

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

Giugno 2025

UNIBZ

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

Sommario

1. Premessa	2
2. Obiettivi strategici per il periodo 2023-2025	2
3. Altri dati generali d’Ateneo	4
4. Il quadro normativo.....	8
4.1 Recepimento presso la Libera Università di Bolzano del D.Lgs. n. 150/2009	9
5. Il contesto	10
6. Gli obiettivi	11
7. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per l’anno 2024	12
8. La performance individuale.....	15
9. Il processo di attuazione del ciclo della performance	16
10. Performance organizzativa.....	17
10.1 Generalità.....	17
10.2 Performance individuale – Quadro del personale tecnico-amministrativo unibz	17
11. Obiettivi della Direzione	20
12. Obiettivi delle aree gestionali e individuali	22
13. Osservazioni principali.....	22
14. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione	23
15. Validazione della relazione sulla performance.....	23

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 amministrative delle università.

La presente relazione ha lo scopo di validare la sezione della performance del piano integrato della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2024. La relazione si inquadra in un contesto in continua evoluzione sia dal punto di vista normativo che per quanto riguarda gli sforzi compiuti dall'Ateneo per il miglioramento dei processi volti ad incrementare l'efficienza e l'efficacia della propria *mission*. A tale riguardo l'Ateneo ha intrapreso negli ultimi anni delle iniziative rivolte al miglioramento continuo (valutazione delle facoltà da gruppo di esperti, spending review, indagine sulla qualità dei servizi unibz da parte del corpo studentesco e docente).

Negli ultimi anni l'organizzazione nel suo complesso ha mostrato una certa resilienza ai continui cambiamenti richiesti provenienti anche dai vari stakeholder sia interni che esterni. A tal proposito sono sicuramente da ricordare l'ampliamento dell'offerta didattica (anche attraverso i lavori per l'istituzione di una nuova facoltà) e le difficoltà a trovare un numero adeguato di alloggi per il corpo studentesco. Nel corso dell'anno 2024 sono stati consegnati nuovi spazi presso il NOI Techpark che ne assicurano adeguati alla didattica e alla ricerca nelle sedi di Bolzano e Brunico.

L'insegnamento, la ricerca e la terza missione sono distribuiti tra le cinque Facoltà e tra otto centri di competenza nelle tre sedi (Bolzano, Bressanone e Brunico).

Per tutto l'anno 2024 si è continuato a lavorare su uno dei principali obiettivi indicati nell'accordo programmatico con la Provincia Autonoma di Bolzano, ovvero lo snellimento dei processi amministrativi e la sburocratizzazione delle procedure mediante la digitalizzazione. Ulteriori attività hanno riguardato la continua individuazione di aree di miglioramento anche sotto l'aspetto economico e contenimento dei costi per garantirne l'equilibrio.

Si ricorda che con delibera della Giunta Provinciale n. 422 del 23 maggio 2023 è stato approvato l'accordo programmatico 2023-2025. L'intera documentazione è consultabile sul sito web di unibz al seguente link: [Atti generali / Libera Università di Bolzano \(unibz.it\)](#).

2. Obiettivi strategici per il periodo 2023-2025

L'accordo programmatico per il periodo 2023-2025, concordato tra la Provincia Autonoma di Bolzano e la Libera Università di Bolzano, ha come elementi centrali la definizione di obiettivi nei vari ambiti d'azione e l'individuazione di obiettivi strategici da perseguire nel medio lungo termine. In diversi ambiti è la naturale continuazione del precedente accordo 2020-2022.

L'accordo, oltre a dare all'Ateneo una certa sicurezza nella programmazione (anche finanziaria delle proprie attività nel medio periodo) definisce le attività ordinarie nelle aree della didattica, della ricerca e della terza missione, gli obiettivi strategici, il business plan e il relativo piano di finanziamento, le modalità di rendicontazione e la verifica dello sviluppo dell'Università sulla base di *milestones* ed indicatori (vedasi allegato I).

L'accordo per questo triennio prende fortemente in considerazione le analisi svolte negli ultimi anni per la valutazione dello status quo finalizzato alla valutazione delle singole Facoltà e, dove ritenuto necessario, avvia misure strategiche per incrementare l'eccellenza nella didattica e nella ricerca. Il percorso di continuo miglioramento è richiesto inoltre per l'area amministrativa attraverso un'accelerazione dei processi amministrativi e decisionali al fine di incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Parte integrante di questo processo sono i risultati della valutazione dello *status quo* e della *spending review* che rappresentano la base per la costituzione di

un profilo più forte e per una pianificazione strategica più ampia, con particolare attenzione alla competitività internazionale e nazionale nei settori della didattica, della ricerca, nonché alle esigenze del territorio nell'ambito della terza missione.

Nell'accordo programmatico, frutto di una discussione tra unibz e la Provincia autonoma di Bolzano, si individuano i seguenti obiettivi strategici:

- implementazione dei risultati dell'analisi dello status quo in continuazione del precedente obiettivo principale concernente la valutazione dello status quo dell'Università (sviluppo strategico, assicurazione della qualità, aumento dell'efficienza e controllo dei costi) con le quattro aree d'intervento (valutazione e strategia, semplificazione, pianificazione finanziaria ed economica di spesa, governance e Statuto);
- semplificazione dei processi e consolidamento dei costi con la principale sfida di ottimizzare i costi mantenendo la qualità offerta dei servizi. Il principale obiettivo è quello di procedere a una semplificazione e a uno snellimento dei processi e delle procedure interne proseguendo nella strategia dell'eccellenza nelle aree della didattica, della ricerca e della terza missione. Attraverso un'approfondita analisi del potenziale di semplificazione, consentita dalla normativa a livello statale, provinciale e dall'Università stessa, si dovrebbero individuare i margini di manovra e proporre delle modifiche di normative adeguate o misure che possano aumentare l'efficienza;
- aumentare l'attrattività di unibz nell'ambito della didattica anche attraverso l'istituzione delle due Facoltà di Ingegneria e di Scienze agrarie, ambientali e alimentari. L'attrattività di unibz non si limita solamente alla popolazione studentesca, ma comprende anche l'attrattività per il personale docente, le ricercatrici e i ricercatori attraverso un'analisi dei fattori positivi e negativi al fine di prevenire trasferimenti prematuri o la mancata copertura dei posti vacanti banditi;
- ottimizzazione dell'offerta formativa accompagnata da una riduzione dei costi. Il Consiglio dell'Università, oltre al numero massimo di ammessi, prevede anche un numero minimo di posti per ogni corso di laurea. Il non raggiungimento di questo numero minimo comporta la non attivazione del corso stesso. Solo in presenza di valide motivazioni e dopo approvazione espressa, potranno essere concesse eccezioni e deroghe. Nel caso in cui i singoli corsi siano frequentati da poche studentesse e studenti si analizzerà la possibilità di eliminare il corso; i corsi opzionali frequentati con meno di 5 studenti per due anni accademici consecutivi vengono sospesi o accorpati;
- istituzione e sviluppo efficace delle attività accademiche della Facoltà di Ingegneria e della Facoltà di Scienze agrarie, ambientali e alimentari. La Facoltà di Ingegneria ambisce, attraverso misure e campagne proprie, ad un aumento tra il 10% e il 15% del numero di studentesse e studenti. La stessa percentuale di aumento della popolazione studentesca viene prevista per la Facoltà di Scienze agrarie, ambientali e alimentari;
- nell'ambito della ricerca l'obiettivo principale si focalizza sulla semplificazione di processi e procedure amministrative al fine di garantire la flessibilità nel reagire a necessità attuali e ad aumentare la propria competitività in questo ambito. Questo include anche l'aumento dei fondi terzi acquisiti anche in relazione all'attività di ricerca presso il NOI Techpark di Bolzano e Brunico, attraverso la partecipazione a bandi europei, nazionali e regionali o mediante acquisizione di fondi presso terzi e incarichi;
- creazione di sinergie e collaborazioni con aziende e altri istituti di ricerca anche nel campo della ricerca e sviluppo (R&D) e dell'innovazione. Attraverso la collaborazione con le aziende del territorio, considerate strategiche per la Provincia, si vuole promuovere l'innovazione – partecipando unibz anche *in-kind* a tali progetti;

- gestione dei progetti di ricerca per i quali la Provincia garantisce il finanziamento per raggiungere sinergicamente gli obiettivi fissati nei documenti di pianificazione strategica della Provincia (Innovazione e Ricerca Alto Adige 2030; Smart Specialisation Strategie (RIS3). Unibz garantisce per questi progetti un rapido avvio di ricerca. I progetti PNRR sono caratterizzati da scadenze perentorie per l'attuazione delle attività progettuali e per il reclutamento del personale;
- altri ambiti di intervento sono collegati agli obiettivi strategici per la terza missione, che dovrebbero puntare su un forte radicamento dell'università nel contesto locale attraverso eventi divulgativi, di trasferimento del sapere e la presenza nei media locali;
- la sostenibilità e le infrastrutture sono altri ambiti di previsione strategica. Un grande valore è rappresentato dallo sviluppo e dall'implementazione di interventi nell'ambito della sostenibilità anche attraverso il contenimento dei propri costi energetici e la riduzione delle emissioni di CO₂;
- per venire incontro alla forte necessità di alloggi a prezzi accessibili si prevede la messa a disposizione di 500 posti in studentati.

Agli obiettivi strategici sono collegati alcuni *milestones* da raggiungere nel periodo di riferimento. L'accordo inoltre assicura la messa a disposizione di risorse finanziarie da parte dell'ente finanziatore principale nel periodo di validità, assicurando l'attuazione delle strategie concordate. Periodicamente e alla fine di ogni ciclo di programmazione triennale sono inviate alla Provincia delle relazioni dettagliate sullo stato di avanzamento del piano e degli indicatori di performance.

Il NdV nel corso dell'anno 2024 ha avuto un incontro con la direzione (seduta del 15.11.2024) per un aggiornamento sullo stato di attuazione degli obiettivi contenuti nell'accordo programmatico e su possibili criticità rilevate per il raggiungimento dei target. Anche nelle audizioni dei corsi il NdV ha raccolto informazioni sul livello di soddisfazione dei servizi amministrativi offerti e, se necessario, sulle proposte di miglioramento.

Riassumendo l'accordo fissa oltre agli obiettivi strategici nell'ambito interno della didattica, della ricerca e dell'amministrazione obiettivi rivolti anche all'esterno per la terza missione/impatto sociale o per la sostenibilità e le infrastrutture. Chiaramente questi obiettivi prendono in considerazione le persone (personale accademico, studenti/studentesse, personale amministrativo, popolazione inclusi i diversi stakeholder) che lavorano in questi ambienti collegando indicatori quantitativi e qualitativi per la loro misurazione. L'attuale accordo è la prosecuzione del precedente e troverà probabilmente la sua prosecuzione nel futuro accordo per consentire il costante adattamento alla continua evoluzione della società.

3. Altri dati generali d'Ateneo

Come già avvenuto negli anni precedenti anche nel corso dell'anno 2024 e 2025 la Libera Università di Bolzano ha raggiunto livelli molto soddisfacenti nei ranking nazionali ed internazionali. Questi buoni risultati raggiunti sono anche degli indicatori di performance della comunità universitaria.

Nei *Times Higher Education World University Rankings*, nell'edizione 2025 unibz si è posizionata nel gruppo 351-400 su 2.800 università complessive. Spiccano su tutti i risultati nelle categorie "Research quality" (con uno score del 85.9 tra le top 300) e "International outlook" (con uno score del 78,9 tra le top 300). Tra le 57 università italiane presenti, unibz raggiunge la dodicesima posizione e la prima posizione nella categoria "International outlook". Nei *Small University Rankings 2024* si posiziona al quattordicesimo posto.

Nel 2025 unibz è entrato per la terza volta nei *QS World University Rankings 2026* al rango 643 tra le 8.467 università analizzate. Si posiziona nei top 300 nella categoria "Citations per Faculty".

Anche nel 2024, per l'ottavo anno consecutivo, l'Ateneo si è posizionato al primo posto tra le piccole università non statali (al di sotto dei 5.000 studenti).

Nell'anno 2024 il totale del personale tecnico-amministrativo è aumentato a 300,98 FTE, rispetto all'anno 2023 in cui erano 288,96 le FTE e all'anno 2022 in cui erano 274,23 le FTE. La componente femminile rimane invariata e raggiunge il 62,31%.

Con gli accordi di smart working si cerca di conciliare maggiormente l'attività lavorativa con le esigenze private. Dall'anno 2021 unibz ha ottenuto la certificazione "Audit famiglia e lavoro" che è un ulteriore elemento di performance aziendale per facilitare la conciliazione tra la famiglia e il lavoro e rappresenta un elemento di *branding* aziendale.

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

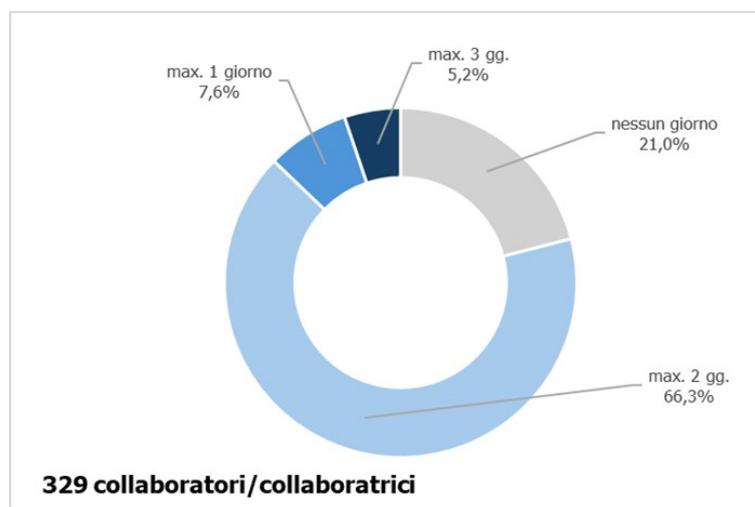


Grafico n. 1

I professori/le professoresse e i ricercatori/le ricercatrici di ruolo sono aumentati/e a 178 rispetto ai 173 dell'anno precedente e i 169 dell'anno 2022, mentre i ricercatori a tempo determinato sono aumentati a 126 (di cui 5 finanziati con fondi esterni) rispetto ai 123 nell'anno precedente e ai 117 dell'anno 2022.

Il seguente grafico illustra l'andamento della numerosità del personale accademico (in valori assoluti) negli ultimi tre anni:

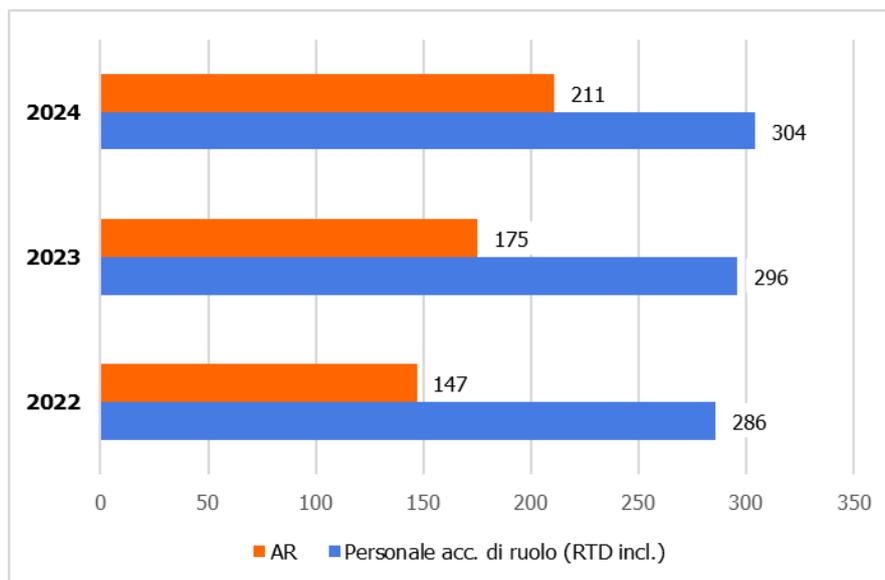


Grafico n. 2

Appare anche utile evidenziare la ripartizione percentuale dell'intero personale (accademico e tecnico-amministrativo) al 31 dicembre 2024:

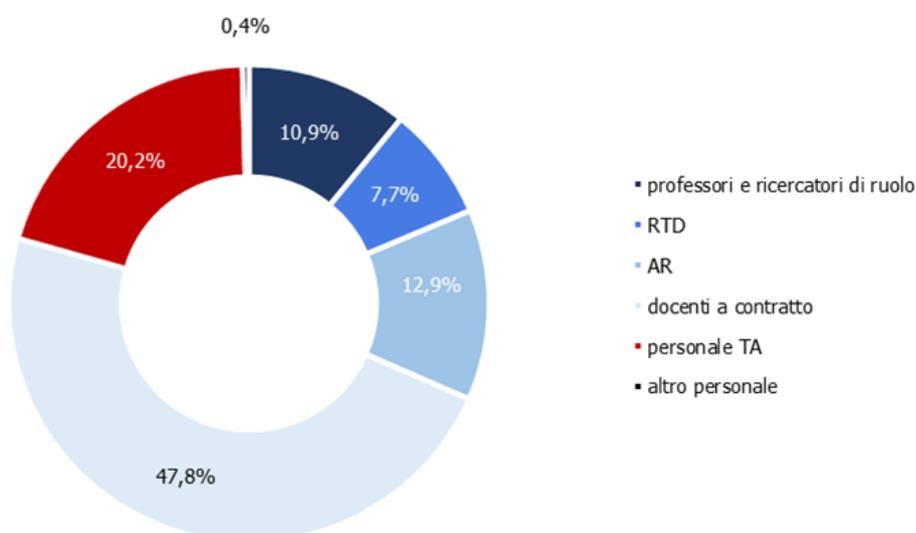


Grafico n. 3

Sul totale del personale il 20,2% (20,8% nell'anno 2023) copre un ruolo in ambito tecnico-amministrativo. Con il 47,8% i/le docenti a contratto rappresentano la percentuale più alta del personale.

Il legislatore, con decreto legislativo n. 49 del 20.03.2012, ha definito due indicatori per misurare la sostenibilità finanziaria degli Atenei, introducendo inoltre dei limiti massimi per tali valori. Il primo indicatore si riferisce alle spese di indebitamento, che per la Libera Università di Bolzano non sono calcolabili in quanto unibz non ha contratto debiti, anzi negli ultimi anni ha accumulato oltre

32.000.000 di euro di patrimonio non vincolato (Passivo, voce III del bilancio 2024). Il secondo parametro si calcola tra il costo complessivo del personale e la somma algebrica dei contributi provinciali (statali) e delle tasse, delle sopratasse e dei contributi universitari, con un limite massimo dell'80%. Calcolando questo indicatore sui dati del bilancio 2024 con 103.194.262 euro di proventi propri (esclusa la voce altri proventi) sul totale dei costi del personale di 68.344.461 euro si raggiunge una percentuale del 66,22%.

Un altro indicatore di performance sulla gestione finanziaria è l'indice annuale di tempestività di pagamento, dove un valore negativo è indicatore di performance positiva, come evidenzia la seguente tabella per l'ultimo cinquennio:

anno	indice
2024	-7,16
2023	-8,34
2022	-9,11
2021	-7,23
2020	-4,82

Tabella n. 1

Come obiettivo strategico è stato previsto l'aumento dei fondi per la ricerca acquisita da terzi.

Il totale del numero degli studenti e delle studentesse per l'anno 2024 è leggermente diminuito a 4.210, in linea con i dati degli anni precedenti, pur non raggiungendo i livelli prima della pandemia, come evidenzia il seguente grafico:

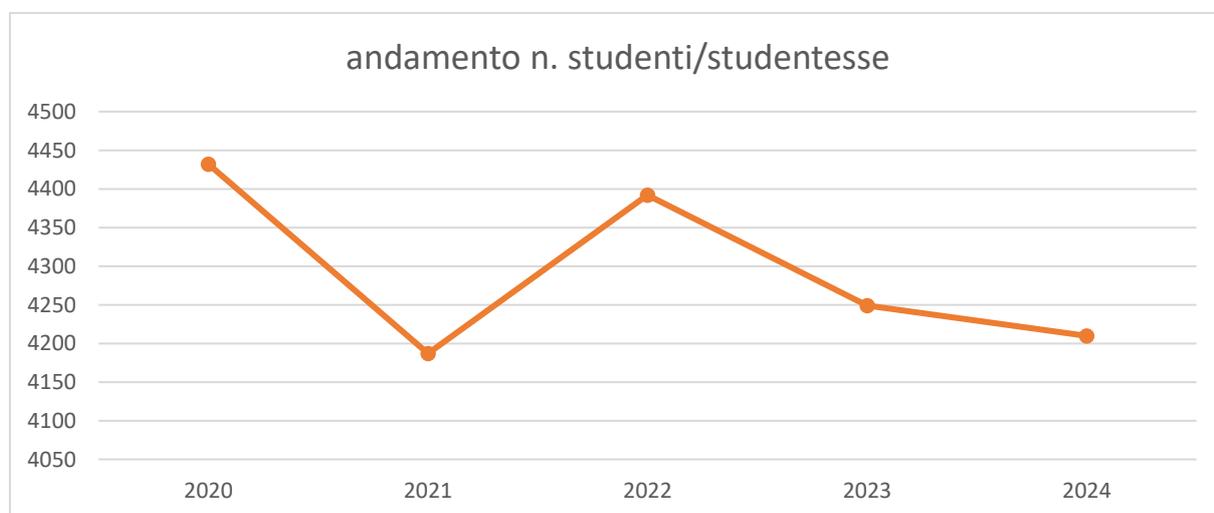


Grafico n. 4

Nel corso dell'anno 2024 non si sono registrati nuovi sviluppi per quanto riguarda la prevista incorporazione nell'Ateneo del Conservatorio musicale "C. Monteverdi". Nell'accordo programmatico 2023-2025 è stata prevista l'assegnazione delle necessarie risorse finanziarie se ci dovessero essere nuovi sviluppi.

Questa relazione ha anche lo scopo, ovviamente nei limiti oggettivi della stessa, di supportare l'Ateneo nel percorso intrapreso, suggerendo dei possibili spunti di miglioramento rispetto ai futuri passi da intraprendere.

4. 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 volte 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, ad 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 performance¹. 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 consultabile. Il documento evidenzia con chiarezza le peculiarità del sistema universitario, riferito alla logica tecnico-amministrativa e 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 propria delibera n. 70 del 25.6.2021, 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/delle lavoratori/lavoratrici e degli studenti/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.

Il decreto-legge n. 80/2021 convertito dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021 e disciplinato dal DPR 81/2022 e dal DM del 30 giugno 2022, n. 132 ha introdotto (articolo 6) il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che è un documento programmatico triennale con aggiornamento annuale.

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"*.

4.1 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 sta compiendo notevoli sforzi per l'applicazione delle varie norme di riferimento.

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

5. Il contesto

Il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PIAO) 2024-2026 è stato approvato dal Consiglio dell'Università in data 26 gennaio 2024. Si tratta di un documento articolato che copre anche temi come la suddivisione dei costi, studiare senza barriere, la sostenibilità o la gender equality².

Il NdV ha svolto le proprie verifiche nel periodo compreso tra maggio e giugno 2025. 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 2023-2025	Verifica obiettivi e aree di intervento	In fase di attuazione
Bilancio di previsione 2024 e bilancio triennale 2024-2026	Verifica della spesa sostenuta rispetto alla spesa pianificata e previsione triennale	Approvato dal Consiglio dell'Università con delibera n. 165 del 15 dicembre 2023
Programma delle attività 2024	Rendicontazione in merito all'attuazione delle attività pianificate	Relazione sulla gestione
Piano integrato di Attività e Organizzazione della corruzione e della trasparenza 2024-2026	Monitoraggio continuo	Relazione sulla performance, attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, Relazione sulla prevenzione della corruzione

Tabella n. 2

La documentazione elencata nella Tabella n. 2 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 dei continui miglioramenti nei processi di pianificazione, integrazione dei vari documenti di programmazione e rendicontazione per il miglioramento della chiarezza, della trasparenza e di conseguenza dell'intero ciclo della performance ai vari livelli. Le attestazioni richieste al fine della certificazione dell'assolvimento degli obblighi connessi alla trasparenza sono state caricate negli appositi applicativi ANAC.

Si ricorda che il PIAO è un documento unico di programmazione e governance che assorbe, in un'ottica di semplificazione e integrazione, molti degli atti di pianificazione, il Piano della performance, il Piano organizzativo del lavoro agile – POLA e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza. Scopo del PIAO è quello di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale anche all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

² [Piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-PIAO-2024-2026-.pdf](#)

Sul sito “Amministrazione trasparente” è stato pubblicato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)³ e sono state predisposte nel corso dell’anno 2024 le schede di mappatura dei processi e di gestione del rischio corruttivo per le seguenti aree:

- Centro Linguistico;
- Ufficio acquisti;
- Facility Management;
- Relazioni internazionali;
- Rettorato;
- Tirocini e Placement;
- Servizio Ricerca e Innovazione;
- Ufficio Personale docente;
- Ufficio Personale amministrativo;
- ICT;
- Segreteria Studenti;
- Segreterie di Facoltà (per singola Facoltà sono stati mappati i processi).

6. 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 per i responsabili e per singolo collaboratore.

Il programma delle attività⁴ 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 vengono individuati gli obiettivi assegnati al Direttore e 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. Attraverso questa consultazione si discutono i budget annuali a disposizione per dare una copertura finanziaria alle attività programmate. Anche se la decisione finale sull’impegno di spesa rimane in capo alla Direzione, si può constatare che una condivisione finanziaria è assicurata attraverso questo percorso.

Tutto il ciclo della performance viene 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 2024:

³ [Piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-PIAO-2024-2026-.pdf](#)

⁴ [2023-12-15-annual-programme-2024.pdf](#)

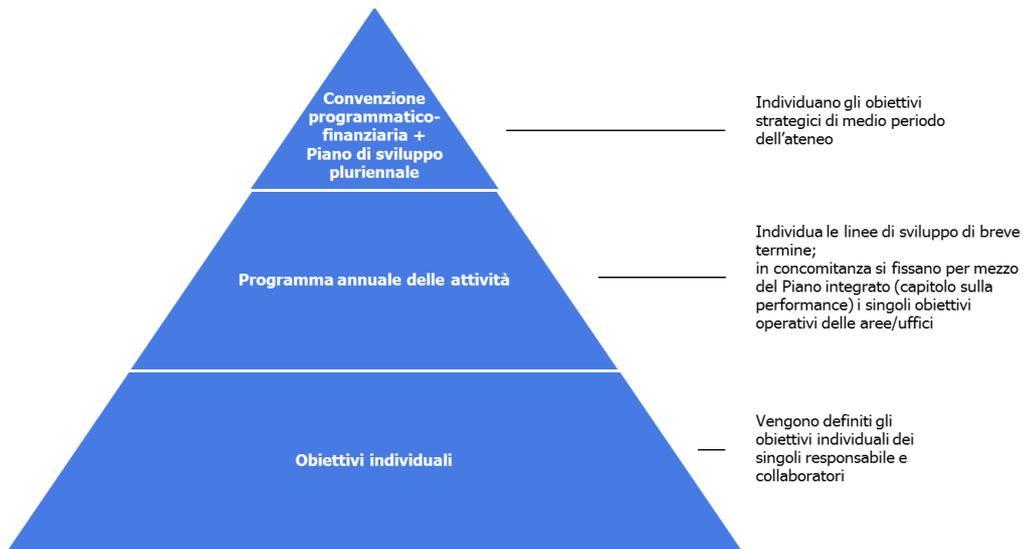


Grafico n. 5

7. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per l'anno 2024

In data 26 gennaio 2024 è stato approvato dal Consiglio dell'Università il Piano Integrato di Attività e Organizzazione che integra il precedente Piano della performance, il Piano organizzativo del lavoro agile – POLA e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza in un unico documento, composto per l'anno 2024 da 81 pagine.

Il piano è stato redatto seguendo le linee guida dell'ANVUR dove si definiscono 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”.

Ulteriore documento di programmazione annuale è il Piano delle attività per l'anno 2024⁵, che oltre a prevedere le attività in ambito accademico, include anche una parte concernente i servizi centrali (amministrativi) dell'Ateneo (vedasi pag. 165 e seguenti del Piano delle attività). Quest'ultima parte delle attività programmate corrispondono alle previsioni contenute nel PIAO.

Il precedente accordo programmatico 2020-2022 aveva come obiettivo principale quello di effettuare un'analisi dello *status quo* dell'Ateneo. Sulla scia di tali analisi, l'attuale accordo 2023-2025 prevede l'attuazione, dove possibile, delle risultanze e delle proposte formulate.

Nel corso dell'anno 2022 sono state valutate le cinque Facoltà da un gruppo di esperti esterni con l'obiettivo di valutarne lo *status quo* anche nell'ambito della ricerca, della didattica e della terza missione/impatto sociale.

Nel corso dell'anno 2024 è stata istituita la nuova Facoltà di Ingegneria e conseguentemente completata la riorganizzazione della Facoltà di Scienze agrarie, ambientali e alimentari. Nel corso dell'anno 2024 sono state realizzate numerose infrastrutture; tra le principali spicca il NOI Techpark,

⁵ [2022-12-16 annual-programme-2023.pdf \(unibz.it\)](#)

che ospita oltre alla Facoltà di Ingegneria tutta una serie di laboratori. Nel corso dell'anno 2025 verrà attivato anche un servizio mensa presso il NOI che potrà ospitare 230 persone su 700 m². Inoltre, è stato potenziato il FabLab BITZ per sviluppare nuovi progetti di makerspace a vantaggio di studenti/studentesse, scuole e della comunità locale. Nel corso dell'anno 2024 è stata pianificata l'installazione di impianti fotovoltaici sui tetti degli edifici universitari delle sedi di Bolzano e Bressanone per l'anno 2025 con l'obiettivo di coprire circa il 20% del fabbisogno annuale di energia elettrica dell'Ateneo.

Dal censimento edilizio MUR per l'anno 2025 risulta che Unibz dispone di 120.867,03 m² di spazi da gestire che nell'anno 2016 erano 81.847,58 m² che corrisponde a una crescita, nel periodo 2016 – 2025, del 47,67%. Il NdV in varie occasioni (audizioni, incontro responsabile FM) si è accertato della generale soddisfazione relativa alla gestione delle infrastrutture e della performance raggiunta.

Per quanto riguarda invece l'area amministrativa il precedente accordo programmatico 2020-2022 ha previsto l'analisi dei processi e dello sviluppo dei costi (*spending review*). La relazione finale è stata completata nel corso dell'anno 2022 con l'individuazione delle possibili aree di miglioramento.

Altre attività di rilevanza strategica, nel corso dell'anno 2024, hanno riguardato le attività di marketing e comunicazione con un focus sulla collaborazione tra le Facoltà e i centri di servizio al fine di sviluppare un piano di marketing adatto alle esigenze specifiche delle singole Facoltà.

Per il migliore futuro inserimento di nuovi assunti professori/professoresse e ricercatori/ricercatrici è stato elaborato un piano dettagliato con Linee Guida specifiche per una più facile e veloce introduzione ai sistemi centrali di Ateneo. Si prevede di elaborare nel corso dell'anno 2025 delle Linee Guida per l'introduzione di nuovi collaboratori/collaboratrici in ambito amministrativo. L'intero processo di assegnazione di incarichi e consulenze esterne è stato uniformato e interamente digitalizzato trasversalmente per tutte le Facoltà e i centri di servizio. Altre attività hanno riguardato le procedure di scarto dei documenti amministrativi con la conseguente distruzione di documenti non più necessari.

È proseguita nell'anno 2024 l'attività di ottimizzazione dei processi che si fondano principalmente sulle precedenti analisi di *spending review*, delle indagini sui processi, delle valutazioni delle Facoltà, dei feedback raccolti tramite un'indagine rivolta al personale accademico e studentesco e delle relazioni del NdV. Principalmente il focus era centrato sulla digitalizzazione di processi amministrativi al fine di ridurre al minimo l'inserimento manuale di dati. Come suggerito da tempo anche dal NdV nel corso dell'anno 2024 è proseguita l'integrazione delle diverse banche dati interne eliminando doppi inserimenti di dati mediante interoperabilità tra diversi sistemi gestionali e lo sviluppo di dashboard più avanzate e intuitive. L'introduzione del *data warehouse* per gli studenti/le studentesse ha consentito di semplificare e migliorare il lavoro amministrativo e gestionale dei dati all'interno dell'Ateneo. Si è conclusa nel corso dell'anno 2024 l'analisi dei processi e procedimenti per i dottorati che verranno implementati nel 2025.

Nell'ambito della digitalizzazione sono stati portati avanti progetti di miglioramento della rete digitale, delle attrezzature audio-video e delle postazioni di lavoro che anche per le nuove infrastrutture (NOI) sono stati portati a termine in tempo e hanno garantito un inizio anno accademico senza problemi. Rimane aperto il collegamento con mezzi pubblici tra la sede dell'università e il NOI Techpark. Un sistema di coaching e tutoring digitale ha portato buoni risultati consentendo una più rapida integrazione di professori/professoresse, studenti/studentesse e collaboratori/collaboratrici. Altri progetti hanno avuto lo scopo di introdurre nuovi software che hanno aiutato a semplificare i processi amministrativi come è successo per i pagamenti interni o per la fase test dell'ERP nel modulo finanziario e per il sistema di stampa che è stato modernizzato con la funzionalità Follow Me, migliorandone l'efficienza e riducendo il consumo di carta.

Il seguente grafico evidenzia la percentuale di raggiungimento del macro-obiettivo d'Ateneo relativo alla semplificazione dei processi, limitatamente all'attività amministrativa per i responsabili:

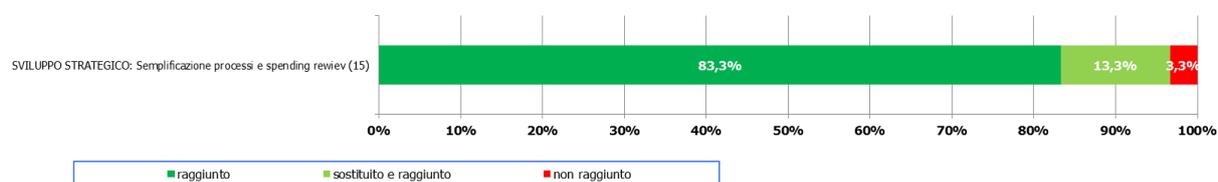


Grafico n. 6

Dei 15 obiettivi di semplificazione e spending review 13 sono stati pienamente raggiunti, mentre 2 sono stati sostituiti nel corso dell'anno e raggiunti alla fine dello stesso.

Se nella precedente parte della relazione sono stati individuati gli obiettivi strategici anche trasversali a tutta unibz e i connessi principali eventi, nella seguente parte verranno analizzati gli obiettivi dell'amministrazione collegati a obiettivi operativi, misurabili e valutabili anche per singolo dipendente.

Il PIAO all'inizio dell'anno fissa degli obiettivi da raggiungere per le singole aree:

- Direzione;
- Centri di servizio: Biblioteca e casa editrice bupress, Ufficio didattico, Ricerca e Innovazione, Centro linguistico; Segreteria studenti, Servizio orientamento, Servizio tirocinio e placement, Servizio relazioni internazionali, Information and Communication Technology ICT/Facility Management, Area Personale, Area Finanza e contabilità;
- Uffici di Staff: Ufficio stampa e Organizzazione eventi; Qualità e sviluppo strategico; Ufficio legale.

Per l'anno 2024 oltre alla Direzione sono stati fissati per tutte e 13 le aree obiettivi operativi da attuare entro l'anno connessi tutti all'obiettivo strategico di semplificazione dei processi e alla spending review.

Per ulteriori dettagli sugli obiettivi assegnati alle aree si rinvia al PIAO 2024. Questi obiettivi assegnati ai singoli responsabili delle aree sono a loro volta successivamente declinati in obiettivi per singolo collaboratore. Per quanto concerne l'intero ciclo della performance e della misurazione e valutazione della performance individuale del personale amministrativo si rimanda in modo dettagliato all'appendice 2 del PIAO (SMVP-Systema misurazione e valutazione Performance).

Una parte consistente del PIAO (pp. 19-43) è dedicata ai "Rischi Corruttivi" con l'individuazione delle seguenti strategie da applicare nel triennio di valenza del piano:

- semplificazione amministrativa;
- continuità nell'adozione di strumenti informatici;
- formazione in Anticorruzione;
- prevenzione organizzativa;
- prevenzione di conflitti di interesse;
- adeguamento alle disposizioni del PNRR;
- trasparenza e accessibilità dell'informazione;
- miglioramento continuo dell'organizzazione.

La strategia anticorruzione deve essere gestita attraverso la collaborazione di una pluralità di soggetti, tutti chiamati, rispettando la relativa competenza, ad applicare le misure individuate. In particolare, sono coinvolti:

- il Consiglio dell'Università;
- il Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) – Direttore;
- la Struttura di supporto al RPCT;
- i Responsabili del procedimento;
- il Personale.

Oltre agli obiettivi strategici il PIAO approfondisce in maniera dettagliata i vari ambiti della corruzione (contesto interno ed esterno, valutazione e trattamento del rischio, aree di rischio e ulteriori misure) e individua alcune azioni per mitigare il rischio corruttivo per l'anno 2024 e successivi (2025-2026):

- formazione del personale: la sensibilizzazione e l'informazione del personale in materia di anticorruzione e trasparenza è un'attività continua, affiancata da misure specifiche e mirate;
- attività di riesame e monitoraggio continuo del rischio e delle misure anticorruptive;
- ulteriore sviluppo delle misure per prevenire il conflitto d'interessi, in particolare ulteriore potenziamento e sviluppo dell'automatizzazione flussi informativi/documentali;
- integrazione dei sistemi informativi e dematerializzazione dei processi;
- riesame dei procedimenti a rischio corruttivo;
- adozione di un Regolamento unico sui vari accessi agli atti presso unibz;
- monitoraggio continuo su eventuali segnalazioni da parte di whistleblower e sull'attuazione della disciplina sugli accessi, civico e semplice e generalizzato.

Il piano contiene anche una parte dedicata ai temi della trasparenza, dell'organizzazione, del personale e della gender equality. Per quanto concernente la trasparenza si rinvia all'attestazione specifica predisposta dal NdV.

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

8. La performance individuale

Si ricorda che il contratto collettivo vigente stabilisce le percentuali dei premi spettanti ai/alle responsabili ed ai collaboratori/alle collaboratrici. Il seguente grafico elenca i premi previsti dal vigente contratto collettivo:

Premi previsti dal vigente contratto collettivo di unibz

livello d'inquadramento	premio base	premio aggiuntivo	totale
1, 2, 3	435,60	653,40	1.089,00
4, 5	487,20	730,80	1.218,00
6, 7	532,40	798,60	1.331,00
Responsabili (centri di servizio)	475,00	1.425,00	1.900,00

Grafico n. 7

Il premio ai responsabili (Fascia A) 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 (fascia B, C, D), la quota del premio base ammonta al 40% e quella relativa al premio aggiuntivo al 60%.

L'assegnazione del premio aggiuntivo è legata al raggiungimento degli obiettivi concordati. Per quanto concerne la semplificazione delle procedure amministrative ed introduzione di miglioramenti organizzativi questi possono essere implementate in autonomia se si tratta di non significative modifiche.

Gli obiettivi seguono gli obiettivi assegnati ai responsabili della propria area di appartenenza e sono gestiti attraverso l'applicativo Goalmanagement, che si allega per maggior dettaglio.

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:



Grafico n. 8

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, il PIAO ed il programma delle attività sono approvati dagli organi competenti nei tempi utili 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 di 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 la 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.

10. Performance organizzativa

10.1 Generalità

Nel complesso gli obiettivi operativi, indicati nella relazione sulla performance 2024, appaiono coerenti con quelli strategici definiti nell'accordo programmatico e in linea con il PIAO. 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). Gli obiettivi appaiono ragionevolmente idonei al continuo miglioramento della qualità dei servizi offerti e l'efficienza ed economicità delle azioni intraprese.

10.2 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/collaboratrice. Di seguito alcuni dati riferiti al personale ed ai premi:

- 366** personale in servizio nel corso del 2024 (349 nell'anno 2023);
- 322** personale con obiettivi e valutato (al 13/03/2025), di cui 11 cessati;
- 0** personale con obiettivi e non ancora valutato;
- 44** personale senza obiettivi individuali a causa di congedi parentali/maternità obbligatoria, assenze non retribuite, dimissioni, mobilità interna oppure presa di servizio nello stesso anno (41 nell'anno precedente).

I seguenti grafici mostrano l'andamento del personale tecnico-amministrativo negli ultimi anni:

Personale tecnico-amministrativo in persone e FTE:

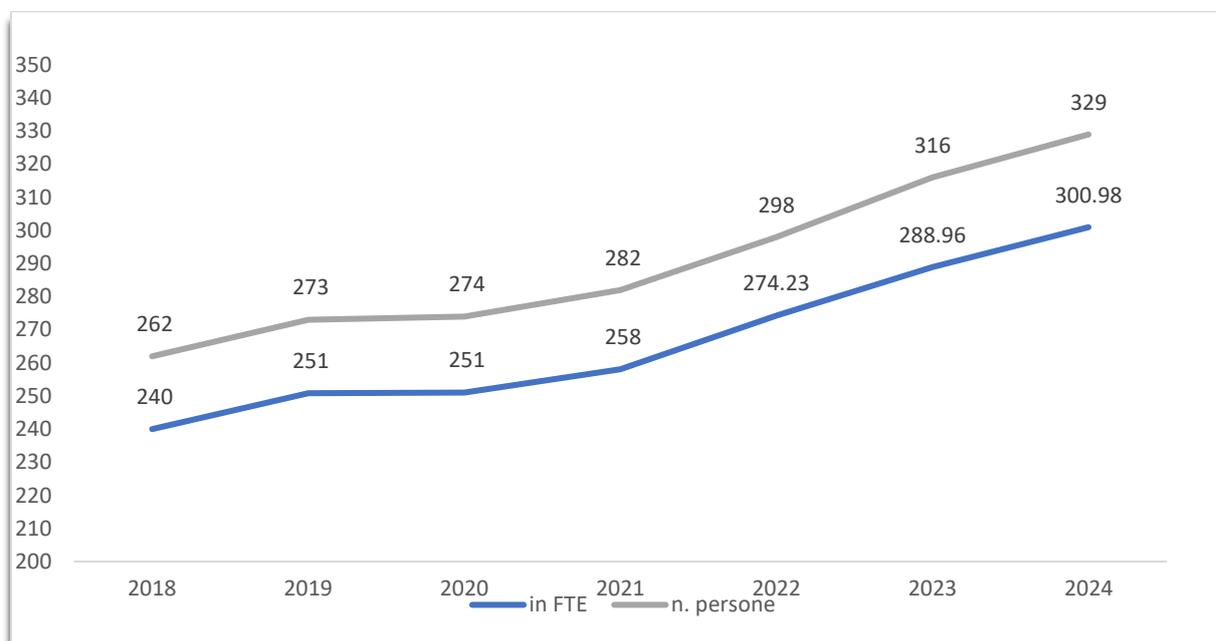


Grafico n. 9

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

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Studenti iscritti	4.210	4.249	4.392	4.187	4.432	4.639	4.034
Personale tecn. amm.	300,98	288,96	274,23	258,03	251,06	250,85	239,70
Studenti/personale tecn. amm.	13,98	14,70	16,01	16,22	17,65	18,49	16,82

Tabella n. 3

Il rapporto studenti/personale tecnico-amministrativo è pari a 13,98 per l'anno 2024 (14,70 per l'anno 2023). Nel periodo di osservazione il rapporto Studenti/personale tecnico-amministrativo si è continuamente abbassato.

Utile appare anche la rappresentazione del personale tecnico-amministrativo per profilo professionale al 31 dicembre 2024:

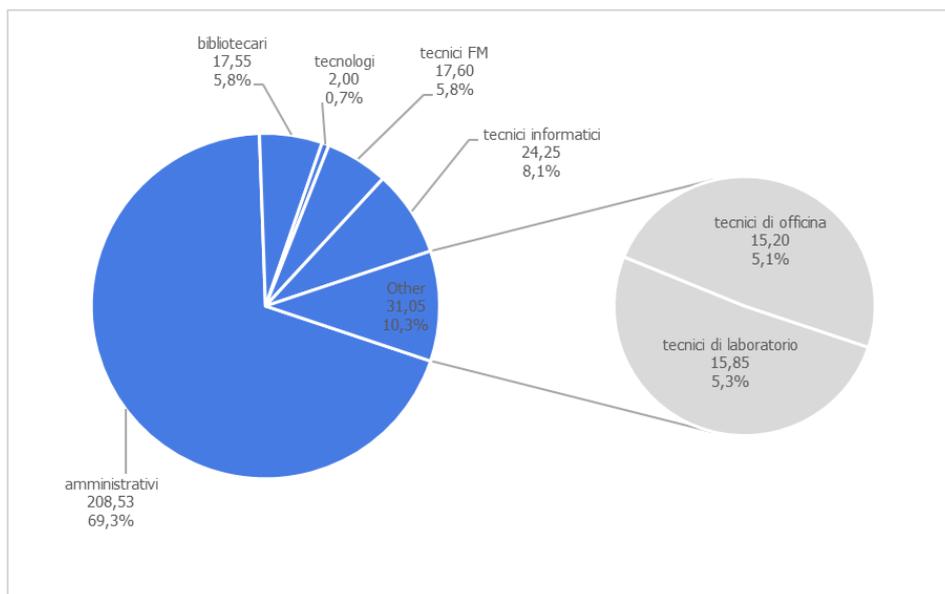


Grafico n. 10

La seguente tabella confronta le FTE in servizio presso le singole aree dell'anno 2024 con l'anno 2020:

Area/anno	2024	2020
Direzione	1	1
Uff. di supporto al Direttivo universitario	13	9,80
Uff. di staff	26	18,53
Aree (incl. Biblioteca e Centro linguistico)	172	131,58
Segreteria di Facoltà, dei Centri di Competenza e Laboratori	117	90,15
Totale	300,98	251,06

Tabella n. 4

Le FTE sono aumentate da 251,06 dell'anno 2020 a 300,98 nell'anno 2024 che equivale a un aumento in media di quasi il 20% nel periodo osservato, con il maggior incremento negli uffici di staff e nelle Aree, dovuto anche alla messa in esercizio del NOI Techpark.

Il seguente grafico evidenzia la distribuzione dei premi 2024 (importi lordi), riconosciuti al personale tecnico-amministrativo per livello d'inquadramento:

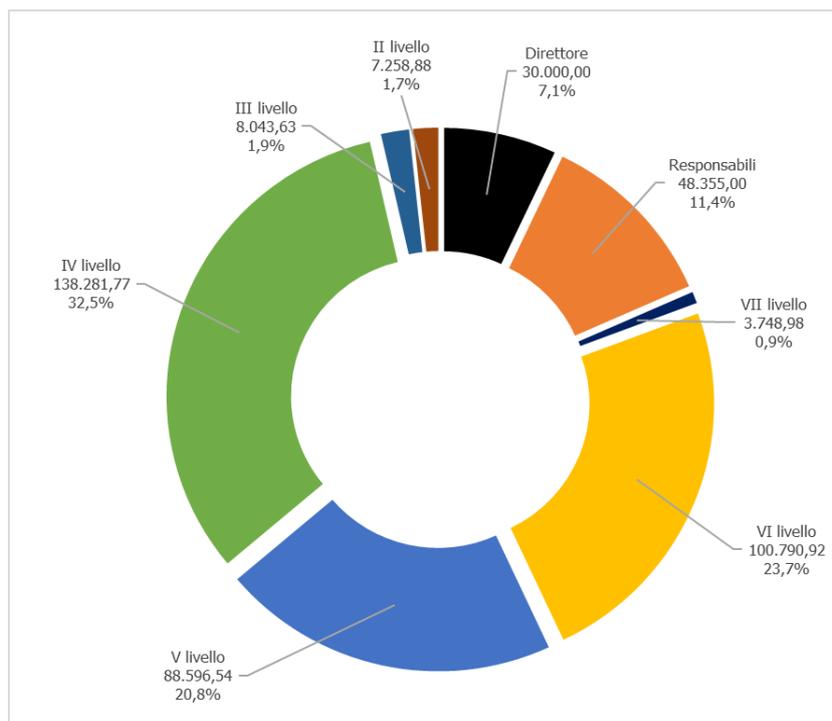


Grafico n. 11

Il totale dei premi lordi per l'anno 2024 ammonta a euro 425.075,71 (401.551,735 nell'anno 2023, 367.351,05 euro nell'anno 2022 e 358.737,81 euro nell'anno 2021).

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.

Di seguito sono riportati i singoli obiettivi operativi collegati agli obiettivi strategici e il loro grado di raggiungimento:

Linea	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Grado di raggiungimento
Sviluppo strategico	Governance e Statuto	Coordinamento del gruppo di lavoro per la revisione del Regolamento generale di Ateneo	100%
Sviluppo strategico	Sostenibilità	Progetto impianti fotovoltaici	100%
Sviluppo strategico	Semplificazione processi e spending review	Semplificazione dei processi	100%
Sviluppo strategico	Incremento attrattività	Revisione dell'ambito marketing e comunicazione	100%
Organizzazione	Realizzazione di nuove strutture	Trasferimento della Facoltà di Ingegneria nel NOI Techpark e creazione di nuovi servizi in loco	100%

Organizzazione	Misure nell'ambito del personal	Creazione della posizione di Vicedirettore/Vicedirettrice	100%
----------------	---------------------------------	---	------

Tabella n. 5

In particolare, il NdV ha preso visione del dossier degli obiettivi 2024 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 il 12 febbraio 2025. In data 14 marzo 2025 il NdV ha incontrato il Direttore per un confronto sul grado di raggiungimento degli obiettivi e per l'approfondimento di alcuni aspetti ritenuti utili ai fini della redazione della presente relazione.

In sede di monitoraggio si è quindi preso atto di quanto riportato nella relazione sulla performance riguardante gli obiettivi del Direttore (pp. 16-19).

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

1. sono stati sottoposti all'approvazione degli organi interni (Senato accademico e Consiglio dell'Università) modifiche ritenute necessarie allo Statuto, che dovranno essere sottoposte alla Provincia e al Ministero dell'Università e della Ricerca;
2. sono continuate le attività nel corso dell'anno 2024 sulla progettazione di impianti fotovoltaici. Nel corso dell'anno è stato validato internamente il progetto esecutivo definitivo e la gara d'appalto è stata pubblicata a dicembre 2024 con la previsione che a inizio 2025 sarà noto il vincitore;
3. l'accordo programmatico 2023-2025 prevede il riesame dei rapporti sull'analisi dei processi, sulla spending review, sulla valutazione delle Facoltà e l'indagine sui centri di servizio. Sulla base di tali rapporti è stato elaborato un catalogo di misure per la semplificazione e lo snellimento dei processi per gli anni 2024 e 2025 che per l'anno 2024 sono riassunti all'interno di una relazione. A tale riguardo è stato elaborato un piano che consente la presentazione di proposte di ottimizzazione da parte del personale amministrativo, accademico e del corpo studentesco;
4. sono state ridefinite e realizzate in stretta collaborazione tra la componente accademica e quella amministrativa le attività di marketing con particolare attenzione al web e ai social media. Tante attività si sono potute implementare grazie alla disponibilità di un budget extra e all'assunzione di una risorsa dedicata specificamente alla gestione delle campagne digitali e del content management. Grazie alla collaborazione dell'ufficio stampa e del web team è stato creato *unibzmagazine* ([Magazine / Free University of Bozen-Bolzano](#));
5. con successo è stato realizzato il trasferimento della Facoltà di Ingegneria nella nuova sede presso il NOI Techpark distribuita su 6 piani consentendo il regolare inizio dell'anno accademico 2024/2025. La proposta di utilizzo degli spazi liberatisi è stata accolta favorevolmente dal Direttivo universitario;
6. con successo è stato avviato il procedimento per la copertura del posto di Vicedirettore/Vicedirettrice. A seguito di alcune criticità è stato deciso di annullare il bando e revocare l'intera procedura.

In conclusione, a parere del NdV, per quanto riguarda gli obiettivi e le effettive prestazioni evidenziate nella relazione sulla performance 2024 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. Sono da evidenziare positivamente gli sforzi per la semplificazione dei processi e di spending review e digitalizzazione oltre alla messa a disposizione di nuove strutture in diverse sedi.

12. Obiettivi delle aree gestionali e individuali

Il termine “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, le 5 Segreterie di Facoltà e le Segreterie dei Centri di competenza.

Come già illustrato ad ogni servizio e di conseguenza ai loro responsabili sono stati assegnati degli obiettivi completi di indicatori e target.

Dalla relazione sulla performance 2024 si evince che complessivamente sono stati formulati 15 obiettivi (27 nell’anno 2023) ritenuti strategici connessi alla semplificazione e spending review.

A differenza dell’anno precedente gli obiettivi sono focalizzati sull’area strategica della semplificazione e spending review, avendo ovviamente una loro ripercussione sull’intera attività universitaria.

Il seguente 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 con delle differenziazioni nella valutazione individuale.

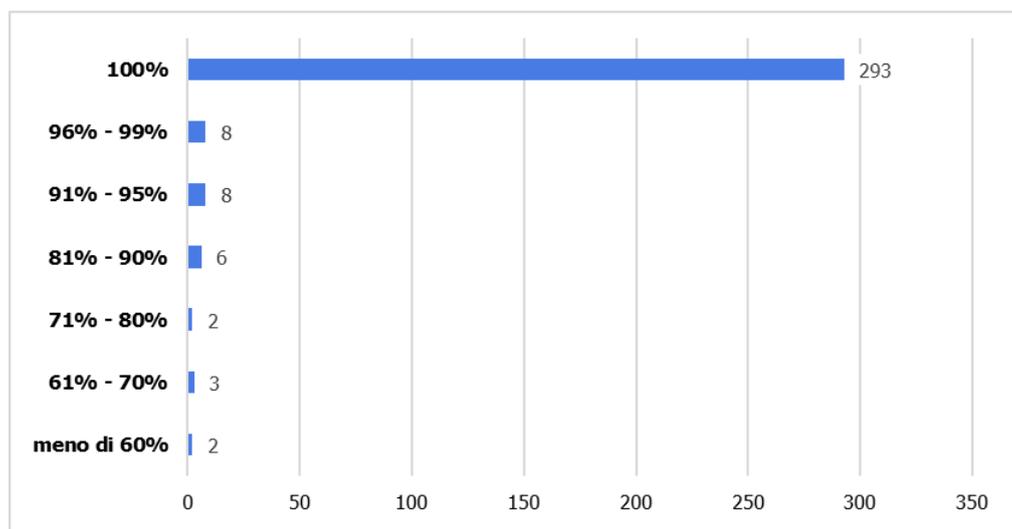


Grafico n. 12

13. Osservazioni principali

Punti di forza:

- obiettivi strategici, anche pluriennali, calati in obiettivi per i responsabili e individuali;
- obiettivi rivolti all’interno dell’amministrazione, compreso l’area didattica/accademica ma anche verso l’esterno, compresi i vari stakeholder;
- attuazione delle proposte contenute nelle varie indagini condotte negli ultimi anni;
- coinvolgimento dell’intera comunità universitaria nella programmazione e nell’attuazione degli obiettivi anche trasversali;

Aree di miglioramento:

- incremento degli obiettivi trasversali con aumento degli obiettivi quantitativi;
- integrazione dei dati per garantire l’univocità anche attraverso dashboard dedicate.

Best practice:

Il NdV apprezza che il ciclo della performance sia diventato negli anni uno strumento di programmazione e di rendicontazione della performance organizzativa. In continuità con le analisi condotte negli ultimi anni, sia a livello accademico che amministrativo, si lavora, dove possibile, sulle proposte di miglioramento elaborate da esperti incaricati. Viene dato spazio alle proposte avanzate dalla comunità universitaria e alla loro veloce attuazione, entro i limiti fissati. Si apprezzano i passi in avanti compiuti nel corso dell'anno 2024 per la semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi.

14. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'ANAC con delibera n. 192 del 7 maggio 2025 ha richiesto agli OIV di attestare l'assolvimento di una serie di obblighi di pubblicazione attraverso un applicativo dedicato. Attraverso un accesso riservato all'applicativo è stata data la possibilità di compilare le schede di rilevazione e di verificare il grado di assolvimento degli obblighi di pubblicazione pertinenti per le università. Inoltre, nel sistema, è possibile compilare la dichiarazione di attestazione che sarà pubblicata entro i termini prescritti.

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

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 decreto legislativo n. 150/2009, così come modificato dal decreto legislativo n. 74/2017, ha preso in esame la relazione sulla performance.

Il NdV/OIV valida la relazione sulla performance 2024, ritenendola attendibile nel suo insieme, supportata da criteri metodologici, da procedure e modalità di gestione del ciclo delle performance adeguate allo scopo.