

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E 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

Luglio 2022

UNIBZ

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

Sommario

1. Premessa	2
2. Il quadro normativo	4
2.1 Recepimento presso la Libera Università di Bolzano del D.Lgs. n. 150/2009.....	6
3. Il contesto.....	6
4. Gli obiettivi.....	7
5. Gli obiettivi strategici	8
6. Il programma delle attività 2021	10
7. Il piano (integrato) della performance	12
8. Il processo di attuazione del ciclo della performance.....	13
9. Performance organizzativa	15
9.1 Generalità	15
9.2 Performance operativa	15
9.3 Performance individuale – Quadro del personale tecnico-amministrativo unibz.....	16
10. Obiettivi della Direzione	21
11. Obiettivi delle aree gestionali e individuali	22
12. Osservazioni principali.....	24
13. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione	25
14. Validazione della relazione sulla performance	25

1. Premessa

Negli ultimi anni il legislatore ha emanato una serie di norme riguardanti la performance, la trasparenza e l'anticorruzione, temi molto sentiti anche dall'opinione pubblica. A partire dall'anno 2013, l'ANVUR ha assunto le competenze in materia di valutazione della performance delle attività tecniche e amministrative¹ delle Università.

La presente relazione ha lo scopo di validare il sistema integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2021. La relazione si inquadra in un contesto in continua evoluzione, sia dal punto di vista normativo, sia per quanto riguarda gli sforzi compiuti dall'Ateneo per il miglioramento dei processi volti ad incrementare l'efficienza e l'efficacia della propria *mission*.

Prima di entrare in maggiori dettagli, si ricorda che l'evolversi dell'emergenza Covid-19, a partire da marzo 2020, ha messo tutto il sistema universitario davanti a grandi sfide e ha condizionato fortemente anche le attività nel 2021. Molte energie sono state investite nel garantire le attività didattiche e nell'assicurare la piena continuità ai servizi offerti dall'Ateneo.

Con ulteriori spinte nel 2021 la digitalizzazione è proseguita in vari ambiti, tra cui il nuovo software per la gestione degli acquisti, dei viaggi di servizio e degli incarichi (PIS), il nuovo sistema di pagamento "pagoPA" e il nuovo software per la gestione delle presenze dei collaboratori. A causa anche di un attacco informatico, avvenuto nel mese di aprile, sono stati adottati nuovi e più efficaci protocolli di sicurezza, anche se il precedente sistema ha contrastato molto bene l'attacco.

I risultati dell'indagine, condotta nel corso dell'anno 2019, sul grado di soddisfazione dei collaboratori del settore tecnico-amministrativo, sono confluiti nelle contrattazioni per il rinnovo del contratto collettivo. Il nuovo contratto, approvato con delibera del Consiglio dell'università n. 57 del 22 maggio 2020, prevede tra l'altro delle novità in merito al premio di produttività dei responsabili e dei collaboratori. Nel corso dell'anno 2021 sono iniziati i lavori preparatori per l'indagine che verrà condotta per la valutazione della qualità dei servizi offerti dai centri di servizi unibz da parte del corpo accademico. Si ricorda che con l'Accordo programmatico 2020-2022, approvato con delibera del Consiglio dell'Università n. 40 del 24 aprile 2020 (successivamente modificato con provvedimento d'urgenza della Presidente n. 11 del 07 maggio 2020, ratificato con delibera del Consiglio dell'Università n. 63 del 22 maggio 2020) sono stati concordati tra unibz e la Provincia Autonoma di Bolzano aree d'intervento allo scopo di effettuare una valutazione dello status quo dell'Ateneo. Da queste analisi dovrebbero poi emergere degli spunti per una più approfondita definizione del profilo di unibz e di conseguenza si potranno definire gli ulteriori sviluppi strategici che in generale dovrebbero garantire e aumentare l'eccellenza nella didattica, nella ricerca, nella terza missione e migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'Amministrazione. In ambito amministrativo la convenzione pone il principale obiettivo nello snellimento dei processi amministrativi e la sburocratizzazione delle procedure tramite una continua digitalizzazione.

Nello specifico sono previste le seguenti aree di intervento:

- valutazione e strategia delle Facoltà;

¹ <https://www.anvur.it/attivitavalutazione-della-performance/>

- semplificazione dei processi amministrativi;
- pianificazione finanziaria ed economia di spesa;
- governance e Statuto;
- implementazione.

Tra i principali obiettivi nell'ambito della didattica rientra sicuramente l'istituzione di una Facoltà di Ingegneria e la riorganizzazione dei seguenti ambiti: agrario, alimentare e ambientale.

Nel corso dell'anno 2021 si sono tenute riunioni per la valutazione delle Facoltà e dell'ambito amministrativo, nelle quali è stato consultato anche il NdV.

Nel corso dell'anno 2021 sono stati mappati da parte di un consulente esterno i principali processi amministrativi ed è stata valutata la loro efficienza con la conseguente individuazione di possibili misure di contenimento della spesa. Questo processo è stato gestito anche attraverso interviste e workshop che hanno coinvolto vari centri di servizi e la componente accademica. L'intero lavoro è confluito nelle due relazioni "Spending review" e "Process optimisation", che sono state approvate ufficialmente dal Consiglio dell'Università a gennaio 2022. Altro importante obiettivo sarà la concreta attuazione delle proposte fornite all'interno dei documenti citati.

Come già avvenuto negli anni precedenti anche nel corso dell'anno 2021 la Libera Università di Bolzano ha raggiunto livelli molto soddisfacenti nei ranking nazionali ed internazionali.

A livello internazionale, nell'anno 2021, unibz si è posizionata nei *Times Higher Education World University Rankings* nel gruppo 401-500 su quasi 1.600 università complessive. Nella categoria "Citations" (con uno score del 77,9 tra le top 260) ed "international outlook" (con uno score del 77,8 tra le top 250). In questa classifica tra le 45 università italiane presenti, unibz raggiunge la sedicesima posizione (nell'anno 2020 era alla diciassettesima).

Per la seconda volta nel 2021 unibz è entrata nel *QS World University Rankings 2022* al rango 651-700 tra le 5.000 università analizzate. Si posiziona nei top 150 nella categoria "International Faculty ratio".

Per la quinta volta consecutiva unibz si è posizionata al primo posto fra i piccoli atenei non statali nella classifica CENSIS. Infine, si ricorda che nell'edizione 2021 di U-Multirank unibz raggiunge 11 top scores nelle categorie, tra cui prodotti artistici, posizioni post-dottorali e coinvolgimento territoriale.

Il totale del personale tecnico-amministrativo è aumentato leggermente nell'anno 2021 a 258,03 FTE (282 persone) rispetto all'anno precedente (251,06 FTE). La componente femminile raggiunge il 62,4 per cento. A novembre 2021 unibz ha raggiunto anche la certificazione "famigliaelavoro" rilasciata dall'Agenzia per la Famiglia della Provincia Autonoma e dalla Camera di Commercio. Altro importante traguardo raggiunto è stata l'approvazione del Codice di comportamento a giugno 2021, dopo una lunga fase di consultazione con i vari stakeholder.

I professori e i ricercatori di ruolo sono aumentati a 157, rispetto ai 148 dell'anno 2020 e i ricercatori a tempo determinato sono calati a 124, rispetto ai 132 dell'anno 2020.

Il totale del numero di studenti per l'anno 2021 ammonta a 4.187, in leggero calo nei confronti degli anni precedenti (4.432 nell'anno 2020 e 4.639 studenti nell'anno 2019).

Nel corso dell'anno 2021 non si sono registrati nuovi sviluppi per quanto riguarda la prevista incorporazione nell'Ateneo del Conservatorio musicale "C. Monteverdi".

Nel corso del 2021 è proseguita l'individuazione e l'implementazione di possibili soluzioni per l'integrazione degli applicativi che gestiscono il ciclo della performance e il bilancio. L'analisi dei processi e della digitalizzazione ha evidenziato la necessità di una revisione del ciclo della performance sia a livello strategico che operativo al fine di una maggiore sistematicità dell'intero ciclo.

Per il Management dashboard, rilasciato lo scorso anno, è emersa la necessità di razionalizzare le informazioni, rappresentate anche mediante l'individuazione di KPI (key performance indicator) d'Ateneo.

L'Accordo programmatico per il periodo 2020-2022, concordato tra la Provincia Autonoma di Bolzano e la Libera Università di Bolzano, individua gli obiettivi strategici da perseguire. L'Accordo, oltre a dare all'Ateneo una certa sicurezza nella programmazione delle proprie attività nel medio periodo, prevede degli obiettivi quantitativi e qualitativi da raggiungere. La valutazione nei settori della didattica, della ricerca e della terza missione avviene tramite milestones ed indicatori. I singoli criteri di valutazione sono maggiormente dettagliati nell'allegato II dell'accordo. Tutta la documentazione è consultabile sul sito web di unibz al seguente link: <https://www.unibz.it/assets/Documents/Amministrazione-Trasparente/2020-05-20-Leistungsvereinbarung-2020-22.PDF>.

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.

2. Il quadro normativo

In qualità di Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), il Nucleo di Valutazione (NdV) redige la presente relazione in base a quanto disposto dall'articolo 2, comma 1, lettera r) della Legge n. 240 del 30 dicembre 2010 secondo cui il NdV 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, 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 i seguenti compiti in capo all'Organismo indipendente di valutazione della performance:

- 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.

Inoltre, il comma 6 dell'articolo 14 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 (decreti legislativi n. 33 del 14 marzo 2013 e n. 97 del 25 maggio 2016) 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.

L'ANVUR, competente in materia, ha emanato delle linee guida per la redazione del piano integrato della performance². 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 obiettivi chiave di queste linee guida è l'integrazione dei vari strumenti (il piano della performance, il piano della prevenzione della corruzione ed 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 (ANAC) ha adottato, con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019-2021. A settembre 2019 sono state emanate anche le linee guida ANAC in materia di codici di comportamento dei dipendenti pubblici. Il Consiglio dell'Università con delibera n. 70 del 25 giugno

² <http://www.anvur.it/attachments/article/833/Linee%20Guida%20Atenei.pdf>

2021, dopo una lunga fase di consultazioni, ha approvato il Codice etico e di comportamento unificando in un unico documento il precedente Codice etico e il Regolamento per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici e degli studenti e delle studentesse di unibz. L'adozione di un Codice di comportamento per la trasparenza e l'anticorruzione è previsto per tutte le Pubbliche Amministrazioni dall'articolo 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e dal D.P.R. 62/2013.

La redazione della presente relazione si inquadra anche nell'ambito delle tradizionali competenze attribuite ai NdV dalle norme legislative, in particolare dall'articolo 5, commi 21, 22 e 23 della legge n. 537 del 24 dicembre 1993 e dall'articolo 1 della legge n. 370 del 19 ottobre 1999.

In conformità a tali norme i NdV hanno il compito di svolgere *“una valutazione della gestione amministrativa, delle attività didattiche e di ricerca, degli interventi di sostegno al diritto allo studio attraverso la verifica, anche mediante analisi comparative dei costi e dei rendimenti, del corretto utilizzo delle risorse pubbliche, della produttività della ricerca e della didattica, nonché dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa”*.

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 di unibz che, pur non essendo un'università statale, si è sottoposta autonomamente alle regole di cui al punto precedente. Il quadro complessivo si complica ulteriormente in quanto le disposizioni finali e transitorie del decreto legislativo 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, al personale tecnico-amministrativo, non si applica il contratto dei dipendenti pubblici, come nel resto degli atenei statali, ma quello del settore privato. I contratti collettivi per il settore privato prevedono altri strumenti (performance, incentivazione, tempistiche, 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.

3. Il contesto

Il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 è stato approvato dal Consiglio dell'Università in data 29 gennaio 2021 con delibera n. 11.

Il NdV ha svolto le proprie verifiche nel periodo compreso tra febbraio e maggio 2022. Nel corso dell'anno 2021 è stata effettuata una verifica intermedia sullo stato di attuazione degli obblighi previsti in materia di performance. 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
Accordo programmatico 2020-2022	Verifica obiettivi e aree di intervento	In fase di attuazione
Bilancio di previsione 2021	Verifica della spesa sostenuta rispetto alla spesa pianificata	Approvato dal Consiglio dell'Università con delibera n. 1039 del 23 dicembre 2020
Programma delle attività 2021	Rendicontazione in merito all'attuazione delle attività pianificate	Relazione sulla gestione
Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023	Monitoraggio continuo	Relazione sulla performance, attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, relazione sulla prevenzione della corruzione

Tabella n. 1

La documentazione elencata nella Tabella 1 è un corpo voluminoso di documenti sul ciclo della performance, dell'anticorruzione e della trasparenza. Rappresenta la documentazione principale ai fini della programmazione e della rendicontazione delle attività dell'Ateneo. Sono stati consultati anche i vari siti informatici per integrare le informazioni (amministrazione trasparente, bandi Alto Adige). Si prende atto degli sforzi compiuti per migliorare l'integrazione dei vari documenti di programmazione e rendicontazione anche al fine di migliorare la chiarezza e la trasparenza.

Positivamente si può anche ricordare l'individuazione di KPI (key performance indicator) d'Ateneo e di indicatori di qualità per razionalizzare e migliorare il Management dashboard, anche al fine di un continuo monitoraggio della performance dei vari servizi.

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 sono individuati gli obiettivi strategici di medio lungo termine. L'Accordo programmatico per il triennio 2020-2022 è stato approvato il 5 maggio 2020 dalla Giunta Provinciale con delibera n. 307. Inizieranno a breve i lavori preparatori per il nuovo ciclo di programmazione.

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

Ulteriore momento decisivo è rappresentato dagli incontri per il budget tra il Direttivo ed i rappresentanti delle Facoltà (responsabile amministrativo, Preside e Vicepresidi) in cui sono pianificate e programmate le singole attività relative alla didattica e alla ricerca, compreso lo sviluppo del corpo accademico e della logistica.

Tutto il ciclo della performance è gestito interamente tramite l'applicativo denominato *Goalmanagement*. Ogni fase prevede documenti e relazioni consuntive diverse a seconda del livello gerarchico degli obiettivi, che progressivamente si declinano con dettaglio crescente, passando dai livelli strategici del piano triennale e dell'Accordo programmatico con la Provincia Autonoma di Bolzano, a quelli di dettaglio ed 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 2021 e redatto dall'Ateneo:

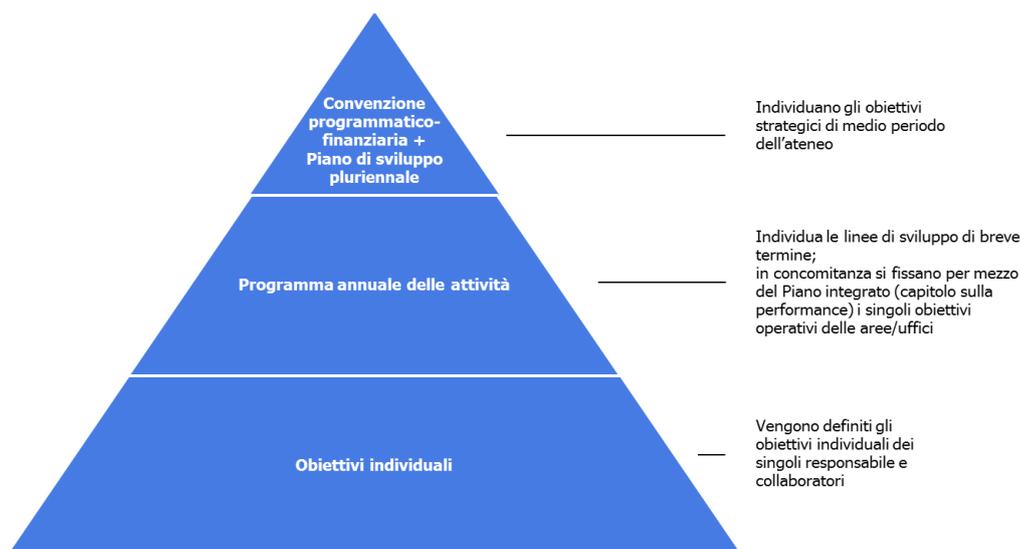


Grafico n. 1

5. Gli obiettivi strategici

L'Accordo programmatico 2020-2022 tra la Provincia Autonoma e l'Ateneo di Bolzano è il frutto di una discussione svolta in seno alla comunità universitaria e di un successivo dialogo con l'Amministrazione provinciale.

Per il periodo di riferimento sono stati inseriti degli obiettivi strategici di grande rilievo, che avranno una forte ripercussione sul futuro sviluppo dell'Ateneo:

- analisi dello status quo, sviluppo strategico, assicurazione della qualità, aumento dell'efficienza e controllo dei costi;
- obiettivi nella didattica;

- istituzione della Facoltà di Ingegneria e riorganizzazione della Facoltà che include gli ambiti di Agraria, Alimenti e Ambiente;
- obiettivi nella ricerca e terza missione;
- integrazione del principio di sostenibilità nello sviluppo dell'Università e nella definizione del suo profilo.

A loro volta gli obiettivi strategici sono articolati in specifiche aree di intervento. Per l'area amministrativa gli interventi previsti per l'obiettivo "analisi dello status quo, sviluppo strategico, assicurazione della qualità aumento dell'efficienza e controllo dei costi" sono:

- valutazione e strategia delle Facoltà;
- semplificazione dei processi amministrativi;
- pianificazione finanziaria ed economia di spesa;
- governance e Statuto;
- implementazione.

Per quanto riguarda le aree di intervento si possono sintetizzare i seguenti obiettivi per la didattica, ricerca e terza missione.

Il punto centrale per la didattica riguarda la sua valutazione e il consolidamento dell'offerta formativa. La valutazione verrà eseguita da parte di un gruppo esterno di esperti e attraverso la consultazione degli stakeholder per le necessità del mercato del lavoro. Corsi che evidenziano carenze dal punto di vista qualitativo, saranno riorganizzati o sospesi.

Altro importante obiettivo strategico per la didattica riguarda l'istituzione della Facoltà di Ingegneria e la conseguente riorganizzazione degli ambiti Agraria, Alimenti e Ambiente. Per il raggiungimento di questo obiettivo sono previsti i seguenti *milestone*:

- definizione dell'orientamento strategico e progettazione della nuova Facoltà di Ingegneria (ricerca, didattica, terza missione) sulla base del lavoro del gruppo di esperti, dei risultati della valutazione delle Facoltà interessate e delle competenze professionali in loco;
- misure di natura amministrativa necessarie per la riorganizzazione delle due Facoltà di Scienze e Tecnologie informatiche e di Scienze e Tecnologie e l'istituzione della nuova Facoltà di Ingegneria;
- definizione dell'orientamento strategico e progettazione di una nuova Facoltà per gli ambiti Agraria, Alimenti e Ambiente (ricerca, didattica e terza missione).

Nel campo della ricerca è prevista l'elaborazione di una strategia di eccellenza nella ricerca, che si focalizza sulla valutazione e sul miglioramento della qualità. A tale scopo sono previste le seguenti aree di intervento:

- ampliamento delle attività e di ricerca presso il NOI Techpark di Bolzano, previa disponibilità del relativo finanziamento;
- creazione di sinergie e collaborazione con aziende e altri istituti di ricerca;
- aumento del numero di progetti finanziati tramite fondi terzi, sia nel settore della ricerca di base e di quella applicata che in quello della ricerca commissionata;

- rielaborazione del piano concettuale relativo ai centri di competenza e ampliamento dell'offerta in tale settore.

Per la terza missione si continuerà a focalizzarsi sulle esigenze del territorio, anche attraverso eventi specialistici per la popolazione su temi di attualità e la presenza nei media locali.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi nei settori della didattica, ricerca e terza missione avviene attraverso *milestones* ed indicatori che sono descritti nell'allegato II del più volte citato Accordo. Il NdV constata una buona articolazione dei milestones e degli indicatori.

6. Il programma delle attività 2021

L'anno 2021 è stato caratterizzato dal protrarsi della pandemia sanitaria causata da Covid-19; per tale motivo si sono dovute rivedere alcune delle priorità, che erano state definite in fase di pianificazione, soprattutto dovute anche alla forte necessità di immediata digitalizzazione delle attività connesse alla didattica ed ai vari servizi amministrativi. A partire da marzo 2020 tutte le lezioni, esercitazioni, ore di ricevimento ed il telelavoro del personale sono state trasferiti su Microsoft Teams, in modo che le normali attività potessero continuare senza interruzioni. In stretta collaborazione con l'Azienda Sanitaria a partire da febbraio 2021 il personale amministrativo e accademico ha potuto ricevere la prima dose di vaccino. Nei mesi successivi unibz è diventata anche uno degli hub dove i cittadini hanno potuto sottoporsi ai test nasali ai fini dell'ottenimento della certificazione verde e uno dei centri vaccinali della città.

Da settembre 2021 unibz si è dotata dei necessari strumenti per la verifica e il controllo del green pass. Dal punto di vista organizzativo tutti i collaboratori sono stati muniti di dispositivi mobili e con firma digitale personale, onde consentire il lavoro da remoto. A questo punto, in questa fase di emergenza, lo smart working ha consentito la conciliazione tra le esigenze pandemiche/lavorative e le situazioni familiari. Nel corso dell'anno 2021 sono stati stipulati accordi individuali per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working, instaurando un nuovo approccio culturale e organizzativo al lavoro al fine di ottenere più flessibilità, autonomia e anche responsabilizzazione rispetto ai risultati da raggiungere. L'introduzione di questa modalità lavorativa è stata accompagnata da formazioni specifiche sia per i collaboratori che per i responsabili d'area. Chiaramente non tutte le mansioni possono essere svolte da remoto, ma per l'86,9% del personale tecnico-amministrativo sono stati stipulati accordi individuali.

Il seguente grafico mostra i giorni concessi per lo smartworking al personale tecnico-amministrativo attraverso accordi individuali:

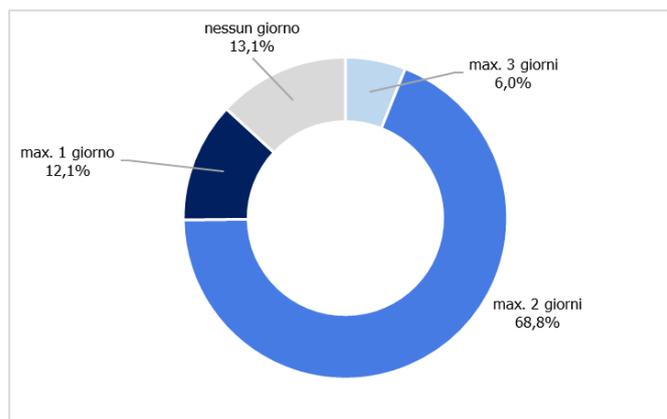


Grafico n. 2

Il piano integrato per il triennio 2020-2022 è stato approvato con provvedimento d'urgenza della Presidente n. 1 del 29 gennaio 2020, ratificato con delibera del Consiglio dell'Università n. 18 del 7 febbraio 2020 e successivamente aggiornato con delibera del Consiglio dell'Università n. 1008 del 18 settembre 2020.

Nel corso dell'anno 2021 il *focus centrale* è stato rivolto all'analisi e mappatura dei processi amministrativi principali e l'analisi di possibili azioni di miglioramento dei costi attraverso il sostegno di un consulente esterno, incaricato dal Direttivo. A tale fine sono state coinvolte fortemente tutte le aree amministrative attraverso interviste, workshops e la fornitura di dati. L'intero lavoro si è protratto per l'intero anno 2021 ed è confluito nelle due relazioni "Spending review" e "Process optimisation" approvate dal Consiglio dell'Università nella seduta del 28 gennaio 2022 con delibera n. 2..

In questo contesto di ottimizzazione dei processi e di uniformazione dei vari modus operandi le Segreterie di Facoltà hanno analizzato alcuni processi amministrativi (organizzazione di eventi, escursioni studentesche, riconoscimento esami, pianificazione annuale del budget) al fine di migliorarle e dove possibile uniformarle.

Nel corso dell'anno 2021 si è potuto constatare una forte accelerazione nei vari progetti di digitalizzazione, che la relazione sulla performance 2021 elenca più dettagliatamente, tra cui il nuovo software per la gestione di acquisti, dei viaggi di servizio e degli incarichi (nuovo PIS) oltre l'introduzione di "pagoPA" e il nuovo software per la gestione delle presenze dei collaboratori.

Oltre all'area della digitalizzazione altri importanti progetti sono stati portati a termine. Tra questi da ricordare è l'adozione del codice di comportamento o la certificazione "famigliaelavoro".

L'Accordo programmatico prevede un'equilibrata programmazione dei corsi di studio dal punto di vista linguistico. A dicembre 2021 il Consiglio dell'Università ha approvato le Linee guida sul plurilinguismo e sulle certificazioni linguistiche. Uno degli obiettivi di queste Linee guida è la semplificazione e uniformazione dei diversi regolamenti delle Facoltà in merito ai requisiti linguistici in itinere.

Il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza per gli anni 2021-2023 elenca gli obiettivi previsti per il triennio. Con maggiore dettaglio (96 pagine) sono pianificate

le azioni da intraprendere nel programma delle attività per l'anno 2021³. Questo programma indica, per singola Facoltà e Centri di competenza, gli obiettivi da perseguire nei settori della didattica, ricerca e terza missione, nonché una programmazione del personale accademico. Inoltre, in questo documento sono programmate le attività dei servizi centrali (amministrativi), anche programmando le risorse umane necessarie al fine del compimento delle attività. Con l'indicazione dei budget finanziari previsti o dei costi connessi alle attività programmate, anche ai fini di una maggiore responsabilizzazione e trasparenza, si potrebbe ulteriormente aumentare la centralità di questo documento, visto il considerevole budget di ca. 90 milioni di euro. In questa ottica di miglioramento dovrebbe essere considerato anche il collegamento della performance con la tempistica di liquidazione del premio di produzione e l'approvazione del bilancio di chiusura dell'Ateneo.

Tutto ciò considerato il NdV apprezza il percorso intrapreso dall'Ateneo al fine della integrazione degli atti di programmazione, l'attuazione degli obiettivi programmati e la loro rendicontazione.

7. Il piano (integrato) della performance

Nell'anno 2021 la Libera Università di Bolzano ha adottato nuovamente 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".

Per l'anno 2021 sono stati individuati 76 (62 l'anno precedente) obiettivi strategici per le diverse unità organizzative, che sono ripartite sulle seguenti macro-voci:

- 3 per l'emergenza sanitaria Covid-19;
- 50 per lo sviluppo strategico (di cui 44 per la semplificazione e digitalizzazione dei processi);
- 1 istituzione nuovi programmi di studio
- 2 nel campo della ricerca;
- 8 per la terza missione;
- 3 per l'istituzione di nuove strutture accademiche;
- 9 attinenti all'organizzazione.

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

³ [2020-12-18-annual-programme2021_i.pdf \(unibz.it\)](#)

La performance individuale

Si ricorda che, con il nuovo contratto collettivo firmato nel corso dell'anno 2020, sono state modificate le percentuali dei premi spettanti ai responsabili ed ai collaboratori (abbassando la percentuale del premio base e aumentando la percentuale del premio legata ai risultati).

Il premio ai responsabili è diviso in premio base (25%) e premio aggiuntivo (75%). 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 ed introduzione di miglioramenti organizzativi;
- comunicazione.

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

Per quanto riguarda il restante personale, la quota del premio base ammonta al 40% e quella relativa al premio aggiuntivo anch'essa al 60%.

L'assegnazione del premio aggiuntivo è legata 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.

8. 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:



Grafico n. 3

La programmazione delle attività viene sviluppata nel corso del processo di *budgeting* nell'autunno dell'anno precedente (n-1). Nella banca dati *CIS (Controlling Information System)* le unità organizzative individuano le azioni di dettaglio da intraprendere al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo. Contemporaneamente il Direttore, che è responsabile dell'Amministrazione, individua, d'intesa con i relativi responsabili, le priorità dei singoli centri di servizio per l'anno a venire, formalizzandole come obiettivi individuali degli stessi. Analogamente, il Direttore formalizza i propri obiettivi con la Presidente.

Il bilancio di previsione ed il programma delle attività sono approvati dagli organi competenti nel mese di dicembre al fine di consentirne l'entrata in vigore prima dell'anno di riferimento. Positivo è il fatto che, nella programmazione di questi documenti, sussiste una tempistica comune.

All'inizio dell'anno (n) i responsabili definiscono gli obiettivi individuali con i propri collaboratori. 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 ad un migliore adeguamento alle indicazioni del piano della performance originario.

Infine, la fase di valutazione e rendicontazione 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 dalla 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 la Presidente sono invece ancora redatti in forma cartacea.

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

9. Performance organizzativa

9.1 Generalità

Nel complesso, gli obiettivi operativi, indicati nella relazione sulla performance 2021, appaiono coerenti con quelli strategici definiti nell'Accordo programmatico. 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. A tale proposito potrebbe essere utile lasciarne traccia anche nell'applicativo *Goalmanagement*. Gli obiettivi appaiono ragionevolmente idonei al continuo miglioramento della qualità dei servizi offerti e all'efficienza ed economicità delle azioni intraprese.

9.2 Performance operativa

Complessivamente, sono 76 gli obiettivi ripartiti su 7 macro-voci, come rappresentato di seguito:

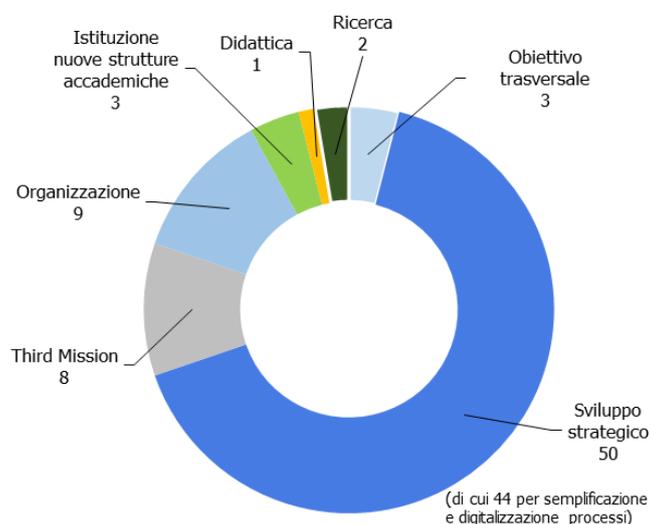


Grafico n. 4

Gli obiettivi sono classificati con i seguenti indicatori:

- 77,6%** obiettivi con indicatori qualitativi (**83,9%** nel 2020);
- 22,4%** obiettivi con indicatori quantitativi (**16,1%** nel 2020).

Nel corso dell'anno 2021 sono state approvate le seguenti variazioni al piano:

- 7** obiettivi sostituiti (9,2%) – nell'anno 2020 erano 18 (29%);
- 4** indicatori ridefiniti (5,3%) – nell'anno 2020 erano 1 (1,6%).

L'esiguo numero di obiettivi sostituiti e indicatori ridefiniti nel corso dell'anno 2021 dimostra la buona capacità di programmazione con obiettivi pertinenti.

Non si è ritenuto necessario modificare il piano integrato, dato che tali variazioni sono rimaste in linea con gli obiettivi macro e di dettaglio prefissati.

9.3 Performance individuale – Quadro del personale tecnico-amministrativo unibz

Al III livello dell'albero della performance sono definiti gli obiettivi dei singoli responsabili e gli obiettivi individuali di ogni collaboratore. Di seguito alcuni dati riferiti al personale ed ai premi:

- 300** personale in servizio nel corso del 2021 (295 nell'anno 2020);
- 269** personale con obiettivi e valutato (al 3/03/2022), di cui 4 cessati (267 nell'anno 2020);
- 0** personale con obiettivi e non ancora valutato;
- 31** personale senza obiettivi individuali a causa di congedi parentali/maternità obbligatoria, assenze non retribuite, dimissioni, mobilità interna oppure presa di servizio nello stesso anno (28 nell'anno precedente).

I seguenti grafici mostrano l'andamento del personale nell'ultimo triennio, diviso in accademico e tecnico-amministrativo:

Personale accademico (in valori assoluti):

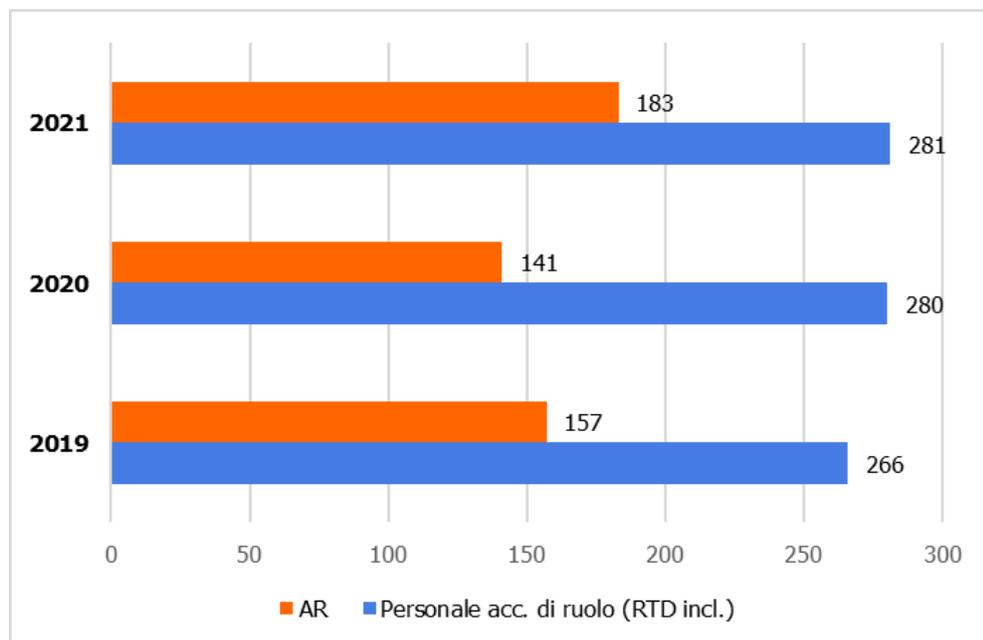


Grafico n. 5

Personale tecnico-amministrativo:

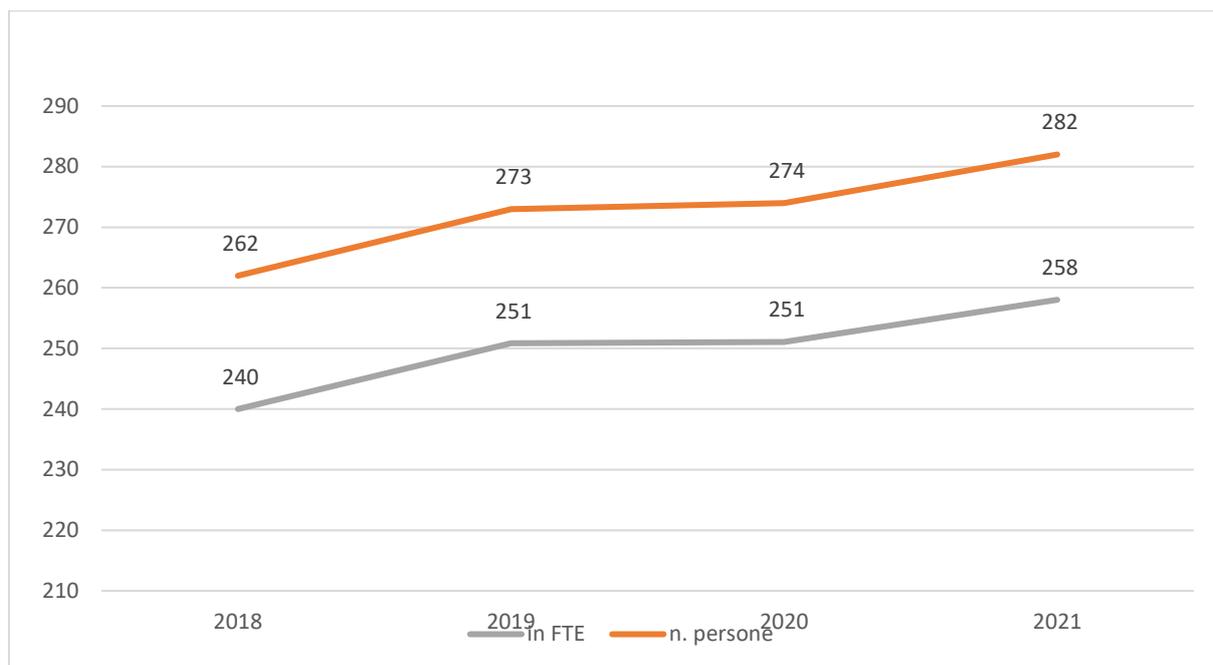


Grafico n. 6

La seguente tabella mostra l'andamento del personale tecnico-amministrativo in FTE e degli studenti negli ultimi sei anni, nonché il rapporto personale tecnico-amministrativo/studenti:

anno	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Studenti iscritti	4.187	4.432	4.639	4.034	4.107	3.264
Personale tecn. amm.	258,03	251,06	250,85	239,70	226,10	221,98
Studenti/personale tecn. amm.	16,22	17,65	18,493	16,829	18,165	14,704

Tabella n. 2

Il rapporto studenti/personale tecnico amministrativo è pari a 16,22 (17,65 per l'anno 2020).

Il seguente grafico mostra la ripartizione percentuale del personale (accademico e tecnico-amministrativo) al 31 dicembre 2021:

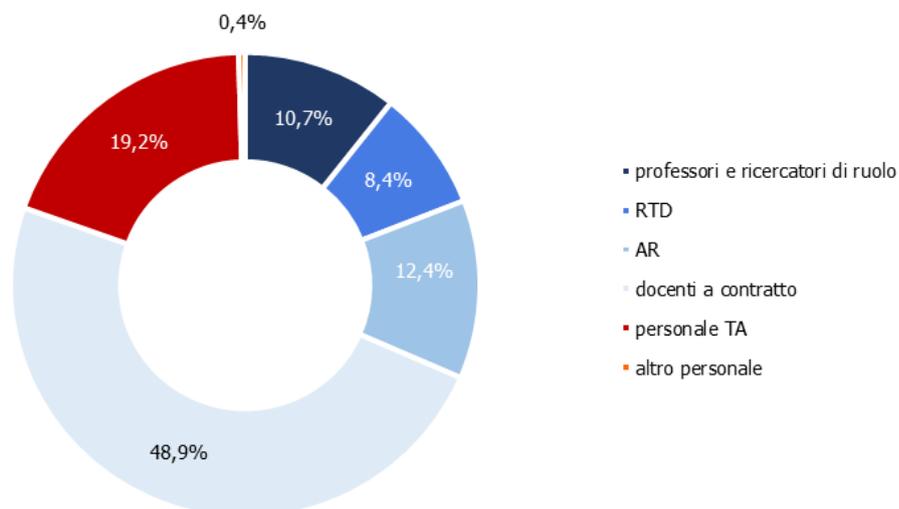


Grafico n. 7

Utile appare anche la rappresentazione del personale tecnico-amministrativo per profilo professionale al 31 dicembre 2021:

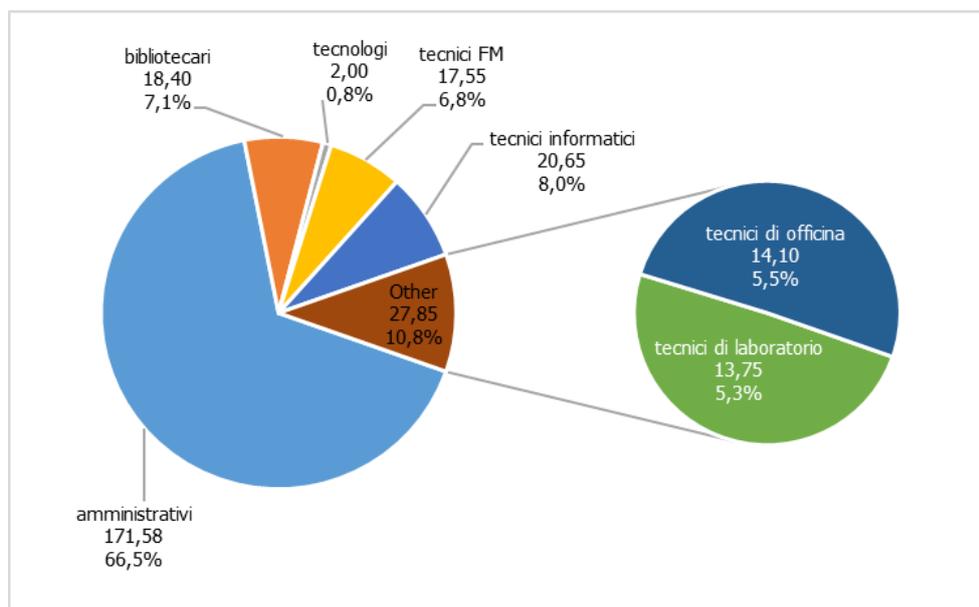


Grafico n. 8

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo, il seguente grafico mostra l'impegno per ambito alla data del 31 dicembre 2021:

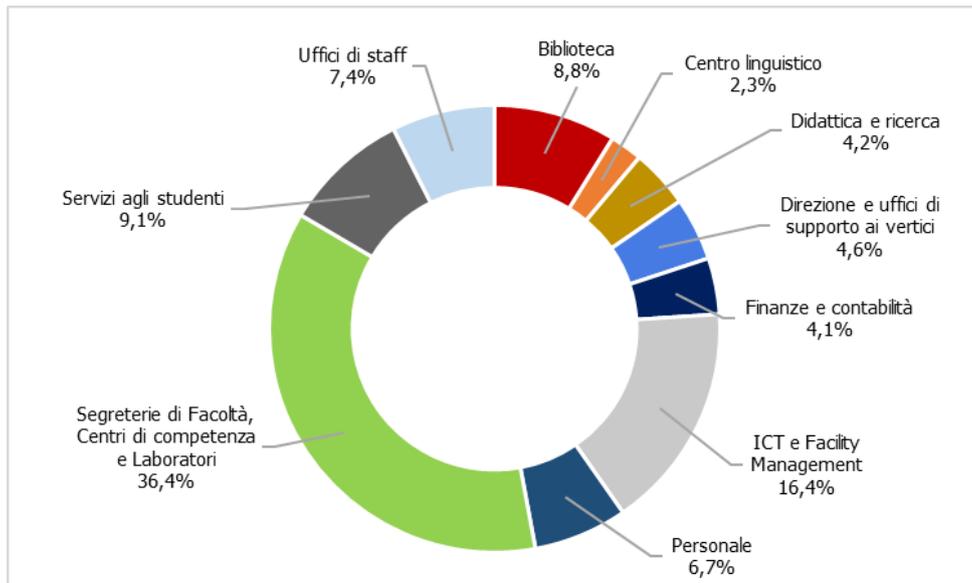


Grafico n. 9

Il seguente grafico mostra l'andamento nel tempo del personale tecnico-amministrativo (FTE) per ambito:

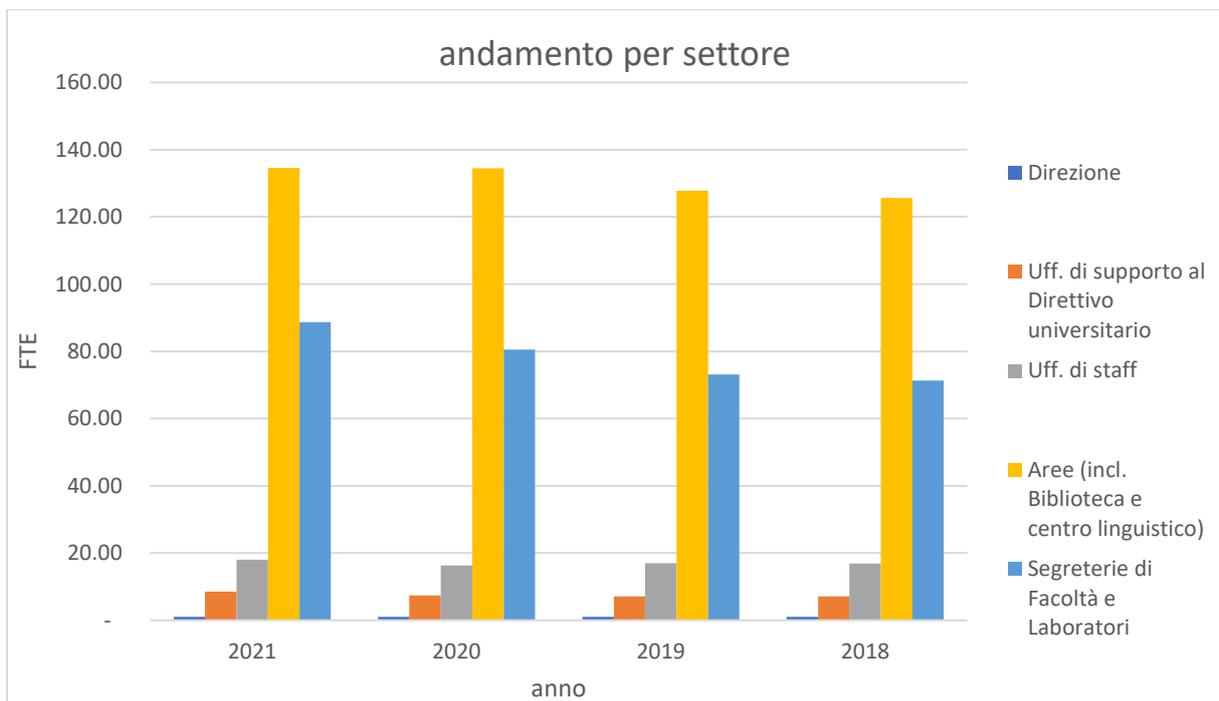


Grafico n. 10

Il seguente grafico evidenzia la distribuzione dei premi 2021 (importi lordi), riconosciuti al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo di Bolzano per livello d'inquadramento:

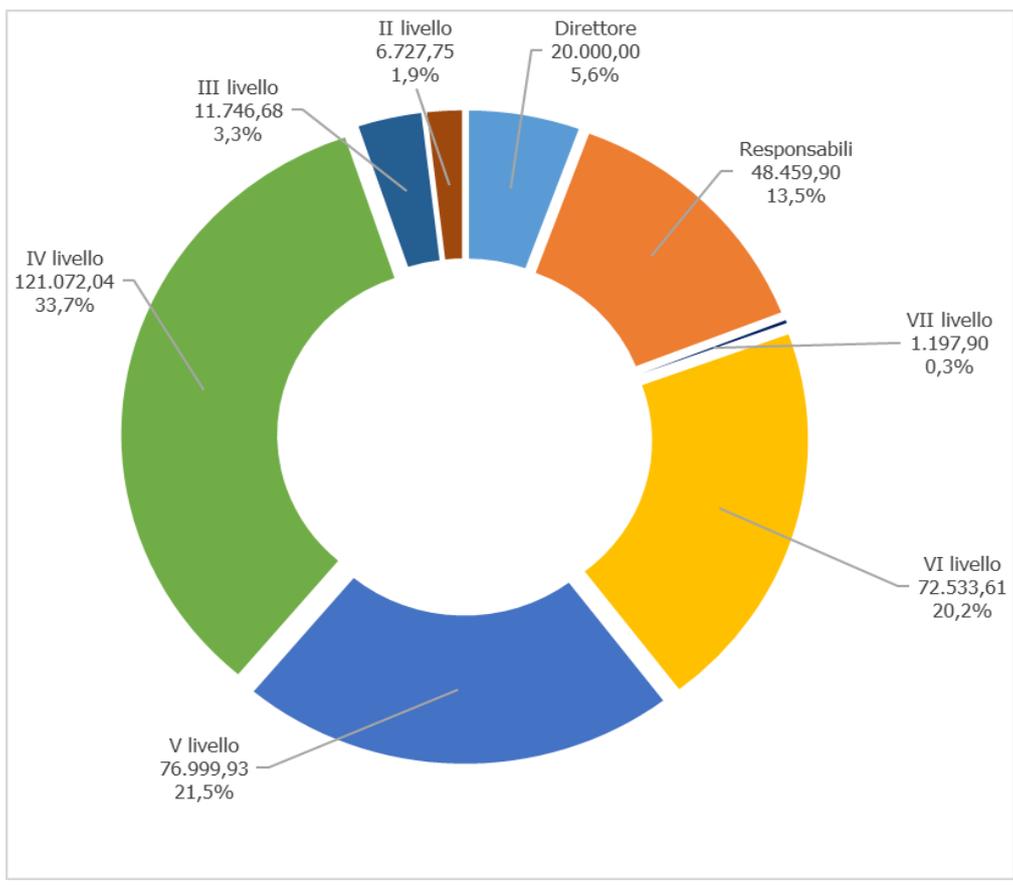


Grafico n. 11

Il totale dei premi lordi per l'anno 2021 ammonta a euro 358.737.81 (350.050,41 euro nell'anno 2020 e 244.390,47 euro nell'anno 2019).

Segue una rappresentazione grafica degli obiettivi individuali 2021 raggiunti per *range*.

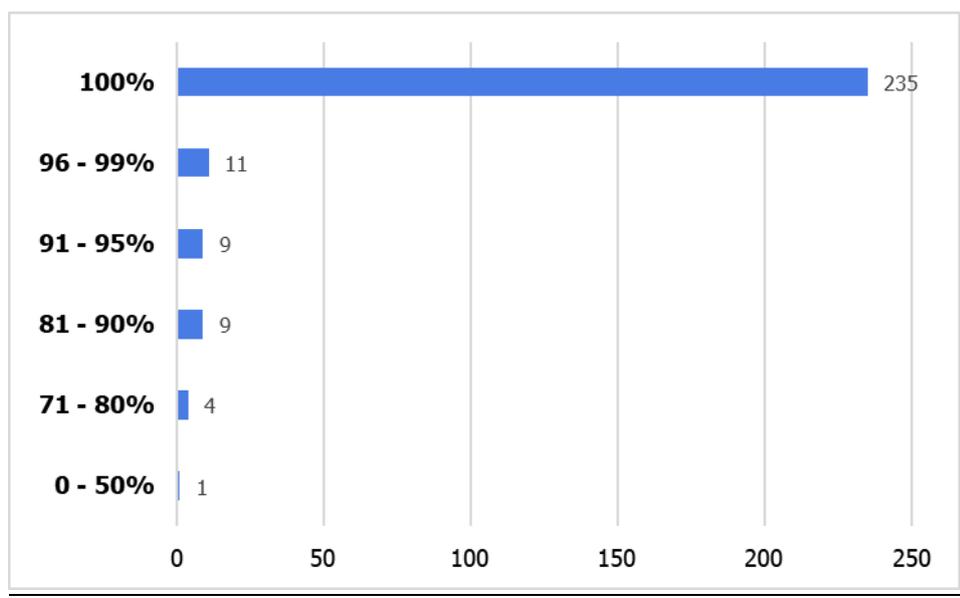


Grafico n. 12

Il grafico evidenzia una differenziazione individuale nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi concordati, anche se la distribuzione propende verso i *range* di elevata o elevatissima performance.

10. 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.

Gli obiettivi sono stati fissati nell'ambito delle seguenti macroaree:



Grafico n. 13

In particolare, il NdV ha preso visione del dossier degli obiettivi 2021 del Direttore e, nello specifico, della parte riguardante la valutazione del raggiungimento degli obiettivi a firma della Presidente e del Direttore, a seguito del colloquio avvenuto l'11 marzo 2022.

In sede di monitoraggio si è quindi preso atto di quanto riportato nella relazione sulla performance riguardante gli obiettivi del Direttore (pagg. 18-20).

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

1. relativamente all'obiettivo connesso all'emergenza sanitaria *Covid-19* le attività dell'Ateneo si sono svolte in modalità emergenziale. Il Direttore, con il supporto di una *taskforce* e un gruppo di lavoro, ha continuato a garantire sotto la propria responsabilità la prosecuzione di tutti i servizi in ottemperanza alle disposizioni rilasciate dai preposti organi. Eventuali criticità sono state rapidamente identificate e risolte grazie ad un efficiente e flessibile crisis management. A partire da febbraio 2021 presso l'Ateneo sono state organizzate delle giornate di vaccinazione aperte sia a tutta la comunità universitaria che a tutti i cittadini. Tutte le comunicazioni interne del Direttivo rivolte alla comunità universitaria sono state pubblicate sulla pagina internet Covid di unibz e sono accessibili internamente ai membri dell'Ateneo;
2. nell'anno 2021 è stato nominato dal Direttivo Universitario un gruppo di lavoro composto da membri dell'accademia, membri del personale tecnico-amministrativo e da un rappresentante

degli studenti che, sotto il coordinamento del Direttore, ha definito un piano per l'indagine ed elaborato una proposta per il questionario per la valutazione interna dei servizi. Con le domande del questionario si vorrebbero rilevare anche la qualità dei servizi forniti dai centri di servizi, dagli uffici staff e dalle segreterie di Facoltà. L'indagine verrà condotta nei primi mesi dell'anno 2022 con il supporto dell'applicativo *SurveyMonkey* fornito da ICT;

3. obiettivi strategici previsti nell'Accordo programmatico con la Provincia e il processo di riorganizzazione dell'Amministrazione, l'adozione di una pianificazione finanziaria efficiente e un processo di una spending review. Queste attività sono state affidate a un consulente esterno al quale sono state fornite e illustrate tutte le informazioni e il materiale necessario. Per ciascun ambito è stato creato un gruppo di lavoro che ha supportato attivamente il consulente nelle sue analisi. Il Direttore, grazie alla propria esperienza, ha accompagnato tutte queste attività: in modo particolare il gruppo di lavoro sulla spending review;
4. Nel corso del colloquio intermedio è stato aggiunto l'obiettivo riferito alla rielaborazione del regolamento sulle attività di ricerca o didattica commissionate da terzi e sui contributi di ricerca e didattica. A tale fine la Direzione – in collaborazione con gli uffici competenti – ha rielaborato lo specifico regolamento. In questo ambito sono stati rivisti anche il Regolamento sulle condizioni contrattuali ed economiche dei professori di ruolo e dei ricercatori, il Regolamento per l'utilizzo dei fondi a supporto delle attività Istituzionali dell'università e il Regolamento in materia di Master universitari di I e II livello e di Corsi di apprendimento permanente.

In conclusione, a parere del NdV, nel merito degli obiettivi e delle effettive prestazioni evidenziate nella relazione sulla performance 2021, non sono emerse criticità da sottoporre all'attenzione della Presidente e del Direttore stesso e pertanto il NdV si allinea alla valutazione del conseguimento della totalità degli obiettivi.

11. Obiettivi delle aree gestionali e individuali

Il termine di aree gestionali include i 4 uffici di staff (Qualità e sviluppo strategico, Stampa ed eventi, Ufficio Legale, Controlling), le 4 aree (Finanza e contabilità, ICT e Facility Management, Personale, Servizi agli Studenti, Didattica e Ricerca), la Biblioteca, il Centro linguistico e le 5 Segreterie di Facoltà. Ad ogni servizio, e di seguito ai loro responsabili, sono stati assegnati degli obiettivi completi di indicatori e *target*.

Dalla relazione sulla performance 2021 si evince che complessivamente sono stati formulati 76 obiettivi così suddivisi per macroarea:

SVILUPPO STRATEGICO:

50 obiettivi, di cui

- 44 riferiti alla semplificazione e digitalizzazione processi;
- 1 Governance e statuto;

- 2 valutazioni delle Facoltà;
- 3 pianificazione e risparmio.

EMERGENZA SANITARIA COVID-19:

3 obiettivi

ORGANIZZAZIONE:

9 obiettivi, di cui

- 2 implementazione del piano di sostenibilità;
- 3 misure nell'ambito del personale;
- 2 realizzazione di nuove infrastrutture;
- 2 realizzazione nuovi laboratori.

ISTITUZIONE NUOVE STRUTTURE ACCADEMICHE:

3 obiettivi, di cui

- 1 istituzione nuove Facoltà;
- 2 nuovi Centri di competenza.

DIDATTICA:

1 obiettivo, di cui

- 1 istituzione nuovi programmi di studio.

RICERCA:

2 obiettivi, di cui

- 2 incremento fondi terzi.

THIRD MISSION:

8 obiettivi, di cui

- 3 visibilità della ricerca;
- 5 collaborazione con il territorio.

Lo stato di raggiungimento dei macro-obiettivi d'Ateneo per l'anno 2021 viene raffigurato nel seguente grafico:

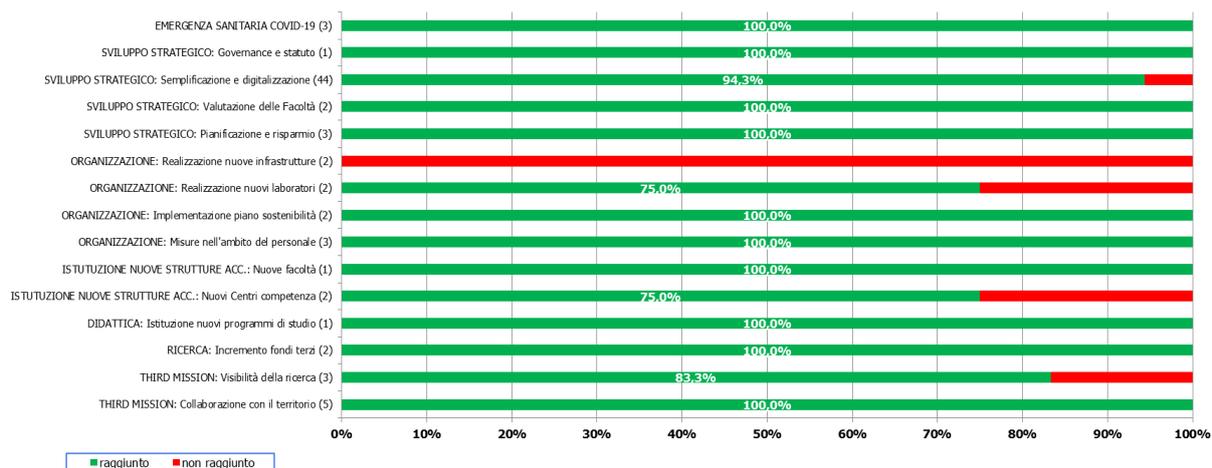


Grafico n. 14

Dal grafico n. 14 si evince che per 3 dei 4 gruppi classificati come obiettivi strategici (50 singoli obiettivi) sono stati pienamente raggiunti gli obiettivi, mentre per un macro obiettivo sono stati raggiunti il 94,3%.

12. Osservazioni principali

Punti di forza:

- continuo miglioramento dei processi e del sistema;
- trasparenza dell'azione;
- previsione d'integrare il piano con aspetti economici;
- obiettivi anche trasversali.

Aree di miglioramento:

- sensibilizzare tutti i livelli sulle ripercussioni economiche-finanziarie sin dalla programmazione degli obiettivi;
- incrementare gli obiettivi trasversali con particolare attenzione anche alla trasparenza e all'anticorruzione
- dove possibile definire target da raggiungere, anche nel medio periodo.

Best practice:

Il NdV apprezza che i suggerimenti degli anni scorsi siano stati presi in carico e che il ciclo della performance abbia conseguito una sua fluidità ed efficienza con un percorso di continuo miglioramento. La rilevazione della soddisfazione e concreta applicazione dei risultati derivanti dalla rilevazione sulla soddisfazione dei collaboratori ha consentito un ulteriore sviluppo.

Si apprezzano i lavori preparatori nel corso dell'anno 2021 coordinati dal Direttore e supportati da membri dell'accademia, dell'amministrazione e da un rappresentante degli studenti al fine della redazione di un questionario sulla rilevazione della qualità dei servizi offerti implementando laddove ritenuto necessario eventuali misure di ottimizzazione.

13. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'ANAC con delibera n. 201 del 13 aprile 2022 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) Consulenti e collaboratori (art. 15);
- 2) Enti controllati (art. 22);
- 3) Pagamenti dell'amministrazione (artt. 4-bis, 33, 41, co. 1-bis per amministrazioni e enti del servizio sanitario);
- 4) Pianificazione e governo del territorio (art. 39);
- 5) Interventi straordinari e di emergenza (art. 42) con esclusivo riferimento alla pubblicazione del Rendiconto della raccolta fondi a sostegno del contrasto all'emergenza epidemiologica da Covid-19, ove ricevuti (art. 99, co. 5, d.l. 34/2020);
- 6) Altri contenuti – Prevenzione della corruzione (art. 10 d.lgs. 33/2013, art. 18, co. 5, d.lgs. 39/2013, l. 190/2012).

Il NdV nelle more della sopracitata delibera ha verificato la pubblicazione dei dati sul sito "Amministrazione trasparente" usando l'allegato 2.1.A. della stessa delibera. Per le rilevazioni di dettaglio si rimanda alla citata tabella.

14. 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 decreto legislativo n. 150/2009, ha preso in esame la relazione sulla performance.

Il NdV/OIV valida la relazione sulla performance 2021, ritenendola attendibile nel suo insieme, supportata da criteri metodologici, da procedure e modalità di gestione del ciclo delle performance adeguate allo scopo.