, il Comitato Unico di Garanzia (CUG), istituito con D.R. n. 1039/13 dell'11.12.2013 e recentemente ricostituito con D.R. n. 6/2022 dell'11.01.2022, ha come obiettivi quelli di assicurare pari opportunità di genere, contrastare qualunque forma di violenza morale, psicologica e di discriminazione, valorizzare la cultura del rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, tutelare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori nel rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità. Altri due obiettivi relativi al tema trovano riscontro nella redazione del *Gender Equality Plan 2022-2024* e del Bilancio di Genere 2022. La suddivisione per genere del personale dell'Ateneo evidenzia una leggera predominanza della popolazione femminile rispetto a quella maschile (rispettivamente 59% e 41%) tra i dipendenti tecnico-amministrativi e un rapporto contrario nel caso del personale docente in servizio presso l'Ateneo (39% donne a fronte di 61% di uomini). Nella Relazione si ricorda inoltre la istituzione nel luglio 2022 del Centro Antiviolenza (CAV), il primo Centro Antiviolenza universitario della Regione Lazio dedicato alla prevenzione e contrasto della violenza sulle donne, rivolto a tutte le donne italiane e straniere bisognose di supporto.

Nel **Capitolo 6** viene illustrato il processo di redazione della Relazione sulla *Performance*, che risulta essere articolato in 8 fasi, che prevedono:

1. Ricognizione e 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 in occasione della validazione della Relazione *Performance* 2021, al fine di recepire le raccomandazioni dell'Organo nella presente Relazione sull'esercizio 2022.
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 evidenzia la consolidata tendenza dell'Ateneo al miglioramento continuo relativamente 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 2022.

CONFORMITÀ

In merito alla conformità della Relazione, il Nucleo rileva 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.

ATTENDIBILITÀ

Il Nucleo di Valutazione ha focalizzato 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. L'attendibilità di alcune informazioni è stata riscontrata dal Nucleo contestualmente alla formulazione di giudizi sugli altri profili di valutazione. La verifica di attendibilità delle informazioni inerenti allo stato di avanzamento degli obiettivi sulla *Performance* organizzativa è generalmente 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.

COMPRESIBILITÀ

In merito alla 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 evidenzia 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 Integrato di Attività e Organizzazione:

- 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 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 ha considerato i 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 sottolinea che la struttura delle *Performance* per aree strategiche assicura un rapido 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 2022
2. Allegato 1 Dettaglio valutazione complessiva del personale
3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024
4. Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* - aggiornamento 2020
5. Monitoraggio STP su obiettivi strategici e operativi di Ateneo - nota Prot. n. 11479 del 22.06.2023 (**Allegato n. 1/1-3**).

Sulla base delle attività valutative sopra esposte, verificatane la coerenza, attendibilità e comprensibilità, il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla *Performance* 2022, già approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 31.05.2023, 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. 5 del 26.06.2023:

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