

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

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

A cura del Nucleo di Valutazione della Libera Università di
Bolzano

Aprile 2018

UNIBZ

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

Sommario

1. Premessa	2
2. L'applicazione del d.lgs. 150/2009	2
2.1 Recepimento presso la Libera Università di Bolzano del D.Lgs. n. 150/2009.....	4
3. Il contesto	4
4. Gli obiettivi.....	5
5. Gli obiettivi strategici	6
6. Il programma delle attività 2017.....	7
7. Il piano (integrato) della performance.....	8
8. Il Processo di attuazione del ciclo della performance.....	9
9. Performance Organizzativa.....	10
9.1 Generalità	10
9.2 Performance operativa	10
9.3 Performance individuale –Quadro del personale tecnico-amministrativo unibz.....	11
10. Obiettivi della Direzione	12
11. Obiettivi delle aree gestionali e individuali	13
12. Osservazioni principali.....	15
13. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione	15
14. Validazione della Relazione sulla performance	16

1. Premessa

La presente relazione ha lo scopo di validare il sistema integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2017. La relazione si inquadra in un contesto in continuo sviluppo, sia dal punto di vista del quadro normativo, sia della concreta applicazione presso l'Ateneo di Bolzano. L'Ateneo negli ultimi anni ha impegnato notevoli risorse nel miglioramento del sistema, focalizzandosi sulla ottimizzazione degli obblighi previsti dalla normativa. In questo contesto si inquadra anche l'anno 2017, soprattutto per quanto riguarda gli sforzi per incrementare l'efficienza e l'efficacia dei centri di servizio e l'ottimizzazione dei servizi per la comunità universitaria.

Da questo punto di vista, per la Libera Università di Bolzano, anche l'anno 2017 è stato caratterizzato da notevoli sforzi per il miglioramento dell'intero processo. Innanzitutto, va sottolineata la nuova convenzione programmatico-finanziaria per il periodo 2017-2019 stipulata tra la Provincia Autonoma di Bolzano e la Libera Università di Bolzano. La convenzione oltre a dare all'Ateneo una certa sicurezza nella programmazione delle proprie attività nel medio periodo prevede degli obiettivi quantitativi. Al raggiungimento di questi obiettivi sono collegate delle risorse finanziarie aggiuntive nel triennio. Gli indicatori sono elencati nell'allegato B della convenzione in oggetto. Gli sforzi dell'organizzazione a sostegno di tutta l'attività accademica nell'anno 2017 hanno portato l'Ateneo di Bolzano a raggiungere buoni risultati nei *ranking* delle università a livello nazionale e internazionale.¹

Il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza viene redatto per la seconda volta unificando in un unico documento le prime tre distinte relazioni.

L'Ateneo nei prossimi anni apporgerà ulteriori misure per migliorare il sistema non solo per soddisfare obblighi normativi ma nell'ottica del miglioramento continuo. In questa prospettiva, grande attenzione dovrà essere posta a non sovraccaricare il sistema con adempimenti burocratici.

Questa relazione ha anche lo scopo, ovviamente nei limiti oggettivi della stessa, di supportare l'Ateneo nel percorso intrapreso, suggerendo degli spunti di miglioramento rispetto ai futuri passi da intraprendere, non solo in un'ottica di adempimento degli obblighi di legge.

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

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

¹ Relazione sulla performance 2017, pag. 5

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

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

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

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

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

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

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 (Piano della performance, il Piano della prevenzione della corruzione e il Piano della Trasparenza e dell'integrità) in un unico documento al fine di mettere a disposizione dei cittadini, ma anche delle Amministrazioni un unico strumento facilmente leggibile. Il documento evidenzia con chiarezza le peculiarità del sistema universitario, riferito alla logica tecnico-amministrativa ed alla logica accademica, incoraggiando però una loro proficua collaborazione.

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

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

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

Ulteriore specificità dell'Ateneo è che 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 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 2017-2019 è stato approvato dal Consiglio dell'Università con delibera n. 7 del 27 gennaio 2018.

Il NdV ha svolto le proprie verifiche nel febbraio e marzo 2018. Nel mese di luglio 2017 è stata eseguita una verifica intermedia sullo stato di attuazione degli obblighi previsti in materia di performance.

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

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

Documenti di programmazione	Monitoraggio	Relazioni consuntive
Convenzione programmatico-finanziaria con la Provincia 2017-2019	Verifica raggiungimento obiettivi contenuti	Relazione annuale alla Provincia
Bilancio di previsione 2017	Verifica della spesa sostenuta rispetto alla spesa pianificata	Bilancio d'esercizio
Programma delle attività 2017	Rendicontazione in merito all'attuazione delle attività pianificate	Relazione sulla gestione
Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019	Monitoraggio continuo	Relazione sulla performance, attestato sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

La documentazione di cui sopra è un corpo voluminoso di documenti sul ciclo della performance, anticorruzione e trasparenza. Rappresenta la documentazione principale ai fini della programmazione e rendicontazione delle attività dell'Ateneo. In questa occasione si invita l'Ateneo a favorire una maggiore integrazione dei vari documenti di programmazione anche per evitare ridondanze nella stesura degli stessi. Per l'anno 2017 non è stato redatto il piano di sviluppo triennale³. Alcuni elementi di questo ultimo piano sono confluiti nel piano integrato.

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'attuale convenzione è stata firmata a fine giugno 2017 per il periodo 2017-2019. La convenzione per il triennio precedente è stata rendicontata nel corso del 2017 e inviata alla Giunta provinciale a fini informativi, così come previsto dagli accordi.

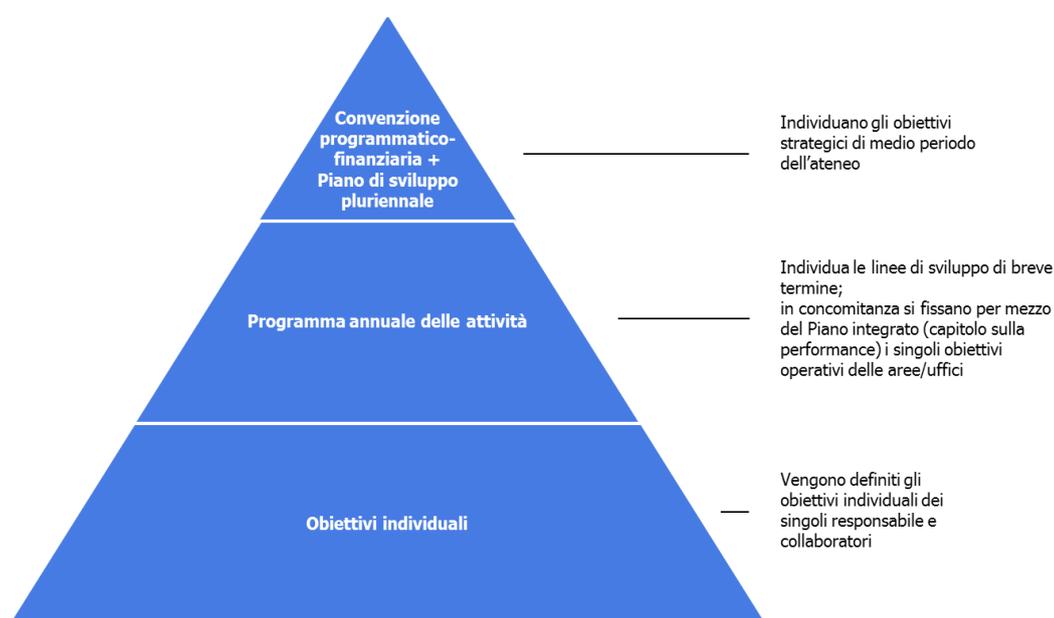
Il programma delle attività definisce gli obiettivi annuali della struttura accademica e amministrativa dell'Ateneo di Bolzano in linea con le strategie definite nei documenti pluriennali di cui sopra. In sede di

³ Pag. 12 del piano integrato per l'anno 2017-2019

pianificazione annuale vengono definiti gli obiettivi di Direttore e responsabili, che a loro volta concordano nei primi mesi dell'anno gli obiettivi con i propri collaboratori. Tutto il ciclo della performance viene gestito interamente tramite l'applicativo denominato "Goal-management".

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 della convenzione programmatico-finanziaria con la Provincia Autonoma di Bolzano, a quelli di dettaglio e operativi del programma delle attività e del piano della performance.

Questo sistema a cascata viene di seguito rappresentato con un grafico contenuto nella relazione annuale 2017 e redatto dall'Ateneo:



5. Gli obiettivi strategici

La convenzione programmatico-finanziaria tra Provincia Autonoma e Ateneo di Bolzano è il frutto di una discussione svolta in seno alla comunità universitaria e di un successivo dialogo con l'Amministrazione provinciale. La convenzione per il periodo 2017-2019 contiene alcuni elementi innovativi rispetto alle precedenti convenzioni, sia per quanto riguarda le aree di intervento ma soprattutto anche per il collegamento con indicatori quantitativi.

Nella convenzione sono definite le seguenti macro aree:

- 11 obiettivi strategici;
- scuole;
- didattica;
- biblioteca;
- ricerca;
- centri di competenza;

- trasferimento del sapere;
- strategia e visione;
- Università Euregio e Università internazionale;
- sostenibilità e responsabilità;
- personale accademico;
- organizzazione.

Per ogni macroarea sono stati definiti degli obiettivi di dettaglio, descritti anche in forma sintetica, e dei relativi indicatori. Non per tutti gli obiettivi si sono potuti definire degli indicatori e dei *target*, ma sono stati aumentati notevolmente gli indicatori quantitativi in confronto a quanto previsto dalle precedenti convenzioni.

Per quanto riguarda l'area amministrativa la convenzione programmatica-finanziaria prevede la continua realizzazione della digitalizzazione, la sistematica semplificazione dei sistemi amministrativi nonché la razionalizzazione delle strutture amministrative. Dovrà essere ottimizzato il sistema di supporto per la consulenza in fase di domanda e di rendicontazione per i progetti finanziati da terzi. Nei prossimi anni è prevista inoltre l'elaborazione di una strategia di sviluppo del personale completa ed innovativa, a partire dallo sviluppo e dalla promozione dei responsabili (sistema di consulenza e tutoraggio) fino alla mirata pianificazione e avanzamento delle carriere.

Il documento contiene anche gli stanziamenti da parte della Provincia per la durata della convenzione nonché i dati sullo sviluppo dell'infrastruttura.

6. Il programma delle attività 2017

Il 16 dicembre 2016 il Consiglio dell'Università ha approvato il programma delle attività per l'anno 2017.

Il programma è articolato nei seguenti punti:

- indirizzo strategico;
- quadro d'Ateneo;
- sviluppo delle (5) Facoltà e di una nuova Facoltà di Turismo;
- centri di competenza;
- aree e servizi centrali.

Il programma delle attività è composto da poco più di 80 pagine ed elenca dettagliatamente le attività dell'Ateneo di Bolzano previste per il 2017. Nel documento non sono indicati i costi per le varie attività. Tali voci andrebbero inserite, considerato che in futuro i finanziamenti potrebbero diminuire.

I primi passi di connessione tra performance e bilancio sono già previsti. In via sperimentale, a partire dall'anno 2019, si vorrebbero collegare gli obiettivi legati alla digitalizzazione ai relativi costi definiti in sede di budget, confrontandoli con il valore aggiunto generato. Entro l'anno successivo, cioè il 2020, si vorrebbero anche evidenziare i costi del personale per il raggiungimento degli obiettivi.

7. Il piano (integrato) della performance

Nell'anno 2017 la Libera Università di Bolzano ha adottato il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza, unendo in un unico documento i tre piani prima indipendenti. Il piano è stato redatto seguendo le linee guida dell'ANVUR di luglio 2015.

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

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

Il NdV invita l'Ateneo a proseguire nell'integrazione del piano anche attraverso la definizione di obiettivi trasversali alle tre aree (performance, anticorruzione e trasparenza), creando così un ulteriore plusvalore per questo documento per quanto riguarda il collegamento tra obiettivi di performance e misure di prevenzione della corruzione (p.es. progetti di digitalizzazione).

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

La performance individuale

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

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

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

Per quanto riguarda il restante personale la quota del premio base ammonta al 50% e quella relativa al premio aggiuntivo anch'essa al 50%.

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:



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 che l'Ateneo si è dato. 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 il Presidente.

Il bilancio di previsione ed il programma delle attività vengono approvati dagli organi competenti nel mese di dicembre al fine di consentire l'entrata in vigore prima dell'anno di riferimento. Positivo è il fatto che nella programmazione di questi documenti sussista 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.

La fase di valutazione e rendicontazione, infine, si concentra nei primi due mesi dell'anno successivo (n+1) a quello di riferimento. Essa prevede l'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi, con stesura di una relazione finale da sottoporre all'approvazione dell'organo competente. In questo breve periodo si concentrano una serie di adempimenti che comprendono la valutazione degli obiettivi dei

singoli collaboratori e la stesura della relazione sulla performance. Anche questa fase parte dal vertice: ad esempio il Direttore è valutato dal Presidente. Il Direttore, a sua volta, valuta i responsabili d'area e degli uffici di staff e questi ultimi valutano a loro volta i collaboratori a loro sottoposti.

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

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

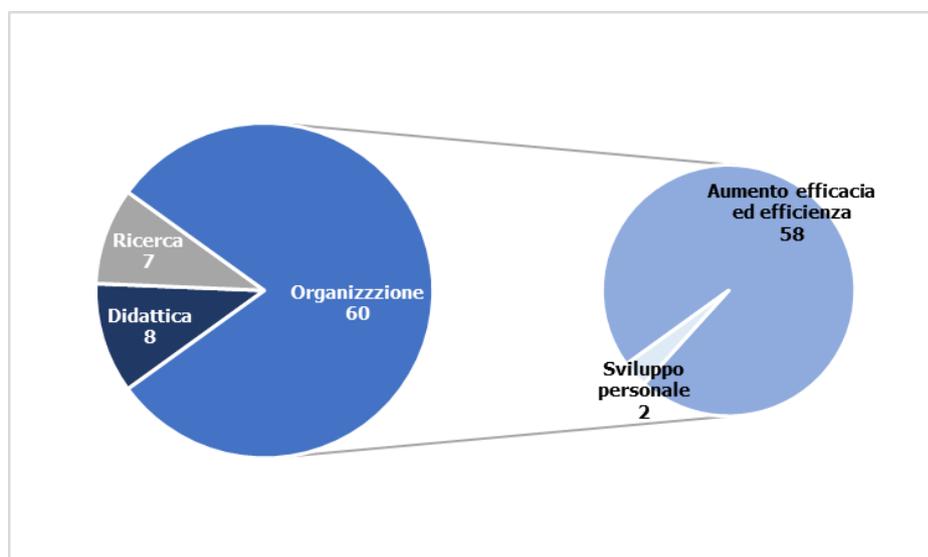
9. Performance Organizzativa

9.1 Generalità

Nel complesso, gli obiettivi operativi indicati nella relazione sulla performance 2017 appaiono coerenti con quelli strategici definiti nella convenzione programmatica-finanziaria. Gli obiettivi sono rilevanti e pertinenti al fabbisogno dei fruitori interni ed esterni, riferibili in genere ad un arco di tempo definito (l'anno solare), anche se tecnicamente alcuni dovrebbero essere ricollegabili ad azioni di durata superiore all'anno. Gli obiettivi appaiono ragionevolmente idonei al miglioramento della qualità dei servizi offerti. Per circa un terzo degli obiettivi sono stati formulati indicatori quantitativi (16,1% nel 2016). In un'ottica di miglioramento continuo, si invita ad adottare e sviluppare ulteriormente tale tipologia di indicatori nei prossimi anni. Questo invito riguarda anche il numero di obiettivi, identificati seguendo il modello SMART. I due seguenti grafici raffigurano l'andamento del numero di obiettivi ed una classificazione degli indicatori secondo l'aspetto quantitativo – qualitativo.

9.2 Performance operativa

Complessivamente, sono 75 gli obiettivi ripartiti su 3 macrovoci, come rappresentato di seguito:



Indicatori

68,7% obiettivi con indicatori qualitativi (83,9% nel 2016)

31,3% obiettivi con indicatori quantitativi (16,1% nel 2016)

Variazioni

8 obiettivi sostituiti

3 indicatori ridefiniti (4%)

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 e ai premi:

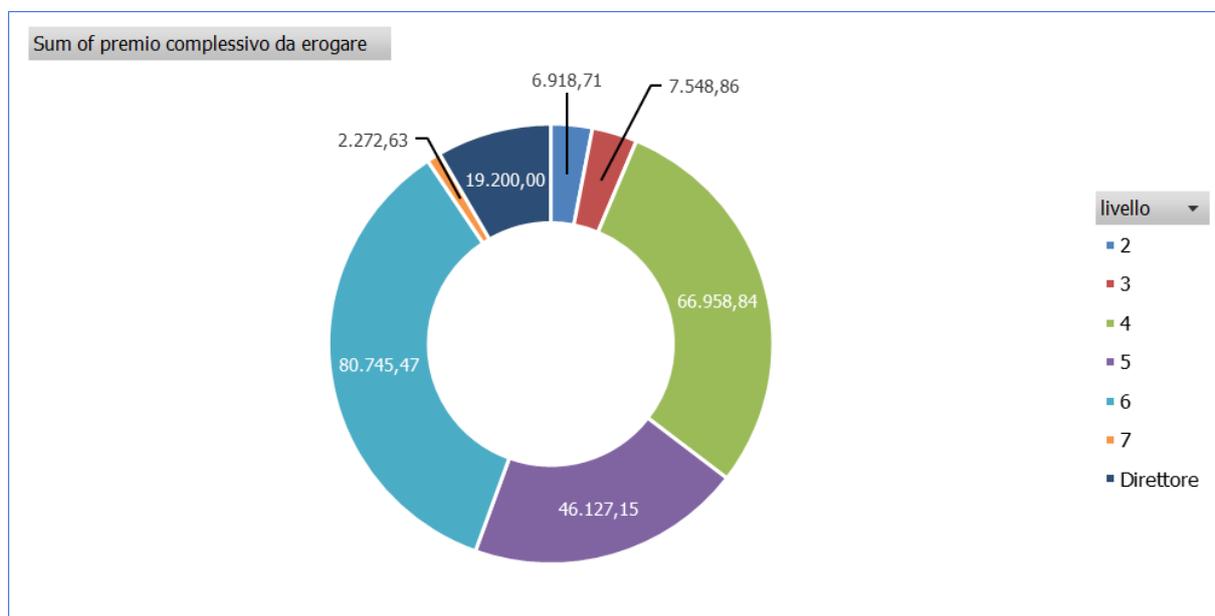
276 personale in servizio nel corso del 2017

246 personale con obiettivi e valutato (al 02/03/2018), di cui 2 cessati

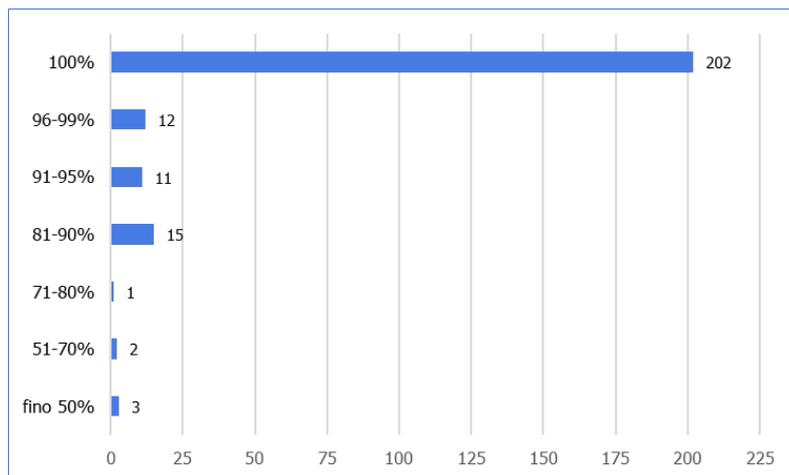
0 personale con obiettivi e non ancora valutato

30 personale senza obiettivi individuali a causa di congedi parentali/maternità obbligatoria, assenze non retribuite, dimissioni, mobilità interna oppure presa di servizio nello stesso anno

Rappresentazione grafica dei premi 2017 (importi lordi) riconosciuti al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo di Bolzano per livello d'inquadramento.



Nel seguito è mostrata una rappresentazione grafica degli obiettivi individuali 2017 raggiunti per *range*.



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

- l'81,8% del personale ha un grado di performance del 100%;
- il 4,9% ha un grado di performance ricompreso nella fascia 96-99%;
- il 4% tra il 91-95%;
- il 6,1% tra l'81-90%;
- il 0,4% tra il 71-80%;
- l'1,6% tra il 51-71%;
- l'1,2% rimane sotto il 50% della 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.

Si premette che, in merito alla fase di pianificazione degli obiettivi 2017, si è preventivamente preso atto che gli obiettivi di performance risultano correttamente formalizzati e controfirmati dal Presidente dell'Ateneo di Bolzano e dal diretto interessato il 5.12.2016.

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

- Organizzazione: misure atte all'aumento dell'efficienza ed efficacia anche attraverso l'ottimizzazione dei iter amministrativi (sburocratizzazione e digitalizzazione);
- Ricerca: adozione di misure infrastrutturali atte a migliorare la disponibilità di spazi.

In particolare, il NdV ha preso visione del dossier degli obiettivi 2017 del Direttore e nello specifico, della parte riguardante la valutazione del raggiungimento degli obiettivi a firma del Presidente e del Direttore a seguito del colloquio finale avvenuto il 15 febbraio 2018.

In sede di monitoraggio si è quindi preso atto di quanto riportato nella relazione sulla performance riguardante gli obiettivi del Direttore (pagg. 17-25).

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

1. Relativamente all'obiettivo n. 1 (Sburocratizzazione) sono state intraprese misure ed atti rivolti a modificare la documentazione di programmazione e la relativa reportistica. Queste misure sono state già fortemente considerate nella convenzione programmatica-finanziaria 2017-2019. È stato attuato un nuovo regolamento per la rendicontazione delle spese e rielaborato il regolamento d'acquisto.
2. Sono stati avviati o conclusi alcuni progetti importanti nel settore infrastrutturale, che sono il presupposto per il futuro sviluppo della Libera Università di Bolzano. In particolare, questi interventi riguardano l'edificio ex dogane, la serra presso il Centro Laimburg, la predisposizione del trasloco nel parco tecnologico e misure interne atte al miglioramento dell'infrastruttura – anche presso le sedi di Bressanone e Brunico.
3. Nel settore ICT sono stati realizzati 64 progetti atti a migliorare l'iter amministrativo o il rinnovamento dei sistemi. I progetti sono stati realizzati coinvolgendo fin dall'inizio mentori accademici e rappresentanti degli studenti. Il coinvolgimento dei vari stakeholder viene portato avanti fino alla conclusione e messa in servizio dei progetti di digitalizzazione. Tutti i processi sono accompagnati dal management della qualità che prevede anche una valutazione finale dei servizi attivati.

In conclusione, a parere del NdV, nel merito degli obiettivi e delle effettive prestazioni evidenziate nella relazione sulla performance 2017, non sono emerse criticità da sottoporre all'attenzione del Presidente e del Direttore stesso e pertanto il NdV si allinea alla valutazione del conseguimento della quasi totalità degli obiettivi.

11. Obiettivi delle aree gestionali e individuali

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

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

Dalla "Relazione sulla performance 2017" si evince che dei 6 obiettivi strategici declinati all'Amministrazione, 3 sono stati conseguiti al 100%; gli altri 3 obiettivi sono stati raggiunti rispettivamente al 94,6%, al 91,11% e al 76%.

Complessivamente nel piano della performance sono stati formulati 76 obiettivi così suddivisi per macroarea:

ORGANIZZAZIONE:

60 obiettivi, di cui

58 aumento efficacia ed efficienza

2 sviluppo personale

DIDATTICA:

8 obiettivi, di cui

5 consolidamento offerta formativa

3 potenziamento trilinguismo

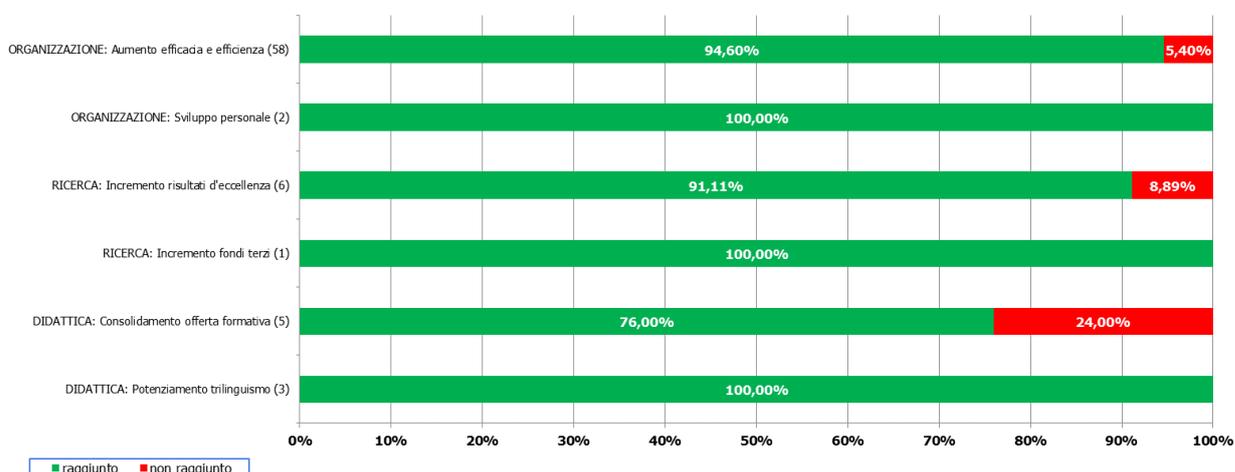
RICERCA:

7 obiettivi, di cui

6 incremento risultati d'eccellenza nella ricerca

1 incremento fondi terzi

Lo stato di raggiungimento dei macro obiettivi d'Ateneo viene raffigurato nel seguente grafico:



I 3 obiettivi pienamente raggiunti hanno riguardato (i valori entro le parentesi indicano il numero degli obiettivi di dettaglio):

- potenziamento del trilinguismo (3);
- incremento fondi terzi (1);
- sviluppo personale (2).

L'obiettivo con una percentuale di raggiungimento pari al 76% riguarda il consolidamento dell'offerta formativa.

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

12. Osservazioni principali

Punti di forza:

- continuo miglioramento dei processi e del sistema;
- esaustività dei piani;
- previsione d' integrare il piano con aspetti economici;
- obiettivi anche trasversali;
- assegnazione di obiettivi a tutti i livelli;
- continua focalizzazione a indicatori quantitativi.

Aree di miglioramento:

- sensibilizzare tutti i livelli sulle ripercussioni economiche – finanziarie sin dalla programmazione degli obiettivi;
- incrementare gli obiettivi trasversali riferiti alla trasparenza e all'anticorruzione;
- formulare gli obiettivi secondo il paradigma SMART;
- coinvolgere gli stakeholder nella fase di programmazione ed anche nella valutazione definendo i relativi processi – anche attraverso la rilevazione sul benessere organizzativo.

Best practice:

Percorso d'integrazione e miglioramento continuo.

13. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'ANAC con delibera numero 141 del 21 febbraio 2018 ha richiesto agli OIV di attestare l'assolvimento di una serie di obblighi di pubblicazione. I dati, la cui pubblicazione si chiede di attestare (ex decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013), sono i seguenti:

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

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

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

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 D.Lgs. n. 150/2009 ha preso in esame la Relazione sulla performance.

Il NdV/OIV valida la Relazione sulla performance 2017 ritenendola attendibile nel suo insieme, supportata da criteri metodologici, da procedure e modalità di gestione del ciclo delle performance adeguate allo scopo.