

# RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E SULLA TRASPARENZA

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 27  
ottobre 2009, n. 150)

**A cura del Nucleo di Valutazione della Libera  
Università di Bolzano**

**Aprile 2017**

**UNIBZ**

**RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO  
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E SULLA TRASPARENZA**

**Sommario**

1. Premessa.....	2
2. L'applicazione del d.lgs. 150/2009 .....	2
2.1 Recepimento presso la Libera Università di Bolzano del D.Lgs. n. 150/2009.....	3
3. Il contesto .....	4
4. Gli obiettivi .....	4
5. Gli obiettivi strategici.....	5
6. Piano triennale (Piano di sviluppo pluriennale) .....	6
7. Il programma delle attività 2016 – previsione 2017-2018.....	6
8. Il piano (integrato) della Performance .....	6
9. Il Processo di attuazione del ciclo della performance .....	7
10. Performance Organizzativa .....	8
10.1 Generalità .....	8
11. Obiettivi della Direzione .....	10
12. Obiettivi delle aree gestionali e individuali.....	10
13. Osservazioni principali .....	11
14. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione .....	12
15. Validazione della Relazione sulla Performance .....	12

## 1. Premessa

La presente relazione, la prima nell'attuale composizione del NdV della Libera Università di Bolzano, valida il sistema integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2016. La relazione si inquadra in un contesto in continuo sviluppo, sia dal punto di vista del quadro normativo, sia della concreta attuazione presso l'Ateneo di Bolzano. Il continuo processo di miglioramento in atto rappresenta per l'Università delle grandi opportunità, ma al contempo porta in sé delle grandi sfide.

Da questo punto di vista, per la Libera Università di Bolzano, l'anno 2016 è stato segnato da notevoli sviluppi. Di maggior rilievo è stata l'adozione del piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'introduzione di indicatori della performance. Per un continuo sviluppo, anche delle professionalità interne all'Ateneo, si è svolto un workshop su questa specifica tematica per i responsabili dei centri di servizio. Inoltre, dall'anno 2016 il processo di definizione degli obiettivi è gestito integralmente tramite un sistema informatizzato, denominato "Goalmanagement". Questa relazione ha anche lo scopo, ovviamente nei limiti oggettivi della stessa, di supportare l'Ateneo nel percorso intrapreso, suggerendo degli spunti di miglioramento rispetto ai futuri passi da intraprendere, non soltanto in un'ottica di adempimento degli obblighi di legge.

## 2. L'applicazione del d.lgs. 150/2009

Il NdV della Libera università di Bolzano redige la presente relazione in base a quanto disposto dall'articolo 2 comma 1 lettera r) della legge n. 240 del 30.12.2010 secondo cui il Nucleo di Valutazione deve svolgere, "...omissis...in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (cfr. dell'Organismo indipendente di valutazione della performance - OIV), relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale".

Il comma 4 dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 prevede in capo all'Organismo indipendente di valutazione della performance i seguenti compiti:

- a) *monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;*
- b) *comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;*
- c) *valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*
- d) *garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
- e) *propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;*
- f) *è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;*
- g) *promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;*
- h) *verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.*

Ulteriormente il comma 6 dell'articolo 4 della citata legge dispone che:

*La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.*

Il legislatore, nel corso degli anni, ha emanato una serie di ulteriori norme rivolte a modificare sostanzialmente l'operato della pubblica Amministrazione in generale e delle Università nello specifico. Tra queste modifiche legislative si annoverano, oltre ai piani di natura economico-finanziaria, quelle sulla trasparenza (decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013) e quelle di prevenzione della corruzione (legge n. 190 del 6 novembre 2012). Questi adempimenti, con elevato significato sociale e civile, hanno creato, in capo alle Amministrazioni, forti limiti, fino a generare talvolta un sovraccarico adempimentale.

In questa sede si ricorda che, a norma dell'articolo 13, comma 12 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, sono stati trasferiti i compiti della ex CIVIT all'ANVUR, punto di riferimento anche per tutti gli adempimenti riguardanti la valutazione della performance.

Sotto questi aspetti, assai complessi, l'ANVUR, dotata di competenza in materia, ha emanato delle linee guida per un piano integrato della performance<sup>1</sup>. Le "Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane" sono state emanate con delibera dell'ANVUR n. 103 del 20 luglio 2015. Uno degli obbiettivi chiave di queste linee guida è l'integrazione dei vari strumenti (Piano della Performance, il Piano della prevenzione della corruzione e il Piano della Trasparenza e dell'integrità) in un unico documento al fine di mettere a disposizione dei cittadini, ma anche delle Amministrazioni un unico strumento facilmente leggibile. Il documento evidenzia con chiarezza le peculiarità del sistema universitario, riferito alla logica tecnico-amministrativa ed alla logica accademica, incoraggiando però una loro proficua collaborazione.

Con riferimento al piano della prevenzione della corruzione, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha licenziato l'aggiornamento 2015 con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015.

## **2.1 Recepimento presso la Libera Università di Bolzano del D.Lgs. n. 150/2009**

In un contesto assai complesso, anche per gli operatori del settore, oltremodo più complesso e complicato si presenta il quadro d'azione della Libera Università di Bolzano che, pur non essendo università statale, si è autosottoposta alle regole di cui al punto precedente. Il quadro complessivo si complica ulteriormente in quanto le disposizioni finali e transitorie del D.Lgs. n. 150/2009, stabiliscono all'art. 74, comma 5 che le disposizioni contenute in detto decreto legislativo, si applicano anche nei confronti delle regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, sebbene compatibilmente con le attribuzioni previste dagli statuti e dalle relative norme di attuazione.

Ulteriore specificità dell'Ateneo è che agli impiegati non si applica il contratto dei pubblici dipendenti, come nel resto degli atenei statali, ma quello del settore privato. I contratti collettivi per il settore privato prevedono altri strumenti (performance, incentivazione ecc.) rispetto a quelli che si applicano al pubblico impiego.

Si constata che l'Ateneo, in questa fase di transizione, anche a livello organizzativo (nuovo modello organizzativo approvato nel 2013), sta compiendo notevoli sforzi per l'applicazione delle varie norme di riferimento.

In considerazione di questi aspetti il NdV suggerisce le seguenti azioni:

- attribuire con atto formale le funzioni di OIV al NdV;
- elaborare un piano delle attività che consenta al NdV di intervenire con scadenze meno ravvicinate di quelle previste quest'anno, sebbene motivate da scadenze amministrative interne (modalità premiali definite nel contratto collettivo) diverse da quelle previste dalle linee guida ANVUR.

Per quanto attiene alla presente relazione, si deve tenere presente anche la prima applicazione del piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2016-2018.

---

<sup>1</sup> <http://www.anvur.it/attachments/article/833/Linee%20Guida%20Atenei.pdf>

### 3. Il contesto

Il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2016-2018 è stato approvato in data 29.01.2016 con provvedimento d'urgenza del Presidente n. 3/2016, ratificato dal Consiglio dell'Università con delibera n. 27 in data 05.02.2016.

Il NdV ha svolto le proprie verifiche nel febbraio e marzo 2017. A seguito dell'insediamento dell'attuale NdV, ad aprile 2016, dopo un monitoraggio infra-annuale del ciclo della performance, è stata redatta una relazione intermedia a settembre 2016.

Ai fini della stesura della presente relazione sono stati esaminati i seguenti documenti di programmazione in uso nell'Ateneo:

Documenti di programmazione	Monitoraggio	Relazioni consuntive
Convenzione programmatico-finanziaria con la Provincia 2014-2016	Verifica raggiungimento obiettivi contenuti	Relazione annuale alla Provincia
Piano triennale 2014-2016	Verifica implementazione delle attività previste nel piano e degli obiettivi indicati	Revisione annuale da parte delle Facoltà e aggiornamento del piano
Bilancio di previsione	Verifica della spesa sostenuta rispetto alla spesa pianificata	Bilancio d'esercizio
Programma delle attività 2016 e previsione 2017-2018	Rendicontazione in merito all'attuazione delle attività pianificate	Relazione sulla gestione
Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2016-2018	Monitoraggio continuo	Relazione sulla performance, attestato sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

Al fine di fornire al lettore una visione della documentazione prodotta dall'Ateneo per la propria programmazione a breve, medio e lungo termine riferita anche all'anno 2016, si riportano di seguito i dati riferiti in primis al volume e consistenza della documentazione:

Documenti di programmazione	Organo e delibera di approvazione	Volume composto di n. pagine
Convenzione programmatico finanziaria con la Provincia 2014-2016	Consiglio dell'Università con delibera n. 44 del 28.06.2013	14
Piano triennale 2014-2016*	Consiglio dell'Università con delibera n. 43 del 28.6.2013	78
Bilancio di previsione 2016	Consiglio dell'Università con delibera n. 146 del 11.12.2015	16
Programma delle attività 2016 e previsione 2017-2018	Consiglio dell'Università con delibera n. 146 del 11.12.2015	144
Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2016-2018	Consiglio dell'Università con delibera n. 27 del 05.02.2016	103

\*Il piano triennale è stato riformulato in Piano di sviluppo pluriennale

### 4. Gli obiettivi

Gli obiettivi dell'Ateneo vengono classificati secondo un ordine gerarchico distinguendo rispettivamente tra:

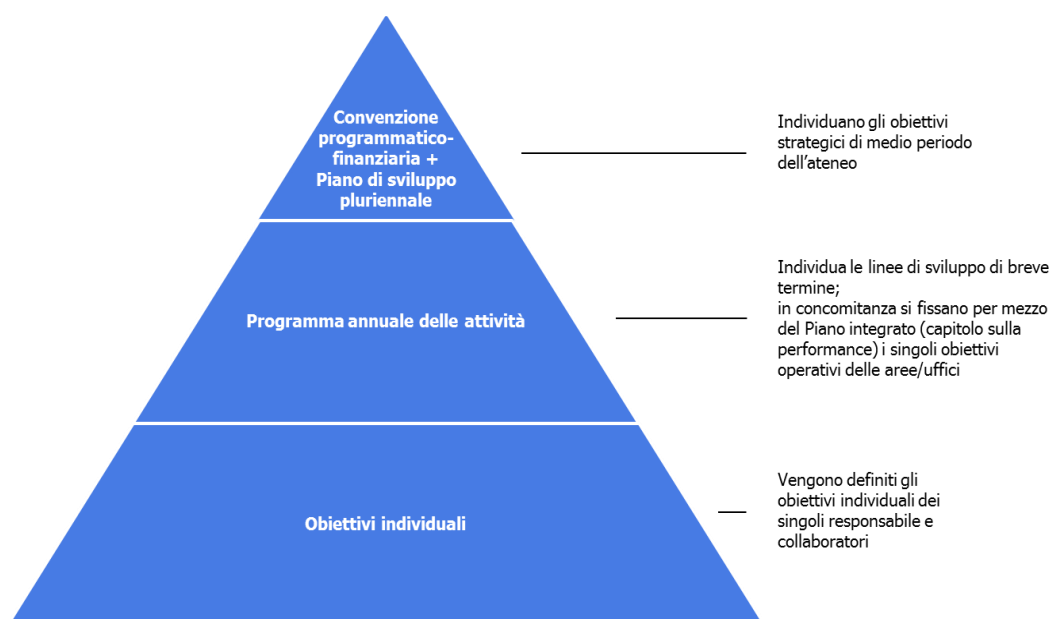
- strategia di medio lungo termine;
- macro obiettivi di dettaglio;
- obiettivi operativi.

Nella convenzione programmatico-finanziaria con la Provincia Autonoma di Bolzano e nel piano triennale sono individuati gli obiettivi strategici di medio lungo termine. L'attuale convenzione è scaduta nel 2016 e la nuova, relativa al periodo 2017-2019, è in fase di stesura.

Il programma delle attività definisce gli obiettivi annuali della struttura accademica e amministrativa di Unibz in linea con le strategie definite nei documenti pluriennali di cui sopra. In sede di pianificazione annuale vengono definiti gli obiettivi di Direttore e responsabili, che a loro volta concordano nei primi mesi dell'anno gli obiettivi con i propri collaboratori.

Ogni fase prevede documenti e relazioni consuntive diverse, a seconda del livello gerarchico degli obiettivi che progressivamente si affida a dettagli crescenti, passando dai livelli strategici del piano triennale e della convenzione programmatico-finanziaria con la Provincia Autonoma di Bolzano, a quelli di dettaglio e operativi del programma delle attività e del piano della performance.

Questo sistema a cascata viene di seguito rappresentato con un grafico contenuto nella relazione annuale 2016 e redatto dall'Ateneo:



## 5. Gli obiettivi strategici

La convenzione programmatico-finanziaria tra la Provincia Autonoma e Unibz è il frutto di una discussione svolta in seno alla comunità universitaria e di un successivo dialogo con l'Amministrazione provinciale. Nell'indirizzo strategico sono confluiti anche i risultati di una valutazione condotta nel 2010 dall'agenzia austriaca di assicurazione della qualità AQA. Non sono indicati ulteriori *stakeholder* che sono stati coinvolti nella stesura degli obiettivi strategici.

Nella convenzione sono indicate le seguenti macro aree:

- ricerca;
- didattica;
- apprendimento permanente e formazione scientifica;
- plurilinguismo e livello scientifico internazionale;
- personale accademico;
- organizzazione e comunicazione.

Per ogni macroarea sono stati definiti degli obiettivi di dettaglio, descritti anche in sintesi, e dei relativi indicatori. Non per tutti gli obiettivi sono stati definiti degli indicatori e dei *target*. In totale sono stati individuati 42 obiettivi strategici. Il documento contiene anche gli stanziamenti da parte della Provincia per la durata della convenzione nonché i dati sullo sviluppo dell'infrastruttura. All'area amministrativa

(organizzazione e comunicazione) si possono collegare 9 obiettivi, con 5 indicatori connessi. Mancano, come già evidenziato, *target* identificati da raggiungere, in quanto spesso si tratta di obiettivi qualitativi. Il completo raggiungimento degli obiettivi strategici sembra essere reso ancora più complesso dal loro elevato numero (42).

## 6. Piano triennale (Piano di sviluppo pluriennale)

L'attuale piano (2014-2016) è stato deliberato dal Consiglio dell'Università con delibera n. 43 del 28.06.2013. Il piano è stato redatto in concordanza tra i vertici universitari, le facoltà e le aree amministrative. Il documento è strutturato come segue:

- premesse;
- situazione attuale e sviluppo 2014-2016;
- sviluppo delle (5) facoltà;
- centri di competenza;
- aree di servizio e struttura organizzativa;
- piano dei costi di medio periodo 2014-2016;
- *milestone*, obiettivi e indicatori.

Alla fine del documento viene evidenziato anche un piano dei costi e dei *milestone* riassuntivi degli obiettivi con la definizione degli indicatori. Dalla sintesi degli obiettivi si può evincere che il maggior numero di obiettivi è di natura qualitativa. La conseguenza è che sono, in gran parte assenti sia indicatori specifici sia *target* da raggiungere. Un buon esempio di come possono essere impostati gli obiettivi è stato fatto per l'area ICT & Facility Management.

Va sottolineato in modo positivo che il documento contiene tutta una serie di obiettivi anche trasversali che forniscono un quadro completo della situazione organizzativa.

## 7. Il programma delle attività 2016 – previsione 2017-2018

A dicembre 2015 il Consiglio dell'Università ha approvato il programma delle attività 2016 e previsione 2017 e 2018. Il programma è articolato nei seguenti punti:

- indirizzo strategico;
- quadro d'Ateneo;
- sviluppo delle (5) Facoltà;
- centri di competenza;
- progetti strategici e di sviluppo dell'Ateneo;
- aree e servizi centrali.

Anche per questo programma valgono le stesse osservazioni evidenziate nei punti precedenti. Si deve ribadire che correlato a questo documento manca una connessione con i documenti finanziari (bilancio, piano triennale). Laddove sono elencate tutta una serie di azioni da intraprendere (personale accademico, investimenti), non sono tuttavia programmati i relativi costi connessi a queste attività.

## 8. Il piano (integrato) della Performance

Nell'anno 2016 la Libera Università di Bolzano ha introdotto il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza, unendo in un unico documento i tre piani prima indipendenti. Il piano è stato redatto seguendo le linee guida dell'ANVUR di luglio 2015.

Nelle linee guida, l'ANVUR definisce gli obiettivi del piano integrato come segue:

*"Il quadro normativo italiano negli anni si è arricchito di orientamenti volti a migliorare la qualità e le prestazioni della pubblica amministrazione per gli utenti finali. Gli interventi si sono tuttavia stratificati secondo logiche disconnesse, tali da generare un sovraccarico adempimentale, con il rischio di compromettere il raggiungimento degli stessi obiettivi posti dal legislatore. È ampiamente condivisa l'esigenza di ricondurre gli interventi a un disegno unitario, collocando le diverse azioni all'interno di una logica integrata. Per questa via si potranno anche ottenere effetti di semplificazione e alleggerimento adempimentale".*

Il NdV invita l'Ateneo a proseguire la via intrapresa anche attraverso la definizione di obiettivi trasversali alle tre aree (performance, anticorruzione e trasparenza), creando così un ulteriore plusvalore per questo documento.

Nell'appendice del piano integrato sono descritte le modalità di valutazione degli obiettivi sia del Direttore, sia dei responsabili e dei restanti collaboratori (SMVP).

### **La performance individuale**

Il premio dei responsabili è diviso in premio di base (30%) e premio aggiuntivo (70%). Il premio aggiuntivo viene assegnato per un massimo del 70% rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati concordati ed il rimanente 30% sulla base della valutazione delle competenze dirigenziali secondo il seguente schema:

- gestione del personale e coordinamento;
- competenze tecniche specifiche nello svolgimento dei compiti;
- pianificazione e controllo;
- semplificazione delle procedure amministrative e introduzione di miglioramenti organizzativi;
- comunicazione.

Per ogni criterio possono essere assegnati al massimo 3 punti, dove ogni punto ha un peso di 2.

Per il rimanente personale il premio base ammonta al 50% ed il premio aggiuntivo ammonta anch'esso al 50%. L'assegnazione del premio aggiuntivo è legato al raggiungimento degli obiettivi concordati. Gli obiettivi devono perseguire i seguenti fini:

- il miglioramento dei processi amministrativi;
- il miglioramento dei rapporti interni ed esterni;
- l'ottimizzazione dei costi;
- la crescita ovvero lo sviluppo personale dei collaboratori.

## **9. Il Processo di attuazione del ciclo della performance**

Il ciclo della performance per un anno (n) si articola nelle tre seguenti fasi:

- programmazione;
- monitoraggio;
- valutazione e rendicontazione.

Il seguente grafico, ripreso dalla relazione annuale, raffigura queste fasi:



La programmazione inizia normalmente a settembre dell'anno antecedente all'anno di riferimento (n-1) con il *budgeting*. Tale processo si basa su un'analisi del fabbisogno delle singole unità organizzative (raccolte attraverso specifiche modulistiche), che provvedono a delineare ogni specifica attività di dettaglio. L'intero processo è coordinato dal Direttore, d'intesa coi singoli responsabili di unità.



Il bilancio preventivo ed il programma delle attività vengono approvati dagli organi competenti entro l'anno, al fine di permettere la sua entrata in vigore prima dell'anno di riferimento. Positivo è il fatto che nella programmazione di questi documenti sussiste una tempistica comune.

A gennaio – febbraio dell'anno (n) i responsabili concordano gli obiettivi individuali con i collaboratori delle proprie strutture. Con il costante monitoraggio e/o aggiornamento si valuta la coerenza delle azioni secondo gli obiettivi prefissati. In caso di scostamenti, si prevedono interventi correttivi finalizzati a un migliore adeguamento alle indicazioni del Piano della performance originario.

La fase di valutazione e rendicontazione, infine, si concentra nei primi due mesi dell'anno successivo (n+1) a quello di riferimento. Essa prevede l'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi, con stesura di una Relazione finale da sottoporre all'approvazione dell'organo competente. In questo breve periodo si concentrano una serie di adempimenti che comprendono la valutazione degli obiettivi dei singoli collaboratori e la stesura della relazione sulla performance. Anche questa fase parte dal vertice: ad esempio il Direttore è valutato dal Presidente. Il Direttore a sua volta valuta i responsabili d'area e degli uffici di staff e questi ultimi valutano a loro volta i collaboratori a loro sottoposti.

La valutazione viene formalizzata nell'applicativo *Goalmanagement*, dal quale viene generato un report che viene controfirmato dalle due parti. Gli obiettivi che il Direttore definisce con il Presidente sono invece ancora redatti in forma cartacea.

Anche nella fase di elaborazione della relazione sul raggiungimento degli obiettivi (relazione sulla performance) non vengono coinvolti gli stakeholder esterni all'Amministrazione, che potrebbero essere anche studenti e rappresentanti degli organi accademici.

## 10. Performance Organizzativa

### 10.1 Generalità

Nel complesso, gli obiettivi operativi indicati nella relazione sulla performance 2016 appaiono coerenti con quelli strategici definiti nella convenzione programmatica-finanziaria. Ugualmente corrispondono anche a quelli definiti nella previsione triennale. Gli obiettivi sono rilevanti e pertinenti al fabbisogno dei fruitori interni ed esterni, riferibili in genere ad un arco di tempo definito (l'anno solare), anche se tecnicamente alcuni dovrebbero essere ricollegabili ad azioni di durata superiore all'anno. Gli obiettivi appaiono ragionevolmente idonei al miglioramento della qualità dei servizi offerti. In gran parte sono formulati obiettivi qualitativi e non *target* da raggiungere. Si invita pertanto a percorrere la strada dell'aumento degli obiettivi quantitativi, migliorando così anche la formulazione di indicatori.

I due seguenti grafici mostrano l'andamento del numero di obiettivi e una classificazione dei indicatori secondo l'aspetto quantitativo – qualitativo.

<b>numero obiettivi</b>	<b>106</b>
<i>di cui sostituiti</i>	6
<i>di cui riformulati</i>	14
<i>di cui riformulato gli indicatori</i>	17

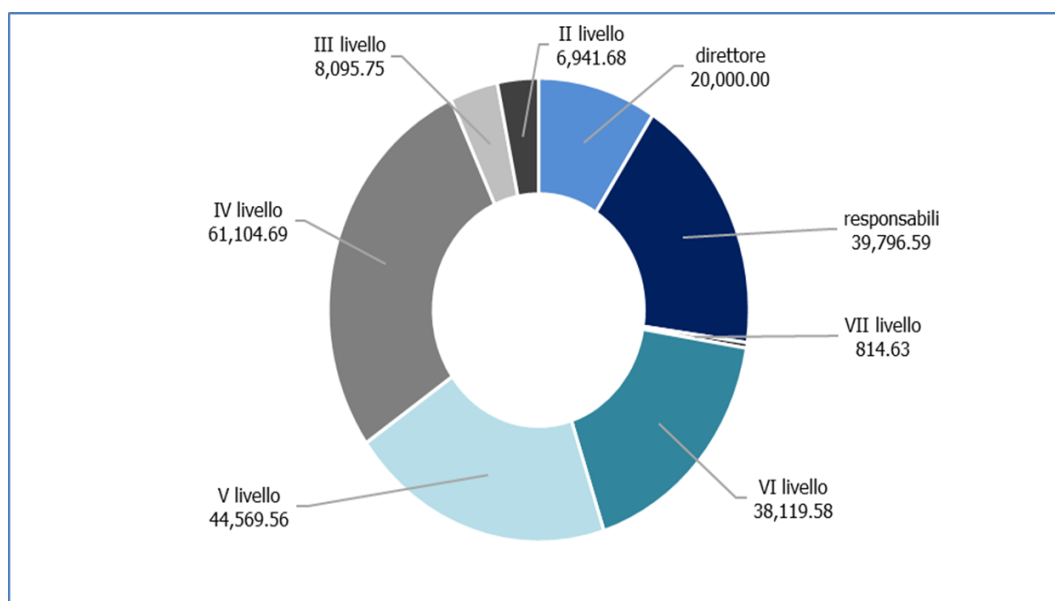
<b>numero indicatori</b>	<b>106</b>
<i>di cui qualitativi</i>	89
<i>di cui quantitativi</i>	17

### Performance individuale

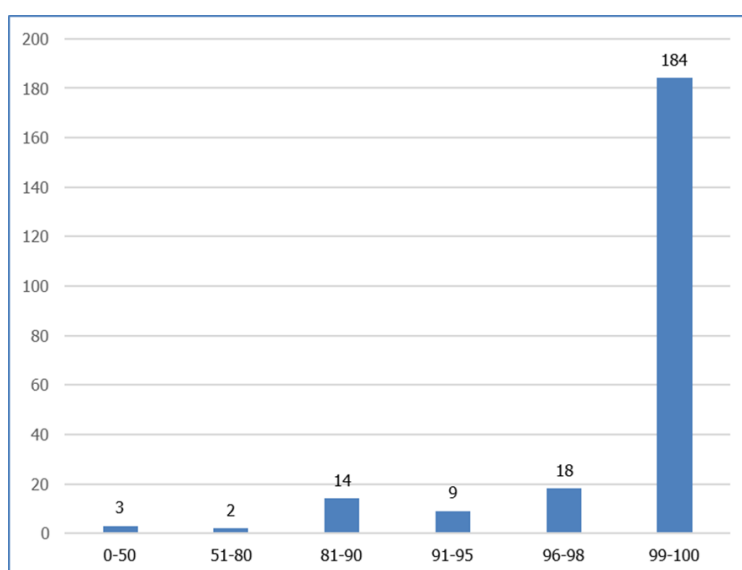
I dati relativi alla performance individuale del personale tecnico-amministrativo di Unibz, sono riportati nella seguente tabella:

<b>personale in servizio nel corso del 2016</b>	<b>267</b>
personale con obiettivi e valutato (al 13/03/2017)	230
personale con obiettivi e non ancora valutato (al 13/03/2017)	3
personale senza obiettivi individuali causa di congedi parentali/maternità obbligatoria, assenze non retribuite, dimissioni, mobilità interna oppure presa di servizio nello stesso anno	34

Il seguente grafico evidenzia i premi 2016 (importi lordi) pagati al personale tecnico-amministrativo Unibz per livello d'inquadramento.



Nel seguente grafico si rappresentano gli obiettivi individuali raggiunti per *range*:



La curva di distribuzione propende verso i *range* di elevata o elevatissima performance. 3 persone raggiungono un range tra lo 0 – 50%:

- l'80% del Personale ha un grado di performance tale da essere ricompreso nella fascia 95-100%;
- il 18,69% ha un grado di performance ricompresa tra il 51% e il 99%;
- il 1,3% rimane sotto il 50% della performance.

## 11. Obiettivi della Direzione

In base al regolamento interno il NdV è chiamato a confermare il raggiungimento degli obiettivi fissati per il Direttore ai fini della liquidazione del premio.

Si premette che, in merito alla fase di pianificazione degli obiettivi 2016, si è preventivamente preso atto che gli obiettivi di performance risultano correttamente formalizzati e controfirmati dal Presidente Unibz e dal diretto interessato.

Gli obiettivi sono stati fissati nell'ambito delle seguenti macro aree:

- didattica (potenziamento del trilinguismo, consolidamento dell'offerta formativa per una formazione efficace, orientata alla qualità e alla prassi);
- organizzazione (aumento dell'efficacia e efficienza dei centri di servizio e ottimizzazione dei servizi per la comunità universitaria).

In particolare, il NdV ha preso visione del dossier degli obiettivi 2016 del Direttore e nello specifico, della parte relativa al "colloquio intermedio" tenutosi il 29.06.2016 e firmato in calce. È stato inoltre visionata la parte riguardante la valutazione del raggiungimento degli obiettivi a firma del Presidente e del Direttore a seguito dei colloqui avvenuti il 13.02.2017 e il 02.03.2017.

In sede di monitoraggio si è quindi preso atto di quanto riportato nella relazione sulla performance riguardante gli obiettivi del Direttore (pag. 16-21).

Nel merito del monitoraggio, si mette in evidenza quanto segue:

1. l'obiettivo n. 1 riguardante la didattica con i due obiettivi di dettaglio "*Potenziamento del Trilinguismo e il consolidamento dell'offerta formativa per una formazione efficace, orientata alla qualità e alla prassi*" risultano essere raggiunti in quanto avviata una ristrutturazione organizzativa per il Centro linguistico (nuovo organigramma e catalogo dei servizi). Per quanto riguarda il secondo obiettivo nell'ambito della didattica anche tale obiettivo è stato raggiunto avendo effettuato un'analisi per l'istituzione di nuove facoltà, un'analisi sui requisiti di docenza e l'approvazione dell'istituzione di una Facoltà di Turismo e Mobilità.
2. l'obiettivo n. 2 nell'ambito dell'organizzazione è suddiviso in 3 sottoobiettivi:
  - deburocratizzazione/ottimizzazione dei processi amministrativi;
  - coordinamento progetti logistici (FabLab, EduSpaces, Mini-factory);
  - elaborazione della nuova convenzione programmatico-finanziaria tra Unibz e la Provincia Autonoma di Bolzano.

Con riferimento al raggiungimento del primo obiettivo si evidenziano una serie di workflow realizzati.

Per il secondo obiettivo sono state svolte delle attività che hanno portato all'inaugurazione di EduSpaces (26.10.2016). Anche per quanto riguarda il terzo obiettivo è stata elaborata e proposta una bozza per la nuova convenzione programmatico-finanziaria.

In conclusione, a parere del NdV, nel merito degli obiettivi e delle effettive prestazioni evidenziate nella relazione sulla performance 2016, non sono emerse criticità da sottoporre all'attenzione del Presidente e del Direttore stesso e pertanto il NdV si allinea alla valutazione di pieno conseguimento degli obiettivi.

## 12. Obiettivi delle aree gestionali e individuali

Il termine aree gestionali considera i 4 uffici di staff (Qualità e sviluppo strategico; Stampa e eventi; ufficio Legale, Controlling), 4 aree (Finanza e contabilità; ICT e FM; Personale, Servizi agli Studenti; Didattica e Ricerca), la Biblioteca, il Centro linguistico e le 5 segreterie di Facoltà.

Nell'anno 2016 sono stati introdotti per la prima volta gli indicatori per la misurazione della performance.

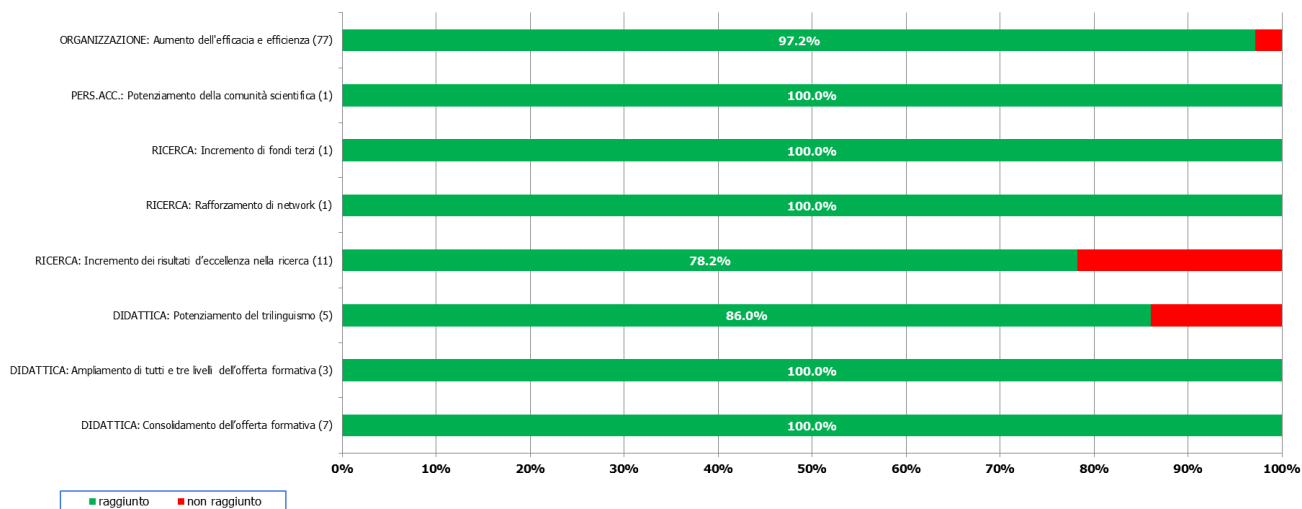
Ad ogni centro di servizio e di seguito ai loro responsabili, sono stati assegnati degli obiettivi completi di indicatori e *target*.

Dalla "Relazione sulla performance 2016" si evince che degli 8 obiettivi strategici in capo all'amministrazione dell'Ateneo, 5 sono stati conseguiti al 100%; un obiettivo ha raggiunto il 97,2%, un obiettivo il 86% e un obiettivo ha raggiunto il 78,2%.

Complessivamente nel piano della performance sono stati formulati 106 obiettivi così suddivisi per macroarea:

- didattica (15);
- ricerca (13);
- personale accademico (1);
- organizzazione (77).

Il raggiungimento degli macroobiettivi d'Ateneo viene raffigurato nel seguente grafico:



I 5 obiettivi pienamente raggiunti hanno riguardato (i valori entro le parentesi indicano il numero degli obiettivi di dettaglio):

- potenziamento della comunità scientifica (1);
- incremento di fondi terzi (3);
- rafforzamento di network internazionali (3);
- ampliamento di tutti e tre livelli dell'offerta formativa (3);
- consolidamento dell'offerta formativa (3).

L'obiettivo con una percentuale di raggiungimento al 78,2% riguarda l'incremento dei risultati d'eccellenza nella ricerca.

Anche per quanto riguarda la formulazione degli obiettivi e degli obiettivi di dettaglio si auspica il percorso intrapreso dall'Ateneo verso una continua evoluzione del sistema al fine di formulare chiari obiettivi connessi a indicatori seguendo il principio SMART (specific, measurable, achievable, realistic, timely).

### 13. Osservazioni principali

#### Punti di forza:

- percorso verso l'integrazione e un continuo miglioramento dei processi;
- esaustività dei piani;
- integrazione dei vari documenti con coinvolgimento anche della parte accademica;
- obiettivi anche trasversali;
- assegnazione di obiettivi a tutti i livelli;

- recepimento dell'utilità dei strumenti a tutti i livelli.

#### **Aree di miglioramento:**

- estendere la programmazione economica - finanziaria a tutti i livelli di programmazione;
- evidenziare tra gli obiettivi anche obiettivi trasversali riferiti alla trasparenza e all'anticorruzione;
- proseguire nella mappatura dei processi;
- formulare gli obiettivi secondo il paradigma SMART;
- coinvolgere gli stakeholder nella fase di programmazione e anche nella valutazione definendo i relativi processi.

#### **Best practice:**

Percorso di integrazione e miglioramento continuo.

### **14. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione**

L'ANAC con delibera 236 del 1 marzo 2017 ha richiesto agli OIV di attestare l'assolvimento di una serie di obblighi di pubblicazione. I dati, la cui pubblicazione si chiede di attestare, sono i seguenti:

- 1) obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla **valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale (art. 20)**;*
- 2) obblighi di pubblicazione del **bilancio, preventivo e consuntivo, e del piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dei dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi (art. 29)**;*
- 3) obblighi di pubblicazione concernenti i **beni immobili e la gestione del patrimonio (art. 30)**;*
- 4) obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai **controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (art. 31)**;*
- 5) obblighi di pubblicazione concernenti le **liste di attesa (art. 41, c. 6)**, solamente per gli enti, le aziende e le strutture pubbliche e private che erogano prestazioni per conto del **servizio sanitario**;*
- 6) obblighi di pubblicazione concernenti i **tempi di pagamento dell'amministrazione (art. 33)**.*

Il NdV nelle more della sopra citata delibera ha verificato la pubblicazione dei dati sul sito "Amministrazione trasparente" usando l'allegato 2 della stessa delibera. Per le rilevazioni di dettaglio si rimanda alla citata tabella.

Il Nucleo invita la struttura competente a completare al più presto la pubblicazione integrale dei documenti nella sezione "Amministrazione trasparente" secondo le indicazioni dell'ANAC per la parte non ancora completata.

### **15. Validazione della Relazione sulla Performance**

Il NdV nella sua funzione di OIV della Libera Università di Bolzano ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009 ha preso in esame la Relazione sulla performance.

Il NdV/OIV valida la Relazione sulla performance 2016 ritenendola attendibile nel suo insieme, supportata da criteri metodologici, da procedure e modalità di gestione del ciclo delle performance adeguate allo scopo.