



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Verbale NdV5/2022

Convocazione Prot. n. 29931 del 22.04.2022

L’anno 2022, il giorno 27 del mese di aprile, alle ore 11:00, si è riunito in modalità e-mail il Nucleo di Valutazione dell’Università degli Studi “G. d’Annunzio” di Chieti - Pescara per discutere i seguenti punti all’O.d.G.:

1. Comunicazioni
2. Relazione opinione studenti, laureandi e laureati a.a. 2020-21
3. Linee guida per la valutazione degli incarichi conferiti ai sensi dell’art. 23 c.1 L. 240/2010
4. Proposta valutazione Direttore Generale anno 2021
5. Validazione Relazione Performance anno 2021
6. Controllo del possesso dei requisiti di cui all’art. 4 comma 3 del “Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia”
7. Controllo del possesso da parte dei Commissari delle procedure selettive per il reclutamento di Ricercatori a tempo determinato a tempo pieno dei requisiti di cui alla delibera ANVUR n.132 del 13.09.2016
8. Verifica convenzioni ex art. 6, co 11, Legge 240/2010
9. Varie ed eventuali

Risultano presenti in collegamento telematico via mail: Patrizia BALLERINI (Presidente), Adelaide QUARANTA, Alberto DI DOMENICO, Marco PISANO, Antonello MAI.

È invitato a partecipare Marco COSTANTINI, Responsabile del Settore Supporto al Nucleo di Valutazione. La Presidente che presiede l’incontro, accertato il numero legale, dichiara aperta e valida la seduta, nominando segretario verbalizzante Marco COSTANTINI.

1. Comunicazioni

La Presidente informa i componenti delle seguenti comunicazioni:

- con e-mail prot. 28962 del 19.04.2022 lo studente Ferdinando Aurelio CHIARADONNA ha comunicato le dimissioni da compente del Nucleo di Valutazione;
- nella giornata del 13 aprile 2022 presso la Sede dell’Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), sono stati presentati alla Stampa i primi dati sulla Valutazione della Qualità della Ricerca italiana (VQR) 2015-2019

2. Relazione opinione studenti, laureandi e laureati a.a. 2020-21

La Presidente, nel ricordare ai componenti come nel corso della seduta del 7 aprile u.s. sia stata condivisa una prima bozza del documento, segnala la necessità di procedere con l'approvazione finale della Relazione al fine di procedere con l'inserimento all'interno della piattaforma telematica ANVUR dedicata entro la scadenza prevista del 30 aprile.

Il Nucleo di Valutazione approva all'unanimità la Relazione opinione studenti, laureandi e laureati a.a. 2020-21 (Allegato 1), dando mandato al Dott. Costantini di procedere all'inserimento del documento all'interno della piattaforma

3. Linee guida per la valutazione degli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 23 c.1 L. 240/2010

La Presidente, nel riprendere la discussione relativa al contenuto delle linee guida finalizzate alla valutazione degli incarichi per elevata qualificazione ai sensi dell'art. 23 c.1 L. 240/2010, segnala come nel corso delle giornate precedenti, attraverso alcuni scambi di e-mail tra i componenti e la Dirigente dell'Area del Personale dell'Ateneo, siano stati chiariti alcuni aspetti emersi nel corso della seduta del 7 aprile u.s.

Pertanto, nella seduta odierna il Nucleo di Valutazione procede con l'approvazione definitiva del documento (Allegato 2).

4. Proposta valutazione Direttore Generale anno 2021

La Presidente segnala che la proposta di valutazione del Direttore Generale è effettuata dal Nucleo di Valutazione ai sensi di quanto previsto dalla vigente normativa (D.M. 315/2011, D.Lgs. 150/2009 e D.Lgs. 74/2017) e in base a quanto riportato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26/01/2021, contestualmente alla procedura di validazione della Relazione sulla Performance.

Coerentemente a quanto stabilito nel D.Lgs. 150/2009, la proposta di valutazione del DG da parte del Nucleo di Valutazione prevede i seguenti passaggi approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 09/04/2014 e successivamente recepiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance:

- 1. "Gli obiettivi del Direttore Generale saranno inseriti nel Piano della performance e si riferiranno con un peso del 60% ad obiettivi connessi alla performance organizzativa dell'ateneo e per il 40% ad obiettivi inerenti la performance individuale del Direttore Generale. Ogni obiettivo dovrà essere accompagnato dal peso relativo, dagli indicatori per il raggiungimento e dal target di riferimento. Ove possibile la formulazione del target dovrà tenere conto dall'andamento storico.*
- 2. Entro il 31 maggio il Direttore Generale trasmetterà al Nucleo di Valutazione una relazione che esponga, sulla base di evidenze documentate opportunamente allegate, lo stato di raggiungimento degli obiettivi di cui al punto 1 specificando le cause dell'eventuali criticità che hanno impedito il pieno raggiungimento. Nella relazione il valutato esprimerà una autovalutazione sul grado percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo.*

3. *Il Nucleo di Valutazione, entro due mesi dalla ricezione della Relazione, acquisita ogni documentazione ritenuta utile, esprimerà il proprio parere. In questa fase è prevista un'audizione del Direttore Generale in merito ai contenuti della relazione presentata e in generale sul raggiungimento degli obiettivi.*
4. *Il Nucleo di Valutazione per ciascun obiettivo stabilirà la percentuale di raggiungimento motivandola brevemente e sulla base del peso attribuito nel Piano della performance e procederà al computo di una media pesata del grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi.*
5. *Il Nucleo di Valutazione sulla base della griglia di valutazione adottata formulerà la proposta di valutazione del Direttore Generale comunicandola al soggetto valutato. Qualora il soggetto valutato lo ritenga ha facoltà entro 15 gg di presentare osservazioni scritte in relazione alla valutazione espressa. Il Nucleo di Valutazione dovrà considerare le osservazioni entro 30 giorni confermando o modificando la propria proposta di valutazione.*
6. *Il Nucleo di Valutazione avrà cura di trasmettere la propria proposta di valutazione, insieme a tutti i documenti considerati nella fase di istruttoria, al Consiglio di Amministrazione che effettuerà la valutazione annuale utile ai fini dell'assegnazione della retribuzione di risultato."*

Il Nucleo di Valutazione, inoltre, prende atto dei compiti attribuiti al Direttore Generale come definiti dall'Art. 29 commi 1 e 2 dello Statuto di Ateneo secondo cui:

1. *Il Direttore Generale attende, in conformità agli indirizzi forniti dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione, alla complessiva gestione ed organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, nonché ai compiti, in quanto compatibili, di cui all'art. 16 del d.lgs. n.165 del 2001.*
2. *In particolare, il Direttore Generale: a) attua le direttive degli organi di governo, in coerenza con il documento di programmazione triennale, per assicurare l'organizzazione e il buon funzionamento dell'amministrazione centrale; b) dispone, attraverso gli uffici dipendenti, l'esecuzione delle deliberazioni degli organi di governo; c) è a capo degli uffici e dei servizi dell'Ateneo e del personale tecnico-amministrativo; stabilisce, sentiti il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione per quanto di loro rispettiva competenza, l'attribuzione del personale alle singole strutture; conferisce e revoca gli incarichi dirigenziali; approva i trattamenti economici accessori del personale dirigente in conformità alla valutazione della performance secondo la legislazione vigente; d) svolge una generale attività di direzione e controllo nei confronti del personale tecnico e amministrativo, incluso quello dirigenziale, esercitando, in caso di inerzia, il potere sostitutivo nei confronti dei dirigenti; e) è responsabile della legittimità dei provvedimenti amministrativi e della corretta gestione delle risorse, nell'ambito delle sue competenze; f) esercita, secondo le specifiche linee indicate dagli organi competenti, i poteri di spesa di sua competenza, adottando le procedure e i provvedimenti relativi, nel rispetto delle norme amministrativo-contabili previste dalla legislazione vigente in materia e dal Regolamento di Ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità; g) definisce, sentite le organizzazioni sindacali, l'orario di servizio, di lavoro e di apertura al pubblico degli uffici, anche in conformità ad eventuali indirizzi del Rettore; h) partecipa senza*

diritto di voto alle sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione; i) presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione, al Senato Accademico e al Nucleo di Valutazione una relazione sull'attività svolta; j) designa tra i Dirigenti dell'Ateneo o, in mancanza, tra i funzionari, chi lo sostituisce in caso di assenza o impedimento.

Nel predisporre la proposta di valutazione del Direttore Generale, il Nucleo di Valutazione individua due elementi da tenere in considerazione:

- correttezza dell'approccio metodologico applicato;
- riscontro del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26/01/2021 e successivamente rimodulati nella seduta del 26/10/2021.

Tale valutazione viene condotta sia sulla base di un'analisi documentale che da ulteriori informazioni di cui il Nucleo di Valutazione dispone nell'esercizio delle proprie attività.

Relativamente alla documentazione il Nucleo di Valutazione ha acquisito:

- copia del Piano Integrato della Performance 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26.01.2021 e contenente, al paragrafo 3.1, gli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2021;
- copia del Piano Integrato della Performance 2021-2023, rimodulato dal Consiglio di Amministrazione il 26/10/2021, ivi inclusi, al paragrafo 3.1, gli obiettivi del Direttore Generale;
- nota del Direttore Generale, Dott. Giovanni Cucullo, del 21 marzo 2022, prot. 21416 tit. I Cl. 9 e relativa alla Relazione di autovalutazione sul raggiungimento obiettivi per il 2021;
- successiva nota del Direttore Generale del 15 aprile 2022, prot. 28510 tit. I Cl. 9, integrativa della precedente nota prot. 21416;
- copia della Relazione sulla Performance 2021, trasmessa al Nucleo di Valutazione con nota prot. 28140 del 14 aprile 2022 dal Settore Performance e che sarà sottoposta al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28.04.2022, contenente al paragrafo 3.4.1 una sintesi del grado di raggiungimento degli obiettivi del DG.

Dall'analisi della documentazione trasmessa, il Nucleo di Valutazione rileva che gli obiettivi sono stati assegnati al Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26/01/2021, su proposta del Rettore come previsto nel processo descritto nel SMVP allora vigente, in concomitanza con l'approvazione del Piano Integrato della Performance 2021-23.

Con riferimento agli obiettivi del Direttore Generale, il Nucleo di Valutazione prende atto che il Consiglio di Amministrazione ha assegnato per il 2021 otto obiettivi come riportato nella Tabella 1.

Tabella 1 - Obiettivi 2021 del Direttore Generale e loro declinazione alle strutture amministrative secondo il processo a cascata (Consiglio di Amministrazione del 26.01.2020)

Obiettivi strategici	Obiettivi attribuiti al Direttore Generale	Articolazione in sotto-obiettivi	Peso	Peso totale	Struttura assegnataria dell'obiettivo o collabora all'obiettivo individuale	Altre strutture trasversali	Indicatori	Target storico al 01/01/21	Target annuale atteso al 31/12/21
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (60%)									
Servizi agli studenti	Progetto definitivo/esecutivo Nuovo edificio Segreteria Studenti Campus Chieti e bar/punto ristoro		20%	60%	Settore Progettazione		% di realizzazione	0%	80% (Step 2 – progettazione)
Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	Rinnovo delle postazioni informatiche obsolete del personale TA ed adeguamento ai moderni sistemi operativi – sede di Chieti		15%		Settore Help Desk Chieti	Settore Patrimonio Immobiliare - MePA	% di realizzazione	0%	30% (Step 1 – ricognizione attrezzature in uso e definizione di quelle obsolete da sostituire)
Sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità	Potenziamento dei sistemi informativi di Ateneo attraverso l'adozione di nuove procedure	Azione 1 – Attivazione nuovi moduli U-GOV per la gestione economica delle carriere dei docenti e ricercatori denominata "What if"	5%		Settore Reclutamento Docenti e Ricercatori	Settori: Gestione Carriere Docenti e Ricercatori. Reclutamento Personale TAB e CEL. Sistemi Informativi U-GOD Didattica e Ricerca	% di realizzazione	0%	50% (Step 1 – completamento configurazione data mart risorse umane)
		Azione 2 – attivazione nuovi moduli U-GOV per la redazione e gestione del piano strategico	5%		Settore per il Coordinamento delle Attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione		% di realizzazione	50%	70% (Step 3 – attivazione modulo monitoraggi)
		Azione 3 – attivazione nuovi moduli U-GOV per la gestione del ciclo della performance	5%		Settore Performance		% di realizzazione	50%	80% (Step 4 – attivazione moduli x monitoraggi e valutazione obiettivi – 30%)
Internazionalizzazione dell'Ateneo	Incremento studenti immatricolati con titolo estero attraverso la predisposizione di linee guida e modulistica in inglese sulla procedura di immatricolazione		10%	Settore International Partnership		Obiettivo realizzato Sì/No	No	Sì	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI ALLA MISSIONE ISTITUZIONALE E ALLE PRIORITA' POLITICHE E STRATEGICHE (40%)									
Valorizzazione del PTA	Approvazione protocollo d'intesa previsto dal POLA - Piano Operativo per il lavoro Agile nel rispetto delle indicazioni del DPCM 9 dicembre 2020	Step 1. Creazione gruppo di lavoro per il coordinamento - 10% Step 2. Analisi e mappatura del personale e delle attività da avviare allo Smart Working. – 10% Step 3. Rilevazione dei bisogni dei lavoratori (carichi di cura familiare e ritmi di vita e di lavoro, ecc.) – 10% Step 4. Redazione del POLA – 20% Step 5. Approvazione del Pola da parte del CdA – 20% Step 6 Approvazione protocollo d'intesa – 30%	10%	40%	Settore Gestione Carriere Personale TAB e CEL		% di realizzazione parametrato	0%	100% (Step 6 – approvazione protocollo d'intesa)
Valorizzazione del PTA	Redazione nuovo contratto integrativo	Step 1. Redazione bozza contratto integrativo - 30% Step 2. Accordo RSU e organizzazioni sindacali – 50% Step 3. perfezionamento del contratto integrativo – 20%	10%		Settore Relazioni Sindacali, Organizzazione, Sviluppo e Formazione		% di realizzazione	0%	100% (Step 3 perfezionamento del contratto integrativo)
Servizi agli Studenti	Completamento lavori della sede di Viale Pindaro per quanto riguarda gli impianti tecnologici e la sistemazione degli spazi per dipartimenti e centri	Completamento impianti tecnologici campus Pescara	5%		Settore Global Service	Settore Progettazione	Obiettivo realizzato sì/no	no	sì
		Completamento trasferimenti e allestimenti dipartimenti e centri del blocco B (CLA, Dipartimento di Lingue e Dipartimento Sc. Filos., Ped. ed Econ.-Quant.) e blocco C (DEC, DEA, Dip. Sc. Giuridiche)	5%		Settore Patrimonio Immobiliare, Acquisti sotto soglia-MePA	Settore Progettazione	N° dipartimenti/centri completati	0	3
Valorizzazione del PTA	Adeguamento turn-over personale non docente		10%	Settore Reclutamento Personale TAB e CEL		n° PTA e CEL reclutati(1) a qualsiasi titolo nel 2021/n° PTA e CEL in quiescenza nel 2020	0%	80%	

Il Nucleo di Validazione rileva che gli obiettivi attribuiti al Direttore Generale sono stati rimodulati nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 26 ottobre 2021. Dall'esame della documentazione, si rileva che la rimodulazione ha riguardato l'obiettivo "DG-9-2021 – Approvazione definitiva da parte del CdA ed inserimento finale sul Piano integrato della Performance del Piano Operativo per il lavoro Agile entro il 30 giugno 2021, rispettando le indicazioni del DPCM 9 dicembre 2020".

Nello specifico la rimodulazione ha avuto come oggetto l'eliminazione dello step 6 previsto all'interno dell'obiettivo "Rilevazione dei fabbisogni dei lavoratori (carichi di cura familiare e ritmi di vita), non realizzabile per cause esterne riconducibili al perdurare della pandemia. Degli otto obiettivi, quattro risultano correlati alla performance organizzativa dell'Ateneo, con un peso complessivo pari al 60%, e sono stati successivamente attribuiti ai competenti responsabili delle strutture di Ateneo attraverso un processo di *cascading*, secondo quanto previsto nel SMVP di riferimento e come riportato nella Tabella stessa. I rimanenti quattro obiettivi, con peso complessivo pari al 40%, rientrano nella performance individuale del Direttore Generale.

Il Nucleo di Valutazione rileva che il peso complessivo degli obiettivi connessi alla performance organizzativa dell'ateneo e di quelli inerenti alla performance individuale del Direttore Generale sono identificati nel rispetto dei pesi percentuali (60 e 40%) definiti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Nella relazione di autovalutazione, trasmessa con nota del 21 marzo 2022, prot. 21416 tit. I Cl. 9, il Direttore Generale, Arch. Dott. Giovanni CUCULLO, dichiara per il grado di raggiungimento degli obiettivi a lui assegnati i valori misurati dal Settore Performance. Le risultanze relative all'analisi del raggiungimento degli obiettivi operativi, riportati nella Relazione sulla performance 2021 al paragrafo 3.3, evidenziano un grado di raggiungimento pari al 100%, Tabella 2 - Valutazione degli obiettivi 2021 del Direttore Generale.

Tabella 2 - Grado di raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale, come declinati alle strutture amministrative secondo il processo a cascata, dichiarato nella Relazione sulla Performance 2021 e nella relazione di Autovalutazione Direttore Generale

Obiettivi strategici	Obiettivi attribuiti al Direttore Generale	Articolazioni e in sotto-obiettivi	Peso singoli obiettivi	Peso totale	Struttura assegnataria dell'obiettivo o collabora all'obiettivo individuale	Altre strutture trasversali	Indicatori	Target storico al 01/01/21	Target atteso al 31/12/21	Target effettivo al 31/12/21	Punteggio finale	Punteggio pesato
			(A)									
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (60%)												
Servizi agli studenti	DG-4-2021 - Progetto definitivo/esecutivo o Nuovo edificio Segreterie Studenti Campus Chieti e bar/punto ristoro		20%	60%	Settore Progettazione		% di realizzazioni	0%	80% (Step 2 – progettazione)	100% (Step 3 – approvazione progetto)	125%	20%
Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	DG-6-2021 - Rinnovo delle postazioni informatiche obsolete del personale TA ed adeguamento ai moderni sistemi operativi – sede di Chieti		15%		Settore Help Desk Chieti	Settore Patrimonio Immobiliare - MePA	% di realizzazioni	0%	30% (Step 1 – ricognizione attrezzature in uso e definizione di quelle obsolete da sostituire)	30% (Step 1 – ricognizione attrezzature in uso e definizione di quelle obsolete da sostituire)	100%	15%
Sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità	Potenziamento dei sistemi informativi di Ateneo attraverso l'adozione di nuove procedure	DG-5-2021 - Azione 1 – Attivazione nuovi moduli U-GOV per la gestione economica delle carriere dei docenti e ricercatori denominata "What if"	5%		Settore Reclutamento Docenti e Ricercatori	Settori: Gestione Carriere Docenti e Ricercatori, Reclutamento Personale TAB e CEL, Sistemi Informativi U-GOD Didattica e Ricerca	% di realizzazione	0%	50% (Step 1 – completamento configurazione data mart risorse umane)	50% (Step 1 – completamento configurazione data mart risorse umane)	100%	5%
		DG-7-2021 - Azione 2 – attivazione nuovi moduli U-GOV per la redazione e gestione del piano strategico	5%		Settore per il Coordinamento o delle Attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione		% di realizzazione	50%	70% (Step 3 – attivazione modulo monitoraggi – 20%)	70% (Step 3 – attivazione modulo monitoraggi – 20%)	100%	5%
		DG-8-2021 - Azione 3 – attivazione nuovi moduli U-GOV per la	5%	Settore Performance		% di realizzazione	50%	80% (Step 4 – attivazione moduli x monitoraggi e valutazione obiettivi – 30%)	80% (Step 4 – attivazione moduli x monitoraggi e valutazione obiettivi – 30%)	100%	5%	

		gestione del ciclo della performance						valutazione obiettivi – 30%				
Internazionalizzazioni e dell'Ateneo	DG-03-2021 - Incremento studenti immatricolati con titolo estero attraverso la predisposizione di linee guida e modulistica in inglese sulla procedura di immatricolazione		10%		Settore International Partnership		Obiettivo realizzato Sì/No	No	Sì	Sì	100%	10
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI ALLA MISSIONE ISTITUZIONALE E ALLE PRIORITA' POLITICHE E STRATEGICHE (40%)												
Valorizzazione del PTA	DG-9-2021 - Approvazione protocollo d'intesa previsto dal POLA - Piano Operativo per il lavoro Agile nel rispetto delle indicazioni delle DPCM 9 dicembre 2020	Step 1. Creazione gruppo di lavoro per il coordinamento - 10% Step 2. Analisi e mappatura del personale e delle attività da avviare allo Smart Working - 10% Step 3. Rilevazione dei bisogni dei lavoratori (carichi di cura familiare e ritmi di vita e di lavoro, ecc.) - 10% Step 4. Redazione del POLA - 20% Step 5. Approvazione del Pola da parte del CdA - 20% Step 6. Approvazione protocollo d'intesa - 20%	10%	40%	Settore Gestione Carriere Personale TAB e CEL		% di realizzazione parametrato	0%	100% (Step 6 - approvazione protocollo d'intesa)	100% (Step 6 - approvazione protocollo d'intesa)	100%	10%
Valorizzazione del PTA	DG-10-2021 - Redazione nuovo contratto integrativo	Step 1. Redazione bozza contratto integrativo - 30% Step 2. Accordo RSU e organizzazioni sindacali - 50% Step 3. perfezionamento del contratto integrativo - 20%	10%		Settore Relazioni Sindacali, Organizzazione, Sviluppo e Formazione		% di realizzazione	0%	100% (Step 3 perfezionamento del contratto integrativo)	100% (Step 3 perfezionamento del contratto integrativo)	100%	10%
Servizi agli Studenti	Completamento lavori della sede di Viale Pindaro per quanto riguarda gli impianti tecnologici e la sistemazione degli spazi per dipartimenti e centri	DG-12-2021 - Completamento impianti tecnologici campus Pindaro	5%		Settore Global Service	Settore Progettazione	Obiettivo realizzato sì/no	no	sì	sì	100%	5%
		DG-12-2021 - Completamento trasformazioni e allestimenti dipartimenti e centri del blocco B (GLA, Dipartimento di Lingue e Dipartimento Sc. Filos., Prod. ed Econ. Quant.) e blocco C (DIFC, DEA, Dip. Sc. Giuridiche)	5%		Settore Patrimonio Immobiliare, Acquisti sotto soglia-MePA	Settore Progettazione	N° dipartimenti/centri completati	0	3	6	200%	5%
Valorizzazione del PTA	DG-13-2021 - Adeguamento turnover personale non docente		10%	Settore Reclutamento Personale TAB e CEL		n° PTA e CEL reclutati (1) a qualsiasi titolo nel 2021/n° PTA e CEL in quiescenza nel 2020	0%	80%	356% (N. 32 assunzioni nel 2021 su 9 pensionamenti nel 2020)	445%	10%	
Valutazione finale al 31/12/2021											100%	

La valutazione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale e del loro raggiungimento è stata effettuata, come primo step, attraverso una puntuale analisi di quanto inserito nella piattaforma "SPRINT" CINECA nel corso della verifica istruttoria tenutasi il giorno 13.04.2022 (la documentazione relativa all'attività svolta è conservata presso la sede del Nucleo di Valutazione).

Dall'analisi svolta si evince come i risultati ottenuti dal Direttore Generale nel 2021 sono stati confrontati con gli obiettivi individuali, in base alla metodologia definita dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance di riferimento. La metodologia è stata seguita in modo conforme e corretto.

Il riscontro metodologico è stato accompagnato a quello di merito che, oltre all'esame documentale, ha previsto un'audizione al Direttore Generale, come definito dal SMVP. Ai fini della proposta di valutazione è stato considerato quanto emerso dalle audizioni condotte nella giornata del 21.04.22 che hanno visto la partecipazione di una delegazione dei componenti del Nucleo di Valutazione e che hanno coinvolto le figure di seguito riportate:

- Rettore, Prof. Sergio Caputi;
- Direttore Generale, Dott. Giovanni Cucullo;
- Dirigente delle Risorse Umane, Dott.ssa Valentina Albertazzi;

- Responsabile della Divisione Dipartimenti Area Psicologica, Neuroscientifica e Farmaceutica, Dott.ssa Franca Marsili;
- Responsabile Settore Performance, Dott. Francescopaolo Febo.

Sulla base della documentazione analizzata e delle considerazioni emerse in sede di audit al Magnifico Rettore e al Direttore Generale oltre alle evidenze raccolte nel corso delle audizioni del personale a cui sono stati attribuiti gli obiettivi connessi alla performance organizzativa dell'Ateneo, il Nucleo di Valutazione, dopo ampia e articolata discussione, decide di confermare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale con i valori riportati nella Tabella 2 pari al 100%.

Pertanto, il Nucleo di Valutazione, all'unanimità, individua il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'anno 2021 nella percentuale del 100% e propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo di approvare tale percentuale, secondo quanto previsto dal modello di valutazione per il Direttore Generale inserito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, subordinatamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Relazione integrata della Performance.

5. Validazione Relazione Performance anno 2021

La Presidente ripercorre l'analisi condotta dal Nucleo di Valutazione nella sua funzione di OIV (NdV/OIV) al fine della validazione della Relazione annuale sulla performance che si è basata sull'esame della documentazione riportata di seguito:

- Piano Integrato della Performance, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021-2023- Annualità 2021, con i relativi allegati come approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26/01/2021;
- Allegato 1-Obiettivi operativi al Piano Integrato della Performance, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021-2023- Annualità 2021 come rimodulato dal Consiglio di Amministrazione in data 26/10/2021
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2021 come approvato dal Consiglio di Amministrazione in data in data 26/01/2021;
- Relazione sulla performance annualità 2021, contestualmente trasmessa al Consiglio di Amministrazione ai fini della necessaria approvazione per la prossima seduta del 28 aprile, 2022, con i relativi allegati;
- Relazione sulla valutazione degli obiettivi 2021 del Direttore Generale (funzionale alla validazione del processo di misurazione e valutazione dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi pianificati e inseriti nel Piano Integrato della Performance, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021-2023- Annualità 2021);
- Progetto Good practice 2020/2021 e benchmarking con gli altri atenei partecipanti.

Il NdV/OIV, in pieno accordo con quanto riportato nelle Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali-2015, nelle quali si sottolinea che la valutazione basata solo su documenti asseconda una deriva burocratica che ostacola l'attività di spinta verso il

perseguimento e lo sviluppo di percorsi di miglioramento continuo, ha programmato anche una serie di audizioni che hanno visto coinvolti anche i vertici di Ateneo nelle figure del Magnifico Rettore, Prof Sergio Caputi e del Direttore Generale, Arch. Giovanni Cucullo.

Il NdV/OIV, inoltre, ha svolto la presente attività di validazione sulla base di tutti gli accertamenti che ha ritenuto opportuni e a tal proposito esprime un ringraziamento agli Uffici dell'Amministrazione, ed in particolare al Settore Performance, per la disponibilità e la piena collaborazione.

La documentazione relativa all'attività svolta è conservata presso la sede del Nucleo di Valutazione.

Per la redazione del presente documento di validazione, all'interno del contesto normativo sopra riportato, il NdV/OIV farà riferimento in maniera più puntuale a quanto riportato nelle Linee Guida (LG) n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP). In particolare, la presente relazione di validazione sarà articolata sulla base dei criteri indicati dalle LG sopra citate e riportate di seguito:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva (cfr. paragrafo 2.3.3) effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Il Nucleo di Valutazione, nella sua funzione di OIV, terrà altresì sempre presenti i criteri di valutazione della Relazione sulla performance riassunti nel Box 11 "Criteri di valutazione sulla Relazione della performance" delle Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali-2015- nel quale si precisa che la validazione della Relazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce una valutazione di primo livello sulla qualità del documento redatto dall'Amministrazione e sulla significatività dei contenuti presentati. Sempre nello stesso Box si legge che L'ANVUR, nella sua attività di valutazione di secondo livello, osserva nella Relazione:

- la completezza dell'analisi autovalutativa rispetto ai contenuti del Piano Integrato;
- il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi;
- l'evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione;
- il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;
- la presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano Integrato.

Queste considerazioni sono in linea con quanto riportato dal DFP sempre nelle LG n.3/2018, dove si sottolinea che la validazione della Relazione deve essere intesa come una "validazione" del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione, attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione. Questo in coerenza con il ruolo dell'OIV quale organismo che assicura, lungo tutto il ciclo della performance, la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione; pertanto, si conferma che la validazione non può essere considerata una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima.

Le valutazioni e le osservazioni del NdV/OIV per ciascuno degli undici criteri indicati dalle LG n. 3 /2018 del DFP, e che costituiscono la presente Relazione di validazione, sono riportati di seguito:

a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento

Il NdV/OIV ha verificato che i contenuti della Relazione sulla Performance 2021 sono per lo più coerenti con i contenuti del Piano Integrato della Performance, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021-2023-annualità 2021. La coerenza fa riferimento principalmente alla definizione degli obiettivi strategici riportati integralmente nel Piano Integrato e a quelli della programmazione triennale MUR, anch'essi riportati nel Piano e al loro link con gli obiettivi operativi ad esso collegati. All'albero della Performance, articolato nelle quattro aree strategiche "Didattica", "Ricerca", "Internazionalizzazione" e "Terza missione" è stata aggiunta una quinta area, quella del "Reclutamento e capitale umano" alla quale sono stati legati ulteriori obiettivi strategici associati ad interventi ritenuti funzionali al miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'organizzazione e dei processi.

Da questi discendono obiettivi operativi descritti nella Relazione in particolare negli allegati 1 e 3 dove vengono riportati quelli dell'amministrazione centrale e del Direttore Generale. All'interno della Relazione sono anche presenti tabelle con obiettivi strategici ed indicatori di outcome previsti per i Dipartimenti, come da Piano integrato 2021/2023, e che gli stessi Dipartimenti avevano il compito di monitorare nel 2021. Nel Piano Integrato è presente il paragrafo 2.6. "Rilevazione del benessere organizzativo" che fa riferimento al progetto Good Practice coordinato dal Politecnico di Milano, iniziativa a cui l'Ateneo aderisce dal 2015. I risultati relativi alla rilevazione 2021 sono riportati nella Relazione come Allegato 4.

Critério verificato con le seguenti raccomandazioni:

- Il NdV/OIV raccomanda che nel prossimo ciclo della performance l'articolazione degli obiettivi in step/azioni sia definita in un chiaro orizzonte temporale;
- Il NdV/OIV raccomanda che nella prossima Relazione sulla Performance sia inserita una sezione descrittiva sugli esiti della rilevazione del benessere organizzativo in aggiunta all'allegato con le risultanze di Good Practice per migliorare la coerenza tra i due documenti;
- Il NdV/OIV raccomanda di "attivare", per il prossimo ciclo della performance, un collegamento più stringente tra gli aspetti economici e finanziari legati al bilancio e gli obiettivi proposti. Gli obiettivi, infatti, oltre ad una correlazione qualitativa con le risorse disponibili devono trovarne una quantitativa. Perché questo avvenga in modo adeguato il NdV/OIV raccomanda che l'allocazione delle risorse sugli obiettivi operativi, sebbene effettuata in modo da assicurare il più possibile coerenza, si realizzi superando la sfasatura temporale ad oggi presente. Il NdV/OIV suggerisce di sfruttare le potenzialità del modulo UGOV specificatamente dedicato al budget (U-BUDGET) e citato nella Relazione stessa.

b. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva (cfr. paragrafo 2.3.3) effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione

Il NdV/OIV rileva la coerenza tra quanto riportato nel Piano Integrato e quanto descritto nella Relazione sulla Performance in termini di definizione di indicatori e target individuati all'interno di quello che è riportato come cruscotto di Ateneo e finalizzato all'analisi e alla valutazione della performance organizzativa complessiva.

Il NdV/OIV, tuttavia, rileva che nella Relazione, a fronte di un approccio analitico, manca una valutazione di sintesi della performance organizzativa complessiva di Ateneo e che non è nemmeno riportata una valutazione di sintesi per le quattro diverse dimensioni strategiche in cui si articola la tabella dedicata al cruscotto sopra menzionato.

Criterio verificato con le seguenti raccomandazioni:

- Il NdV/OIV raccomanda che nella prossima Relazione sia riportata una valutazione sintetica della performance organizzativa complessiva;
- Il NdV/OIV raccomanda che nella valutazione della performance organizzativa complessiva, che sicuramente poggia sulla capacità dell'Ateneo, inteso come l'insieme delle strutture di cui si compone, di raggiungere gli obiettivi sia strategici sia organizzativi, venga valorizzata e quindi considerata la qualità dei servizi resi.

c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano

Nella Relazione sono riportati i risultati relativi agli obiettivi inseriti nel Piano Integrato così declinati:

- obiettivi, indicatori e target assegnati Direttore Generale,

- obiettivi, indicatori e target assegnati ai Dipartimenti,
- obiettivi, indicatori e target assegnati ai Responsabili delle strutture interessate

Agli obiettivi risultano associati i risultati. La fase di valutazione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale segue un iter specifico come chiaramente riportato nel SMVP.

Critério verificato con le seguenti raccomandazioni:

- Il NdV/OIV raccomanda un maggiore utilizzo di valori assoluti per la definizione del raggiungimento dei risultati legando così sempre meno gli indicatori di risultato a valori poco quantificabili;
- Il NdV/OIV raccomanda, per il prossimo ciclo della performance, di armonizzare le label delle tabelle presenti sia sul Piano Integrato che nella Relazione a quelle presenti nell'applicativo SPRINT in modo che sia sempre più chiara la identificazione di valori di partenza (baseline) e di quelli attesi;
- Il NdV/OIV raccomanda di esplicitare in maniera più chiara nel Piano Integrato il metodo che porta alla definizione dei target attesi;
- il NdV/OIV rileva la mancanza dei dati relativi al Dipartimento di Ingegneria e Geologia e raccomanda una integrazione degli stessi da inviare sia al NdV che al Consiglio di Amministrazione

d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza

Nella Relazione sulla Performance, al cap. 6 "Trasparenza e prevenzione della corruzione" viene riportato integralmente il report redatto dal Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione. Nel documento, prodotto in forma tabellare, si legge che il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è *"stato attuato totalmente e le misure di prevenzione individuate per il 2021 sono state realizzate grazie al coordinamento tra i vari uffici, insieme alla collaborazione dei colleghi dirigenti e funzionari, in una rete di scambio di informazioni. Il livello di attuazione risulta, dunque, in generale positivo."* e che *"Le criticità riscontrate nell'attuazione del Piano, sono da individuarsi all'interno del complesso sistema strutturale universitario, aggravato dalla carenza effettiva di personale dedicato agli adempimenti complessi ex Legge 190/2012 e D.lgs. 33/2013 e, per l'anno 2021, dal protrarsi dell'emergenza sanitaria da COVID19 che ha ulteriormente complicato la relativa gestione"*

Il NdV/OIV suggerisce che nel prossimo ciclo della performance sia data maggiore evidenza alla dimensione anticorruzione e trasparenza con l'assegnazione di obiettivi specifici.

Critério verificato e positivo

e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Il NdV /OIV ha verificato l'utilizzo del metodo di calcolo degli indicatori e ne ha riscontrato il corretto

utilizzo

Critério verificato e positivo

f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)

Il NdV/OIV ha verificato l'affidabilità dei dati sia per gli specifici obiettivi assegnati al Direttore Generale, che per quelli utilizzati per la redazione della Relazione secondo quanto previsto dal SMVP. Per questa verifica il NdV/OIV si è avvalso: i) della consultazione di quanto inserito nella piattaforma SPRINT; ii) di quanto verificato nel corso dall'analisi effettuata nell'ambito della riunione operativa del 13.04.2022; iii) di quanto emerso nelle audizioni condotte in data 21.04.2022.

Il NdV/OIV rileva inoltre che, per ognuno degli obiettivi operativi descritti indicatori e target sono sempre riportate le strutture impegnate per il loro conseguimento. Ciò ha reso tracciabile il processo sia di assegnazione degli obiettivi che della documentazione a supporto del loro raggiungimento e conseguentemente della valutazione anche all'interno della piattaforma informatica utilizzata.

Il NdV/OIV suggerisce un uso decentralizzato della piattaforma SPRINT che consentirebbe non solo un controllo più stringente del meccanismo di "cascading" e del suo monitoraggio, ma contribuirebbe anche alla crescita della cultura della performance in Ateneo.

Critério verificato e positivo

g. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;

Il NDV/OIV rileva che nel capito 3.3. "Obiettivi operativi" è stato riportato il dato relativo alla rimodulazione degli obiettivi assegnati. Si fa riferimento a undici obiettivi operativi su un totale di 236 e ad un obiettivo individuale che ha riguardato il Direttore Generale (annullamento obiettivo step 3 "Rilevazione dei bisogni dei lavoratori (carichi di cura familiare e ritmi di vita" con peso pari al 10% che è stato ripartito tra gli altri 5 step). La rimodulazione giustificata dal perdurare della pandemia da SARS-COV2 è stata approvata del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26/10/2021.

Critério verificato e positivo

g. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano

Il NdV/OIV ritiene che quanto descritto nella Relazione renda chiaro e trasparente l'approccio metodologico utilizzato per la misurazione e valutazione dei risultati relativi agli obiettivi inseriti e assegnati secondo il processo descritto nel SMVP di riferimento. Complessivamente nella relazione

sono considerati 11 obiettivi del Direttore Generale, 65 obiettivi individuali e 160 obiettivi operativi. Il Nucleo di Valutazione rileva che il 93% degli obiettivi presenta un raggiungimento del 100%. Prevalentemente si registra una preferenza nell'utilizzo di indicatori del tipo "Obiettivo con realizzazione Sì/No" con una percentuale del 49%, mentre il 35% degli obiettivi prevede un target di tipo numerico. Nell'amministrazione centrale il numero medio di obiettivi per struttura è pari a 2.2, più elevato il numero medio a livello di Scuola (5) e di Dipartimento (8.07).

Criteria verificato e positivo

h. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP

Il NdV/OIV ritiene che la Relazione sulla Performance risponda nel suo complesso a quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti. Richiamando quanto già osservato ai punti a), b), c) e quanto inserito come suggerimenti nei punti d), f), j), il NdV/OIV raccomanda, per il prossimo ciclo, di attenersi a quanto indicato nel capitolo 2 "Contenuti della relazione annuale sulla performance" delle Linee Guida del DFP

Criteria verificato con osservazioni

j. Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

La Relazione risulta articolata in 93 pagine e comprende quattro allegati che riportano: allegato 1 - obiettivi operativi, indicatori, target, risultati finali; allegato 2-valutazione finale del personale tecnico-amministrativo; allegato 3 - relazione di valutazione del Direttore Generale; allegato 4 - Progetto Good Practice 2020/21 (benchmarking con gli altri atenei partecipanti). Sono inserite tabelle che descrivono gli obiettivi dei dipartimenti. Il NdV/OIV suggerisce di rendere tali tabelle omogenee attribuendo titoli uniformi agli items considerati per facilitare una visione di sistema al lettore.

Criteria verificato e positivo

k. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

La Relazione è redatta con un linguaggio chiaro e comprensibile. Al fine di migliorare l'efficacia espositiva, il NdV/OIV suggerisce di includere un'infografica nella quale riassumere sinteticamente i risultati più rilevanti in modo da renderli più facilmente fruibili anche dagli *stakeholder* esterni.

Conclusioni

Sulla base:

- di quanto riportato in premessa;
- di quanto emerso dall'analisi della Relazione;
- di quanto emerso dall'analisi degli altri documenti sopra citati;

- dei criteri riportati nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica;

considerate inoltre la conformità rispetto a quanto prescritto dal d.lgs. n.150/2009, e successive modifiche ed integrazioni introdotte dal d. lgs 74/2017, la comprensibilità e l'attendibilità dei contenuti espressi, fatte salve le osservazioni riportate per i singoli punti e i suggerimenti inseriti dei quali si invita a tener conto, il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. n. 150/2009,

Valida

la Relazione sulla Performance – annualità 2021, relativa al ciclo delle performance 2021.

6. Controllo del possesso dei requisiti di cui all'art. 4 comma 3 del "Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia"

La Presidente segnala ai presenti che sono state trasmesse dalla Responsabile della Divisione 13 – Personale Docente, le seguenti richieste:

- Nota prot. n. 27299 del 12 aprile 2022 relativa alla proposta del Dipartimento di Architettura per un posto di professore di seconda fascia –ex art.18 c.1 L. 240/2010 S.C. 08/E2 - SSD ICAR/18 indetta con D.R. n. 279/2019 prot. 12902 del 6 marzo 2019. Successivamente con nota prot. 27315 del 12.04.2022 è stata inviata integrazione della documentazione presentata da parte del candidato Prof. Pasquale ROSSI.

Alla luce della documentazione trasmessa e dalla verifica dei valori degli indicatori indicati dal candidato, il Nucleo di Valutazione esprime parere favorevole alla proposta di candidatura del Prof. Pasquale ROSSI e della Prof.ssa Elena Manzo.

7. Controllo del possesso da parte dei Commissari delle procedure selettive per il reclutamento di Ricercatori a tempo determinato a tempo pieno dei requisiti di cui alla delibera ANVUR n.132 del 13.09.2016

La Presidente propone ai presenti l'esame delle richieste trasmesse dalla Responsabile della Divisione 13 – Personale Docente:

- Prot.26112 del 7 aprile 2022 relativa alla proposta di commissione da parte del Dipartimento di Architettura D.M. 83/2020 per un posto da RTD b, tempo pieno ai sensi dell'art 24, c.3 lett. b della L. 240/2010, indetta con D.R. n. 1453/2021 prot.77790 del 12/10/2021 - SC 08/C1, SSD ICAR/13 – attivato per esigenze di studio e di ricerca.

Alla luce di quanto sopra esposto e dalla verifica degli indicatori, il Nucleo di Valutazione esprime parere favorevole alla proposta di candidatura dei Proff. DI BUCCHIANICO Giuseppe, LANGELLA Carla e PERICU Silvia.

- Prot.26258 del 7 aprile 2022 relativa alla proposta di commissione da parte del Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali per un posto da RTD, tempo pieno ai sensi dell'art 24, c.3 lett. A della L. 240/2010, indetta con D.R. n. 34/2022 prot. 2201 del 17/01/2022 - SC 11/A4, SSD M-STO/09.

Alla luce di quanto sopra esposto e dalla verifica degli indicatori, il Nucleo di Valutazione esprime parere favorevole alla proposta di candidatura dei proff. TEDESCHI Carlo, CECCHERINI Irene e CAPRIOLO Giuliana.

- Prot.26591 del 8 aprile 2022 relativa alla proposta di commissione da parte del Dipartimento di Economia Aziendale per un posto da RTD, tempo pieno ai sensi dell'art 24, c.3 lett. A della L. 240/2010, indetta con D.R. n.2081/2021 Prot. 102710 del 14/12/2021 - SC 13/B3, SSD SECS-P/10 — attivato per esigenze di studio e di ricerca.

Alla luce di quanto sopra esposto e dalla verifica degli indicatori, il Nucleo di Valutazione esprime parere favorevole alla proposta di candidatura dei Proff. CECI Federica, RICCIARDI Francesca e MASINO Giovanni.

- Prot.27949 del 14 aprile 2022 relativa alla proposta di commissione da parte del Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali per un posto da RTD, tempo pieno ai sensi dell'art 24, c.3 lett. B della L. 30 dicembre 240/2010, indetta con D.R. n.26/2022 prot.2161 del 17/01/2022 - SC 11/A2, SSD M-STO/02.

Alla luce di quanto sopra esposto e dalla verifica degli indicatori, il Nucleo di Valutazione esprime parere favorevole alla proposta di candidatura dei Proff. PIZZORUSSO Giovanni, SANFILIPPO Matteo e MERLUZZI Manfredi.

- Prot.27952 del 14 aprile 2022 relativa alla proposta di commissione da parte del Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali per un posto da RTD, tempo pieno ai sensi dell'art 24, c.3 lett. B della L. 30 dicembre 240/2010, indetta con D.R. n.27/2022 prot.2162 del 17/01/2022 - SC 10/D1, SSD L-ANT/03.

Alla luce di quanto sopra esposto e dalla verifica degli indicatori, il Nucleo di Valutazione esprime parere favorevole alla proposta di candidatura delle Proff. MOTTA Daniela e MACELLA Laura.

- Prot.29758 del 22 aprile 2022 relativa alla proposta di nomina commissione da parte del Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio per proroga contratto biennale RTD A tempo pieno Dott.ssa FONTANESI Lilybeth - ai sensi dell'art 24, c.3 lett. A della L. 240/2010, in attuazione del "Piano Operativo per le attività di Attrazione e Mobilità dei Ricercatori" Linea 2 (Attrazione dei

Ricercatori) D.R. n. 396/2019 prot.20305 del 20/03/2019 pubblicato sulla G. U. n.26 del 02/04/2019 - SC 11/E4, SSD M-PSI/08.

Alla luce di quanto sopra esposto e dalla verifica degli indicatori, il Nucleo di Valutazione esprime parere favorevole alla proposta di candidatura dei Proff. PORCELLI Piero, ROMA Paolo e TAURINO Alessandro.

8. Verifica convenzioni ex art. 6, co 11, Legge 240/2010

La Presidente segnala ai componenti che con note prot. 29489, 29492 e 29507 del 21.04.2021 sono state trasmesse al Nucleo di Valutazione le richieste di verifica sulla sostenibilità dell'offerta formativa sia per il corrente sia per il prossimo anno accademico a seguito delle convenzioni ex art. 6, co 11 della Legge 240/2010. A tal riguardo, la Presidente fa presente che i con nota prot. 1526 del 27 aprile 2022 da parte del Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche sono pervenute le bozze delle convenzioni citate. Nel prendere atto dell'impossibilità di procedere nella seduta odierna alla valutazione delle richieste, il Nucleo di Valutazione concorda nel rinviare la trattazione del presente punto in ordine del giorno alla prossima riunione.

9. Varie ed eventuali

Nessun argomento all'ordine del giorno.

Il presente verbale è letto ed approvato seduta stante.

La riunione termina alle ore 13.15 del giorno 27 aprile 2022

Il Segretario verbalizzante



Il Presidente del Nucleo di Valutazione

