



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

Prot. n.10350

Chieti, 9 Febbraio 2022

*Al Responsabile del Settore Performance
Dott. Francescopaolo FEBO*

*e p.c.
Alla Responsabile della Segreteria del Direttore Generale
Dott.ssa Lorella MARINO*

SEDE

***Oggetto: Estratto verbale del Nucleo di Valutazione dell’9 febbraio 2023 – punto 10: Validazione
Relazione Performance anno 2022***

Si tramette l’estratto del verbale del Nucleo di Valutazione in oggetto.

Cordiali saluti.

Il Responsabile del Supporto al
Nucleo di Valutazione



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

Verbale NdV 02/2023

Convocazione prot. n. 8524 del 03.02.2023

L’anno 2023, il giorno 09 del mese di febbraio, alle ore 11:00, si è riunito in modalità mista la riunione del Nucleo di Valutazione per la trattazione del seguente o.d.g.:

1. Comunicazioni
2. 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”
3. 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
4. Parere obbligatorio ai sensi degli artt. 22, comma 2, lett. k) e 27, comma 2 lett. l) dello Statuto per le richieste di posti da ricercatore a tempo determinato ex art. 24, comma 3 lett. a) della L. 240/2010
5. Parere su scambio contestuale docenti
6. Scuole di specializzazione: richiesta parere ai sensi dell’art. 30 lett. f) dello Statuto di Ateneo
7. Modifiche Ordinamenti Didattici 2023-2024
8. Relazione tecnica proposte nuove attivazioni 2023-2024
9. Proposta valutazione Direttore Generale 2022
10. Validazione Relazione Performance 2022
11. Programmazione reclutamento Piano straordinario di reclutamento (DM 445/2022)
12. Varie ed eventuali

Risultano presenti: Patrizia BALLERINI (Presidente), Adelaide QUARANTA, Antonello MAI, Marco PISANO e Francesco COLANGELO. Assente giustificato Alberto DI DOMENICO, è altresì presente Marco COSTANTINI, Responsabile del Settore Supporto al Nucleo di Valutazione e Samanta SANTARELLI del Settore Supporto al Nucleo di Valutazione. La Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta e valida la seduta, nominando segretario verbalizzante Marco COSTANTINI.

.... *omissis*

10. Validazione Relazione performance 2022

La Presidente richiama i necessari elementi esplicativi del processo di validazione della Relazione sulla performance condotta sulla base dell'impianto normativo delineato dal d.lgs. n. 150 del 2009, come modificato dal d.lgs. n.74 del 2017, e dalle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 del novembre 2018 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della Funzione Pubblica Ufficio per la valutazione della performance.

Tale validazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del Ciclo della performance e ne sancisce al tempo stesso la conclusione. Il Nucleo di valutazione/OIV misura e valuta la performance organizzativa complessiva e valida la Relazione garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'Amministrazione, nonché la ragionevolezza della relativa tempistica.

I criteri guida dell'attività di validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV sono innanzitutto stabiliti dall'art. 14, co 4, lett. c) del d.lgs. n. 150 del 2009. Tale disposizione stabilisce che l'OIV valida la 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"*. Inoltre, ai sensi del c. 4 bis dell'art. 14 del medesimo decreto, l'OIV deve tener conto, ove presenti, delle risultanze *"delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti"*. Ai sensi dell'art. 6, inoltre, eventuali *"verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione"*.

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

- PIAO - Piano Integrato di Amministrazione e Organizzazione 2022-2024 - annualità 2022 (CdA del 28.06.2022 e SA del 19.07.2022);
- Decreto Rettorale n. 1017 del 30.06.2022 di adozione del PIAO;
- Piano Integrato della Performance, della Trasparenza e della prevenzione della corruzione 2022-2024 (approvato dal CdA del 25.01.2022);
- Allegato 1 - Obiettivi operativi 2022 (approvati dal CdA del 25.01.2022);

- Allegato 2 - Griglia responsabili pubblicazione 2022 (approvato dal CdA del 25.01.2022);
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2022 come approvato dal Consiglio di Amministrazione in data in data 25.01.2022;
- Relazione sulla performance annualità 2022, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31.01.2023, 2022, con i relativi allegati;
- Relazione sulla valutazione degli obiettivi 2022 del Direttore Generale;
- Relazione Progetto Good Practice 2021-22 e benchmarking con gli altri atenei partecipanti.

Il Nucleo di Valutazione, 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 Direttore Generale, Arch. Giovanni Cucullo e di Dirigenti e Responsabili coinvolti nei principali ambiti del ciclo della Performance.

Il Nucleo di Valutazione, 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 Nucleo di Valutazione /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 stessa. 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 Nucleo di Valutazione/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 Nucleo di Valutazione/OIV ha verificato che i contenuti della Relazione sulla Performance 2022 sono per lo più coerenti con i contenuti del Piano Integrato di Amministrazione e Organizzazione 2022-2024 e, più specificatamente, con la sottosezione dedicata al Piano Integrato della Performance, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024 annualità 2022. 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 2022-24, e che gli stessi Dipartimenti avevano il compito di monitorare nel 2022. Nel Piano Integrato è presente il paragrafo 2.7. “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.

Criterio verificato con le seguenti raccomandazioni:

- Il Nucleo di Valutazione/OIV raccomanda che nel prossimo ciclo della performance l'articolazione degli obiettivi in step/azioni sia definita in un chiaro orizzonte temporale;
- Il Nucleo di Valutazione/OIV rileva che, diversamente dallo scorso anno, il documento contiene anche la Relazione sull'attività svolta dal CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, relativa agli anni 2021 e 2022 nella quale, al punto B.2.7 viene riportato che il CUG ed il settore competente hanno collaborato ad una indagine *“sul benessere organizzativo del personale amministrativo, tecnico, bibliotecario e dei collaboratori esperti linguistici, nell'ambito del Progetto “Good Practice” coordinato dal Politecnico di Milano”* e che è stato registrato *“un dato di partecipazione in costante miglioramento, tanto da poter essere ormai considerata una buona pratica consolidata”*. Il Nucleo di Valutazione, pur registrando positivamente la presenza di tale nota continua a raccomandare che nella prossima Relazione sulla Performance sia inserita una sezione ad hoc mirata a descrivere gli 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 Nucleo di Valutazione/OIV in continuità con quanto rilevato lo scorso anno, 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 Nucleo di Valutazione/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 Nucleo di Valutazione/OIV suggerisce di sfruttare le potenzialità del modulo UGOV specificatamente dedicato al budget (U-BUDGET) e citato nella Relazione stessa al punto 5. Risorse, efficienza ed economicità.

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 Nucleo di Valutazione/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 Nucleo di Valutazione/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.

Criterion verificato con le seguenti raccomandazioni:

- Il Nucleo di Valutazione/OIV raccomanda che nella prossima Relazione sia riportata una sezione dedicata alla performance organizzativa istituzionale, intesa come l'insieme dei risultati conseguiti dall'Ateneo nel suo complesso che consente di valutare l'esito finale che l'azione dell'Amministrazione, insieme ad altri fattori esterni, riesce a produrre sul contesto di riferimento e sulla collettività

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.

Criterion verificato con le seguenti raccomandazioni:

- Il Nucleo di Valutazione/OIV raccomanda un sempre maggiore utilizzo di valori assoluti per la definizione del raggiungimento dei risultati legando così sempre meno gli indicatori di risultato

a valori poco quantificabili.

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 *"La principale motivazione dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dal PTPCT è da individuarsi senz'altro nella complessità ed unicità dello struttura stessa delle istituzioni universitarie che sono di fatto concepite come una Amministrazione Centrale ramificata in una molteplicità di Amministrazioni Periferiche, quali i Dipartimenti, in cui opera una particolare eterogeneità di personale (docente, ricercatore, tecnico-amministrativo-bibliotecario) a fronte di un'applicazione della normativa che richiede, al contrario, un altissimo livello di coordinamento e monitoraggio. Tale difficoltà intrinseca è, inoltre, aggravata dalla effettiva carenza di personale dedicato ai numerosi e complessi adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di anticorruzione, ma soprattutto in materia di trasparenza. Si riscontra, tuttavia, un generale impegno organizzativo nella realizzazione degli obiettivi, come sopra indicato. Si segnala, a tal proposito, anche la tempestiva approvazione del PIAO con delibera n.239 del 28 giugno 2022"*.

Il Nucleo di Valutazione/OIV suggerisce che nel prossimo ciclo della performance sia dato maggiore rilievo alla dimensione anticorruzione e trasparenza con l'assegnazione di obiettivi specifici, con particolare riferimento al coordinamento e monitoraggio. Inoltre, si suggerisce di implementare le risorse di personale a disposizione dei numerosi e complessi adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di anticorruzione

Critério verificato e positivo

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

Il Nucleo di Valutazione/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 Nucleo di Valutazione/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 Nucleo di Valutazione/OIV e si è avvalso: i) della consultazione di quanto inserito nella piattaforma SPRINT; ii) di quanto emerso nelle audizioni condotte in data 20.01.2023.

Il Nucleo di Valutazione/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 Nucleo di Valutazione/OIV, nel prendere atto del recepimento da parte dell'Ateneo del suggerimento dello scorso anno relativo alla diffusione dell'uso decentralizzato della piattaforma SPRINT, auspica una più ampia e capillare diffusione dell'utilizzo della piattaforma a tutti gli uffici dell'amministrazione centrale e periferica.

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 Nucleo di Valutazione/OIV rileva che nel corso dell'anno 2022, a seguito dei monitoraggi periodici, un solo obiettivo operativo (OP-268-2022 - *Riprogettazione certificazioni, domande di ammissione/immatricolazione, domanda titolo on line e interfaccia web attualmente presenti su ESSE3 per la gestione delle carriere studenti da parte delle Segreterie*) è stato annullato a causa del subentro in corso di un nuovo responsabile.

In aggiunta, un ulteriore obiettivo operativo (OP-262-2022 - *Ristrutturazione ala sud-est edificio ex CI-API-CUMS*) è stato necessario spostare alcuni step per l'anno 2023. Per altri due obiettivi operativi, infine sono stati rimodulati i relativi step.

Criterion verified and positive

h. Adequacy of the measurement and evaluation process described in the Report also with reference to objectives not included in the Plan

The Evaluation/OIV Core believes that what is described in the Report is clear and transparent. The methodological approach used for the measurement and evaluation of results relative to objectives included and assigned according to the process described in the SMVP of reference. Overall in the report 9 objectives of the General Director, 61 individual objectives and 129 operational objectives are considered. The Evaluation Core notes that, in line with last year, 92% of objectives show a 100% achievement. It also registers a preference for the use of indicators of the type "Objective with achievement Yes/No" with a percentage that however drops from 49 to 43 percent, compared to 2021.

Criterion verified and positive

i. Conformity of the Report with current normative provisions and DFP guidelines

The Evaluation/OIV Core believes that the Report on Performance responds in its entirety to what is provided by current normative provisions. Referring to what has already been observed at points a), b), c) and what is included as suggestions at points d), f), j), the NdV/OIV recommends, for the next cycle, to adhere to what is indicated in chapter 2 "Contents of the annual report on performance" of the DFP Guidelines.

Criterion verified with observations

j. Conciseness of the Report (overall length, use of schemes and tables, etc.)

The Report is articulated in 81 pages and includes four annexes: annex 1 - operational objectives, indicators, targets, final results; annex 2 - final evaluation of technical-administrative staff; annex 3 - evaluation report of the General Director; annex 4 - Good Practice Project 2021/22 (benchmarking with other participating universities). Tables describing departmental objectives are included. The Evaluation/OIV Core suggests making these tables homogeneous by assigning uniform titles to the items considered to facilitate a system view for the reader.

Criterio 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 Nucleo di Valutazione /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 2022, relativa al ciclo delle performance 2022.

.... omissis

Il presente verbale è letto ed approvato seduta stante.

La riunione termina alle ore 12:10 del 9 febbraio 2023

Il Segretario verbalizzante



Il Presidente del Nucleo di Valutazione

