



ALLEGATO N. 1 AL VERBALE NdV N. 8 DEL 12.7.19

Funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (Relazione Nucleo 2019)

INDICE

Premessa	2
1. Il funzionamento complessivo e lo sviluppo del sistema di gestione della performance	2
1.1 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance	2
1.2 Processo di definizione del Piano	3
1.3 Integrazione con le strategie	4
1.4 Integrazione con il ciclo di bilancio	5
1.5 Integrazione con anticorruzione e trasparenza	6
1.6 La performance organizzativa	6
1.7 La performance individuale	6
2. Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance	6

Premessa

Le [Linee Guida ANVUR 2019 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione](#), prevedono che i Nuclei, nella loro funzione di Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV), possano redigere la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni¹ o in formato più libero, attenendosi alle indicazioni delle corrispondenti [Linee Guida ANVUR 2018](#)², o compilando una scheda di analisi preimpostata su [14 punti di attenzione](#).

Il Nucleo ritiene preferibile utilizzare la forma redazionale libera che permette di riportare anche considerazioni/raccomandazioni/evidenze in termini più ampi e con maggiore possibilità di dettaglio; in ogni caso, a margine dei singoli argomenti trattati nella presente Relazione saranno indicati, tra parentesi, i corrispondenti punti di attenzione, come da allegato alle [Linee Guida ANVUR 2019](#).

Nel redigere la presente Relazione il Nucleo si è basato sull'analisi della seguente documentazione:

- [Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane 2019](#)
- [Sistema di misurazione e valutazione della performance 2019](#)
- [Piano Integrato 2018-2020](#)
- [Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2018-2020](#)
- [Relazione sulla performance 2018](#)
- [Aggiornamento del Piano Integrato 2018-2020](#)
- [Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione 2018](#)
- [Piano Integrato 2019-2021](#)
- [Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2019-2021](#)
- [Relazione introduttiva al bilancio di previsione 2019](#)
- [Feedback ANVUR al piano Integrato 2017-2019](#)

Inoltre il Nucleo ha avuto modo di approfondire tali tematiche in contraddittorio sia con il Rettore, prof. Remo Morzenti Pellegrini³, che con il Direttore Generale, dott. Marco Rucci⁴.

1. Il funzionamento complessivo e lo sviluppo del sistema di gestione della performance

1.1 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il 20 novembre 2018 il Consiglio d'Amministrazione dell'Università ha adottato l'aggiornamento 2019 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), su cui il Nucleo, nella precedente composizione⁵, il 19 novembre 2018 aveva espresso previo parere vincolante nelle sue funzioni di OIV⁶.

Il SMVP si presenta come un documento snello e dai contenuti chiari, articolato in una prima sezione dedicata ai documenti, agli attori e ai tempi del ciclo integrato della performance e in una seconda sezione che illustra in dettaglio le modalità di definizione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

I suoi principali punti di forza sono:

- a. chiarezza nella definizione degli ambiti e dell'oggetto della performance organizzativa e individuale,
- b. puntuale e schematica individuazione di fasi, attori e documentazione del ciclo della performance,
- c. comparazione tabellare dell'impatto delle componenti della valutazione della performance sui diversi soggetti valutati.

Permangono tuttavia alcuni elementi di debolezza.

A livello di sistema, il monitoraggio semestrale sul livello di perseguimento degli obiettivi è previsto nel mese di luglio⁷ e gli esiti debbono essere poi trasmessi al Nucleo, chiamato ad esaminare le evidenze

¹ Cfr. [D. Lgs. 150/2009, art. 14](#), c. 4, l. a).

² Cfr. Paragrafo 3.2.1.

³ Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 18 marzo 2019, n. 3/2019](#), punto 3.

⁴ Cfr. [Verbalì della riunioni del Nucleo di Valutazione del 18 marzo 2019, n. 3/2019](#), punto 3 e [del 2 luglio 2019, n. 7/2019](#), punto 4.

⁵ L'attuale Nucleo di Valutazione si è insediato l'11 gennaio 2019.

⁶ Cfr. [D. Lgs. 150/2009, art. 7](#), c.1.

⁷ Comunque un miglioramento rispetto al [SMVP previgente](#), che poneva il monitoraggio nel mese di settembre; cfr. anche [Piano Integrato 2019-2021](#), sezione 5, pg. 16: "Con riferimento alla performance organizzativa una modifica da rilevare consiste nella

fornite e segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di adottare interventi correttivi: questo può rendere difficoltoso mettere tempestivamente in atto le modifiche ritenute necessarie⁸,

A livello di declinazione e valutazione della filiera obiettivi-indicatori-target, invece, permangono alcune criticità, peraltro già rilevate negli esercizi scorsi dal Nucleo⁹ e da ANVUR¹⁰:

- obiettivi operativi non tendenti al miglioramento ma che rispecchiano attività ordinarie: quindi numero eccessivo di obiettivi e difficoltà di focalizzazione su quelli realmente prioritari,
- formulazione di indicatori e target non corrispondenti alle caratteristiche degli obiettivi operativi,
- mancata indicazione di target effettivi, con conseguente non misurabilità degli obiettivi operativi,
- indicatori che talora costituiscono o una specificazione dell'obiettivo o il target effettivo, rendendo così non chiara la distinzione tra i tre elementi della filiera,
- assenza di una *baseline* per gli obiettivi con indicatori quantitativi o relativi a progetti già avviati negli anni precedenti (**LG ANVUR 2019 – All. 2: Punto di attenzione n. 6**),
- assenza di richiami alle evidenze documentali di misurazione degli obiettivi.

Si osservano inoltre alcune aree di miglioramento, peraltro già rilevate in più occasioni dal Nucleo:

- il Piano integrato deve essere adottato dal Consiglio d'Amministrazione e pubblicato on line entro il 31 gennaio di ogni anno, non essendo prevista una deroga alla prima seduta utile dell'anno, fermo restando che qualora ciò non sia possibile, deve esserne data comunicazione motivata ad ANVUR; anche quest'anno il Piano integrato 2019-2021 è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione del 5 febbraio 2019 e l'Ateneo ha ritenuto, considerata l'esiguità del ritardo, di non trasmettere alcuna formale notifica¹¹ (**LG ANVUR 2019 – All. 2: Punto di attenzione n. 1**),
- gli obiettivi individuali del Direttore Generale dovrebbero essere stabiliti dall'organo d'indirizzo contestualmente all'adozione del Piano Integrato, che contiene gli obiettivi di performance organizzativa parimenti riconducibili al medesimo Direttore Generale, per evitare duplicazioni e confusione in sede di attuazione e valutazione dei risultati. Nonostante le raccomandazioni del Nucleo¹², anche per il 2019 il Consiglio d'Amministrazione ha deliberato in merito agli obiettivi individuali del Direttore Generale solo in data 26 marzo 2019 e si sono rilevate duplicazioni e mescolanze tra obiettivi strategici e organizzativi,
- non risulta formalizzato un sistema di controllo di gestione, per quanto nei fatti report di controllo a supporto delle decisioni siano prodotti dall'ufficio statistico e da altri uffici alle dirette dipendenze del Direttore Generale e non è rinvenibile, nell'organico, personale con competenze di *Controller*, né è disponibile un sistema informatizzato di *datawarehouse* a supporto dei processi decisionali e del ciclo delle performance (**LG ANVUR 2019 – All. 2: Punto di attenzione n. 8**),
- non risulta costituita, a supporto del Nucleo nelle sue funzioni di OIV, la prevista Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie e di un responsabile in possesso di specifica professionalità nella misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche¹³.

1.2 Processo di definizione del Piano

Il processo di definizione del Piano coinvolge tutte le strutture, accademiche e amministrative, dell'Ateneo attraverso un confronto con i Dirigenti e i Responsabili dei Servizi tecnico-amministrativi, cui fa seguito la discussione negli Organi collegiali. Il coinvolgimento dei diversi soggetti che hanno un

tempistica e nella modalità di monitoraggio della performance in corso d'anno, che è stata anticipata a luglio e che mette in rilievo il ruolo centrale del Nucleo di Valutazione in questa fase, nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 74/2017"

⁸ A parziale limitazione di tale rischio il [SMVP](#) prevede, sezione 2, pg. 11: "È comunque richiesto ai responsabili un monitoraggio "continuo" degli obiettivi assegnati, avendo cura di segnalare tempestivamente eventuali scostamenti significativi rispetto a quanto concordato all'inizio dell'anno. Anche in questi casi l'amministrazione provvede a segnalare al Nucleo di Valutazione le criticità emerse al di fuori della fase prevista di monitoraggio".

⁹ Cfr. [Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2018](#) e [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 18 marzo 2019, n. 3/2019](#), punto 3.

¹⁰ Cfr. [Feedback ANVUR al piano Integrato 2017-2019](#), punto 7.

¹¹ Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 22 febbraio 2019, n. 1/2019](#), punto 5.

¹² Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 18 marzo 2019, n. 3/2019](#), punto 3: "Il Nucleo rileva, pur a posteriori, la sovrapposizione tra alcuni degli obiettivi strategici di Ateneo riconducibili al Direttore Generale nella Relazione sulla performance 2018 e alcuni dei suoi obiettivi individuali. Evidenziando tale anomalia, il Nucleo raccomanda al Consiglio d'Amministrazione – quale organo che adotta il Piano delle performance e assegna gli obiettivi individuali al Direttore Generale per il medesimo esercizio – di evitare tale sovrapposizione impropria con riferimento al ciclo delle performance 2019. Inoltre auspica che, nei prossimi cicli delle performance, il meccanismo di assegnazione degli obiettivi strategici e della conseguente traduzione in indicatori di prestazione, segua una procedura maggiormente codificata, nei passaggi e nelle responsabilità".

¹³ Cfr. [D. Lgs. 150/2009, art. 14](#), cc. 9-10.

ruolo di responsabilità all'interno dell'Ateneo, a livello sia politico e di indirizzo che gestionale, come descritto nella premessa del documento, risulta crescente negli anni¹⁴.

Il Piano integrato è collegato ai seguenti documenti di programmazione strategica:

- [Piano Strategico di Ateneo](#), a valenza triennale,
- [Piano strategico per la ricerca di Ateneo](#), a valenza triennale,
- [Piano strategico della terza missione](#), a valenza triennale,
- [Piani strategici per la ricerca e la terza missione dei dipartimenti](#), a valenza triennale,
- Programmazione triennale di cui alle Linee guida ministeriali approvate con D.M. n. 635/2016.
- Programmi ed obiettivi triennali dell'Ateneo, contenuti nel [Bilancio di previsione pluriennale](#),
- [Programma triennale delle opere pubbliche](#),

Il Piano strategico 2017-2019 costituisce l'esito di un percorso di revisione ed aggiornamento della programmazione delle linee di sviluppo dell'Ateneo nel medio periodo; un processo che ha coinvolto tutte le componenti interne all'Ateneo: i Consigli di Dipartimento, i Centri di ricerca e la struttura tecnico-amministrativa. Non è stato oggetto di scorrimento annuale: il Piano strategico 2020-2022 è ad oggi in corso di definizione, con l'apporto di tutte le componenti accademiche, compreso il Nucleo, secondo quanto preannunciato da Rettore e Direttore Generale¹⁵ (**LG ANVUR 2019 - All. 2: Punto di attenzione n. 2**).

Il Piano integrato, una volta approvato, viene inviato dal Direttore Generale ai Responsabili di servizio con la richiesta di dividerlo con i propri collaboratori; ad oggi non sono previste ulteriori iniziative di comunicazione e/o sensibilizzazione. Il Nucleo ha evidenziato all'Ateneo la necessità di intervenire su tale asse, facilitando la conoscenza e la sensibilizzazione sugli obiettivi condivisi da parte dell'intera comunità accademica¹⁶ (**LG ANVUR 2019 - All. 2: Punto di attenzione n. 13**).

Per rendere tale processo redazionale ancor più efficiente, efficace e tempestivo, il Nucleo ha evidenziato all'Ateneo¹⁷ l'opportunità di pianificare interventi di formazione continua del personale interessato sui temi connessi, quali:

- la metodologia di valutazione delle performance,
- l'uso degli indicatori di prestazione,
- l'impatto degli indicatori sui servizi erogati,
- la connessione tra gli obiettivi strategici, opportunamente declinati, e gli indicatori di performance (KPI).

1.3 Integrazione con le strategie

Il Piano integrato deriva, con processo di *cascading*, dai documenti di programmazione richiamati, declinando le linee di sviluppo individuate nell'ambito della ricerca, della didattica e della terza missione in obiettivi strategici e operativi assegnati alla struttura tecnico-amministrativa. Senato Accademico, Consiglio d'Amministrazione, Prorettori e Dipartimenti sono coinvolti nella definizione delle strategie che confluiscono negli obiettivi dei documenti programmatici, compreso il Piano integrato (**LG ANVUR 2019 - All. 2: Punto di attenzione n. 12**), anche se, sino ad oggi, secondo modalità prevalentemente top-down; secondo quanto anticipato al Nucleo¹⁸, il prossimo ciclo, a partire dall'esercizio 2020 e dall'adozione del Piano strategico 2020-2022, sarà più partecipato ed implementato da specifiche modalità di coinvolgimento bottom-up, anche a partire dagli esistenti Piani strategici per la ricerca e la terza missione dei dipartimenti (**LG ANVUR 2019 - All. 2: Punto di attenzione n. 3**).

Tutte le strutture amministrative, centrali e periferiche, concorrono alla realizzazione degli obiettivi strategici (9 nel Piano integrato 2019-2021) portando a termine gli obiettivi operativi assegnati (complessivamente 127 nel Piano integrato 2019-2021): tale integrazione di pianificazione strategica ed

¹⁴ Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 2 luglio 2019, n. 7/2019](#), punto 4.

¹⁵ Cfr. [Verbalì della riunioni del Nucleo di Valutazione del 18 marzo 2019, n. 3/2019](#), punto 3 e [del 2 luglio 2019, n. 7/2019](#), punto 4.

¹⁶ Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 2 luglio 2019, n. 7/2019](#), punto 4.

¹⁷ Cfr. [Verbalì della riunioni del Nucleo di Valutazione del 18 marzo 2019, n. 3/2019](#), punto 3 e [del 2 luglio 2019, n. 7/2019](#), punto 4.

¹⁸ Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 2 luglio 2019, n. 7/2019](#), punto 4.

attuativa è un punto di forza del ciclo performance dell'Ateneo, come a suo tempo evidenziato anche da ANVUR¹⁹ (**LG ANVUR 2019 – All. 2: Punto di attenzione n. 4**).

I 9 obiettivi strategici presenti nel Piano integrato 2019-2021 sono assegnati alla struttura < Ateneo > e quindi considerati vevoli per la valutazione della performance organizzativa del Direttore Generale. Si tratta di obiettivi trasversali a più Servizi, più strettamente connessi con le linee strategiche individuate nei documenti programmatici dell'Ateneo e alla cui realizzazione concorrono più Responsabili di Servizio sotto la supervisione del Direttore Generale. Va però evidenziato come gli obiettivi strategici individuati nel Piano integrato non sono definiti come tali nel Piano strategico, dove si parla di < Linee di azione generali >: un disallineamento che andrà sanato a partire dal prossimo ciclo, con l'adozione del nuovo Piano strategico 2020-2022 (**LG ANVUR 2019 – All. 2: Punto di attenzione n. 5**).

Tutti i Dipartimenti definiscono specifici obiettivi e indicatori per l'assicurazione di qualità della ricerca e della terza missione nell'ambito dei richiamati Piani strategici per la ricerca e la terza missione dei dipartimenti; nel Piano integrato vengono invece assegnati obiettivi a tutti i Presidi di Dipartimento, ovvero alle strutture amministrative a supporto dei Dipartimenti; tali obiettivi operativi sono per lo più definiti in termini di attività di "supporto a" e sono riconducibili esclusivamente ad attività del personale tecnico-amministrativo (**LG ANVUR 2019 – All. 2: Punto di attenzione n. 7**).

Il coinvolgimento di *stakeholder* nell'iter di redazione del Piano integrato non è proceduralizzato, ma è documentata e continuativa la diffusione di indagini di *customer satisfaction* per studenti, laureati e dottorandi, mentre per docenti e assegnisti sono attuati sporadicamente e da perfezionare: in ogni caso sono strumento di ascolto degli utenti per orientare la definizione di obiettivi operativi di mantenimento o di miglioramento della qualità percepita. Dall'esercizio 2019, inoltre, l'Università ha anche aderito al progetto Good Practice, che coinvolge molte università italiane in indagini volte a stabilire il livello di efficienza, ma anche di efficacia dell'azione tecnico-amministrativa - tramite indagini mirate di *customer satisfaction* rivolte a studenti, personale docente e tecnico-amministrativo, dottorandi e assegnisti - (**LG ANVUR 2019 – All. 2: Punto di attenzione n. 9**).

Nel Piano integrato si fa riferimento all'ultima indagine sul benessere organizzativo del personale, docente e tecnico-amministrativo, realizzata nel 2016; in proposito il Nucleo ha recentemente sottolineato l'importanza di effettuare con periodicità certa tali rilevazioni.

Il Piano delle azioni positive per garantire pari opportunità nello studio e nel lavoro deve integrarsi e assumere un ruolo nel Piano integrato e il bilancio di genere deve costituire un documento politico-gestionale capace di individuare l'efficacia degli obiettivi programmati²⁰, anche in coerenza con il dettato statutario²¹ e con il Codice etico dell'Ateneo²².

1.4 Integrazione con il ciclo di bilancio

Gli indirizzi descritti nei documenti programmatici richiamati, in particolare nei Piani strategici di Ateneo e Dipartimenti, rappresentano il punto di partenza per la definizione dei programmi e degli obiettivi triennali, contenuti nel bilancio di previsione: gli stessi programmi e obiettivi sono alla base della definizione degli obiettivi della performance organizzativa, a fondamento dell'interazione tra la programmazione economico-finanziaria e la pianificazione strategica e organizzativa (**LG ANVUR 2019 – All. 2: Punto di attenzione n. 10**).

In proposito il Nucleo conferma l'auspicio già formalizzato nella precedente Relazione²³, che in futuro gli stanziamenti di budget (ove tracciabili) e le risorse umane coinvolte a livello di obiettivi operativi

¹⁹ Cfr. [Feedback ANVUR al piano Integrato 2017-2019](#), punto 7.

²⁰ Come ricordato, inoltre, nelle [Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane 2019](#), pg. 19, "Il Piano dovrebbe prioritariamente basarsi sulla Relazione sulle azioni positive redatta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), tenendo conto altresì da eventuali attività di rilevazione dei bisogni effettuate direttamente dall'amministrazione, dal nucleo di valutazione nella sua funzione di OIV (e riportati nella apposita sezione della Relazione) o da soggetti terzi incaricati. Può avere ricadute in termini di fabbisogni formativi per il personale o di iniziative da promuovere a tutta la comunità accademica, con implicazioni dirette nel processo di budget e nel Bilancio preventivo. Le azioni dirette a garantire le pari opportunità dovrebbero inoltre essere formulate esplicitamente come obiettivi all'interno del Piano Integrato e rendicontati in un Bilancio di genere da includere nella Relazione sulla performance, come raccomandato nelle "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca" del maggio 2018".

²¹ Cfr. [Statuto](#), art. 8.

²² Cfr. [Codice etico d'Ateneo](#).

²³ Cfr. [Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2018](#), punto 1.4.

possano essere evidenziati sia nel Bilancio di previsione sia nel Piano integrato (**LG ANVUR 2019 – AII. 2: Punto di attenzione n. 11**).

1.5 Integrazione con anticorruzione e trasparenza

Parte integrante del Piano Integrato è il [Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza](#), di pari valenza triennale, e tra gli obiettivi ne sono ricompresi alcuni specificamente riconducibili alle finalità di sviluppo della cultura della legalità e della trasparenza, prevenzione della corruzione e contrasto alla cattiva amministrazione; sul piano ciclico, tali elementi di programmazione si collegano anzitutto alla [Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza](#), predisposta annualmente, che contiene i risultati conseguiti nell'esercizio precedente.

1.6 La performance organizzativa

Il Nucleo conferma la qualità del meccanismo di *cascading*: gli obiettivi strategici sono declinati in uno o più obiettivi operativi, per ciascuno dei quali si individua uno o più indicatori del grado di raggiungimento.

Si valuta positivamente la chiarezza espositiva delle schede di attribuzione degli obiettivi alle varie strutture e ai relativi responsabili, individuati in modo esplicito.

Le principali criticità sono inerenti alla fase di declinazione e valutazione della filiera obiettivi-indicatori-target, come ricordato sopra²⁴.

1.7 La performance individuale

La sezione 5 del Piano riporta informazioni metodologiche che replicano informazioni già presenti nel SMVP, mentre risulta carente la descrizione dei criteri con cui vengono individuati gli obiettivi individuali e del loro collegamento con gli obiettivi organizzativi, ove presente.

Con riferimento alla performance individuale si conferma la segnalazione di criticità relativa al fatto che al Direttore Generale sono stati attribuiti obiettivi individuali che in buona parte ricalcano, sia pur con diversa modulazione, obiettivi strategici già assegnati con il Piano integrato²⁵.

Il Nucleo raccomanda inoltre che gli obiettivi individuali del Direttore Generale e dei Dirigenti siano resi accessibili on line non appena assegnati.

Con riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi, il Nucleo ribadisce il suggerimento già formulato nella precedente Relazione, di pianificare, in base agli esiti della valutazione, piani formativi mirati, ove possibile individuali, per il miglioramento dei livelli di competenze maggiormente carenti²⁶.

2. Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance

Coerentemente con le indicazioni ANVUR²⁷, si riportano, a margine della presente Relazione, le argomentazioni a supporto della validazione della Relazione sulla performance 2018:

"Il Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, è tenuto ad esaminare la Relazione sulla Performance adottata annualmente dall'Ateneo, procedendo a validarla, a condizione che sia stata redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione.

A tal fine il Nucleo ha preso in esame la seguente documentazione:

- *il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente per l'anno 2018, adottato dal Consiglio d'Amministrazione il 22 marzo 2016,*
- *il Piano Integrato 2018-2020, adottato dal Consiglio d'Amministrazione il 6 febbraio 2018,*
- *l'Aggiornamento del Piano Integrato 2018-2020, adottato dal Consiglio d'Amministrazione il 20 novembre 2018,*
- *la Relazione sulla Performance 2018, adottata dal Consiglio d'Amministrazione il 26 marzo 2019.*

²⁴ Vd. *supra*: punto 1.1.

²⁵ Cfr. [Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2018](#), punto 1.7, e [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 18 marzo 2019, n. 3/2019](#), punto 3.

²⁶ Cfr. [Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2018](#), punto 1.7.

²⁷ Cfr. [Linee Guida ANVUR 2018](#), paragrafo 3.2.2.

Il Nucleo ha proceduto nell'esame di tale documentazione tenendo altresì presenti le raccomandazioni e i criteri elaborati da ANVUR nelle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" del luglio 2015 e nella "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" del dicembre 2017.

Il Nucleo aveva preliminarmente esaminato una prima versione, in bozza, della Relazione sulla Performance 2018, approfondendone i contenuti e formulando alcune raccomandazioni alla governance universitaria a seguito dell'incontro con il Direttore Generale, svoltosi il 18 marzo 2019.

Il Nucleo ringrazia il Direttore Generale, nonché il personale d'Ateneo impegnato nella gestione del ciclo della performance, per i chiarimenti forniti, le evidenze documentali prodotte e la collaborazione dimostrata.

Il Nucleo ringrazia altresì il Magnifico Rettore per lo spirito di collaborazione e confronto manifestato in occasione dell'intervento di saluto del 18 marzo 2019.

Tutto ciò premesso, il Nucleo, pur in presenza di criticità di metodo per le quali ha espresso raccomandazioni puntuali per il loro superamento, richiedendone il recepimento già a partire dal ciclo della performance in corso, delibera all'unanimità di validare la Relazione sulla Performance 2018 adottata dall'Amministrazione e redige il Documento di Validazione (allegato n. 1), sottoscritto dal Coordinatore, al fine della sua trasmissione al Rettore in qualità di organo politico amministrativo dell'Ateneo per i successivi adempimenti"²⁸.

²⁸ Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 10 aprile 2019, n. 4/2019](#), punto 1.