

**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 2019

**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 decreto legislativo n. 150/2009 .....	2
2.1 Recepimento presso la Libera Università di Bolzano del decreto legislativo n. 150/2009 .....	4
3. Il contesto .....	4
4. Gli obiettivi .....	5
5. Gli obiettivi strategici .....	6
6. Il programma delle attività 2018 .....	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 .....	13
11. Obiettivi delle aree gestionali e individuali .....	14
12. Osservazioni principali .....	16
13. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione .....	17
14. Validazione della Relazione sulla performance .....	17

## 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. La presente relazione ha lo scopo di validare il sistema integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2018. 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 sull'ottimizzazione degli obblighi previsti dalla normativa. In questo contesto si inquadra anche l'anno 2018, 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. Una comunità in continua crescita sia per numero di studenti (a fine 2018 per la prima volta sopra i 4.000 studenti), corpo docenti ma anche per interscambi con l'esterno (stakeholder).

Da questo punto di vista, per la Libera Università di Bolzano, anche l'anno 2018 è stato caratterizzato da notevoli sforzi per il miglioramento dell'intero processo. Innanzitutto, va sottolineata la 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 e qualitativi. 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 2018 hanno portato unibz a raggiungere buoni risultati nei *ranking* delle università a livello nazionale e internazionale.<sup>1</sup>

Il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza viene redatto per la terza volta unificando in un unico documento le prime tre distinte relazioni. Attraverso questo strumento si cerca di fornire un plusvalore a tutta la comunità interessata.

L'Ateneo nei prossimi anni apporterà 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 ritenuti meramente 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.

## 2. L'applicazione del decreto legislativo n. 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*

---

<sup>1</sup> Relazione sulla performance 2018, pag. 5

*all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (cfr. dell'Organismo indipendente di valutazione della performance - OIV), relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale”.*

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

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

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 (decreti legislativi n. 33 del 14 marzo 2013 e n. 97 del 25 maggio 2016) e quelle di prevenzione della corruzione (legge n. 190 del 6 novembre 2012). Questi adempimenti, con elevato significato sociale e civile, hanno creato, in capo alle Amministrazioni, forti limiti, fino a generare talvolta un sovraccarico adempimentale.

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

L'ANVUR, competente in materia, ha emanato delle linee guida per la redazione del piano integrato della performance<sup>2</sup>. Le "Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane" sono state emanate con delibera dell'ANVUR n. 103 del 20 luglio 2015. Uno degli 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 (ANAC) ha adottato con delibera n. 1208 del 22 novembre 2017, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2018-2020 e con delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 ha approvato in via definitiva l'aggiornamento 2018 al PNA.

## **2.1 Recepimento presso la Libera Università di Bolzano del decreto legislativo 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 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 decreto legislativo n. 150/2009, stabiliscono all'art. 74, comma 5 che le disposizioni contenute in detto decreto, 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, a livello organizzativo, 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 2018-2020 è stato approvato con provvedimento d'urgenza del Presidente n. 5 del 25 gennaio 2018, ratificato dal Consiglio dell'Università con delibera n. 28 del 2 febbraio 2018.

Il NdV ha svolto le proprie verifiche nel febbraio e marzo 2019. Nel corso dell'anno 2018 è stata svolta una verifica intermedia sullo stato di attuazione degli obblighi previsti in materia di performance.

---

<sup>2</sup> <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:

<b>Documenti di programmazione</b>	<b>Monitoraggio</b>	<b>Relazioni consuntive</b>
Convenzione programmatico-finanziaria con la Provincia 2017-2019	Verifica raggiungimento obiettivi contenuti	Relazione annuale alla Provincia
Bilancio di previsione 2018	Verifica della spesa sostenuta rispetto alla spesa pianificata	Bilancio d'esercizio
Programma delle attività 2018	Rendicontazione in merito all'attuazione delle attività pianificate	Relazione sulla gestione
Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020	Monitoraggio continuo	Relazione sulla performance, attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, relazione sulla prevenzione della corruzione

**Tab. 1**

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. Sono stati consultati anche i vari siti web per integrare le informazioni (amministrazione trasparente, bandi Alto Adige). 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.

#### **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.

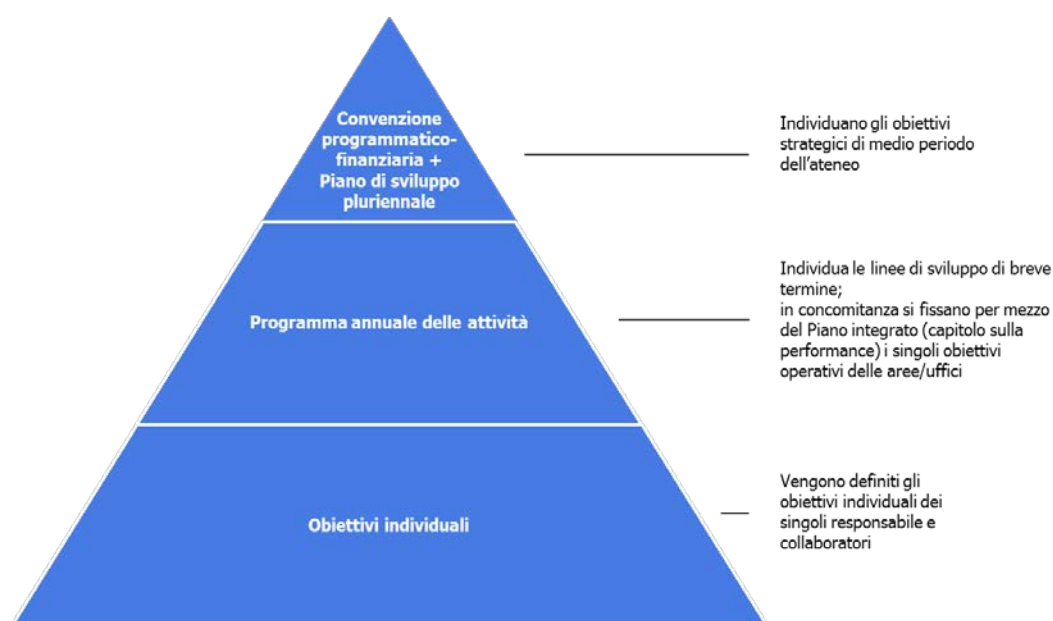
Nella convenzione programmatico-finanziaria con la Provincia Autonoma di Bolzano sono individuati gli obiettivi strategici di medio lungo termine. La vigente convenzione è stata firmata a fine giugno 2017 per il periodo 2017-2019. Ogni anno deve essere inviata una relazione sul raggiungimento degli obiettivi e una relazione finale sull'intero ciclo.

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 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 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 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 2018 e redatto dall'Ateneo:



**Grafico 1**

## 5. Gli obiettivi strategici

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

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 macro-area 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 dalla precedente convenzione.

Per quanto riguarda l'area amministrativa, la convenzione programmatico-finanziaria prevede la continua digitalizzazione, la sistematica semplificazione e la razionalizzazione delle procedure interne. Dovrà essere potenziato il supporto in fase di presentazione e di rendicontazione dei 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 la formazione di 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 delle infrastrutture.

## **6. Il programma delle attività 2018**

Il 15 dicembre 2017 il Consiglio dell'Università ha approvato il programma delle attività per l'anno 2018.

Il programma è articolato nei seguenti punti:

- indirizzo strategico;
- quadro dell'Ateneo;
- sviluppo delle (5) Facoltà e del Centro di competenza di Storia regionale;
- servizi centrali.

Il programma delle attività è composto da 73 pagine ed elenca dettagliatamente le attività di unibz previste per il 2018. Il documento non contiene il budget né i costi per le varie attività. Ai fini di una maggior responsabilizzazione e sensibilizzazione, tali voci andrebbero indicate, considerato che in futuro i finanziamenti potrebbero diminuire e anche per allineare gli obiettivi del programma con il budget ad essi riservato.

Negli ultimi anni sono stati fatti diversi sforzi per allineare il processo di pianificazione delle attività con quello relativo alla definizione degli obiettivi. Tutt'ora però manca il collegamento tra la performance e la programmazione economico-finanziaria. Come primo *step* verso un'integrazione con il ciclo di bilancio, si è implementata dal 2019 nell'applicativo di *budgeting* un'apposita sezione che consente di



associare lo sviluppo pianificato delle Facoltà ai macro-obiettivi strategici definiti nella convenzione programmatico-finanziaria. Unibz intende procedere anche nel prossimo futuro in questa direzione ampliando il suddetto applicativo al fine di una progressiva copertura di tutte le iniziative dell'Ateneo nel suo complesso.

Come indicato nel capitolo 3.4 della relazione sulla performance sarà però successivamente necessario valutare l'adozione di un modello di costo di tipo *ABC (activity base costing)* al fine di raffinare ulteriormente l'analisi delle performance unibz.

## **7. Il piano (integrato) della performance**

Nell'anno 2018 la Libera Università di Bolzano ha adottato nuovamente il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza, unendo in un unico documento i tre piani prima indipendenti. Il piano è stato redatto seguendo le linee guida dell'ANVUR di luglio 2015.

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

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

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 o l'emanazione di regolamenti anche ai fini di anticorruzione).

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 suddiviso 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:



### Grafico 2

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

Il bilancio di previsione ed il programma delle attività 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 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 *Goal-management*, dal quale viene generato un report che viene controfirmato dalle due parti. Gli obiettivi che il Direttore definisce con la Presidente sono invece ancora redatti in forma cartacea.

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

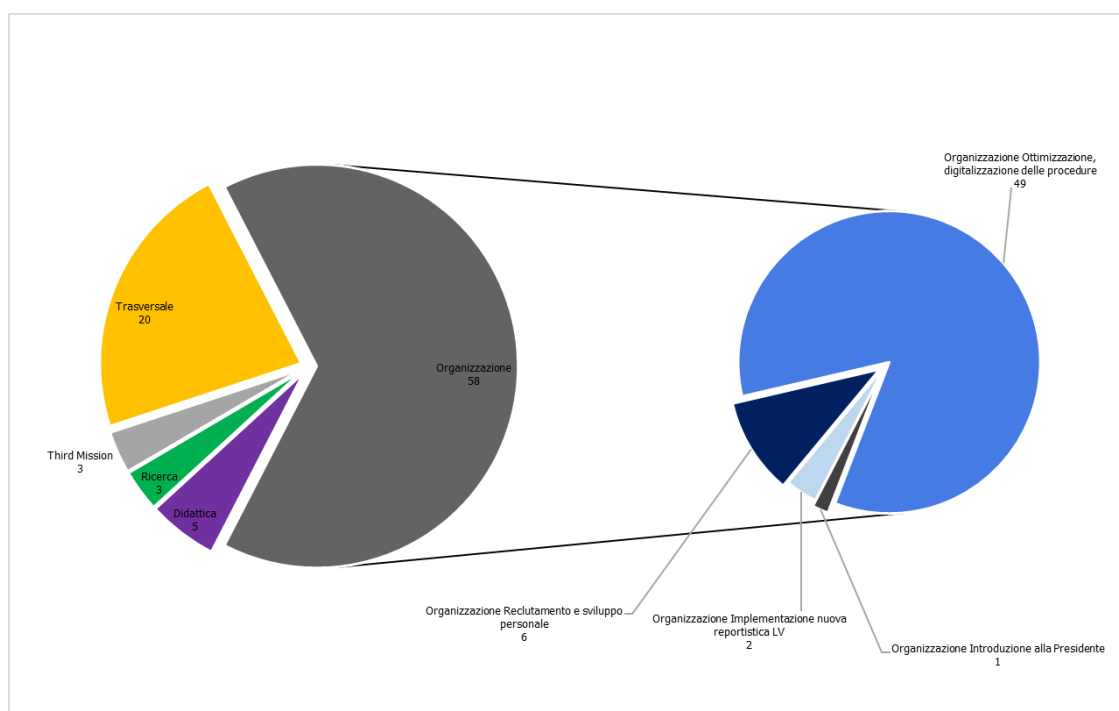
## **9. Performance Organizzativa**

### **9.1 Generalità**

Nel complesso, gli obiettivi operativi indicati nella relazione sulla performance 2018 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. A tale proposito il NdV prende atto del fatto che alcuni obiettivi di durata pluriennale sono suddivisi in più fasi e di ciò viene tenuto traccia nell'applicativo *Goalmanagement* evidenziando le singole fasi. Gli obiettivi appaiono ragionevolmente idonei al miglioramento della qualità dei servizi offerti. In un'ottica di miglioramento continuo, si invita ad individuare nei prossimi anni una quota maggiore di indicatori di tipo quantitativo. Questo 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 89 gli obiettivi ripartiti su 5 macro-voci, come rappresentato di seguito:



### **Grafico 3**

#### Indicatori

- 85,4%** obiettivi con indicatori qualitativi;
- 14,6%** obiettivi con indicatori quantitativi.

#### Variazioni nel corso d'anno

In seguito all'insediamento del nuovo Consiglio dell'Università all'inizio di febbraio 2018 e quindi alla nomina di una nuova Presidente, si è reso necessario ridefinire gli obiettivi individuali del Direttore per l'anno 2018. Il piano integrato 2018-2020 è stato quindi aggiornato in tal senso (provvedimento d'urgenza della Presidente n. 19 del 20 agosto 2018, ratificato dal Consiglio dell'Università con delibera n. 108/2018 del 21 settembre 2018), anche in considerazione di quanto previsto dall'atto di indirizzo del MIUR del 14 maggio 2018, prot. n. 39.

In corso d'anno sono state inoltre effettuate le seguenti variazioni

- 3** obiettivi sostituiti (3,4%);
- 2** indicatori ridefiniti (2,2%).

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

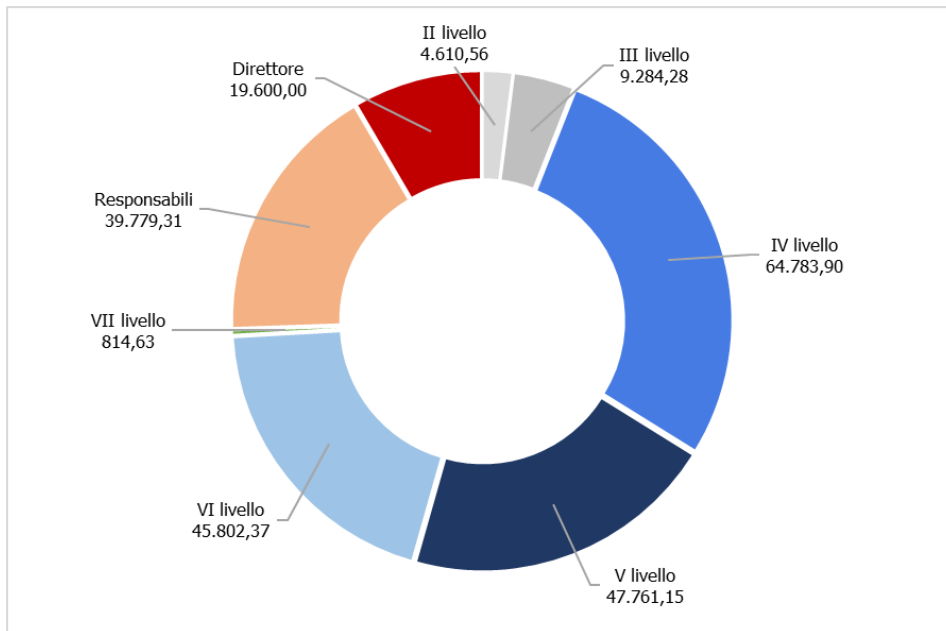
### **9.3 Performance individuale –Quadro del personale tecnico-amministrativo unibz**

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

- 291** personale in servizio nel corso del 2018;

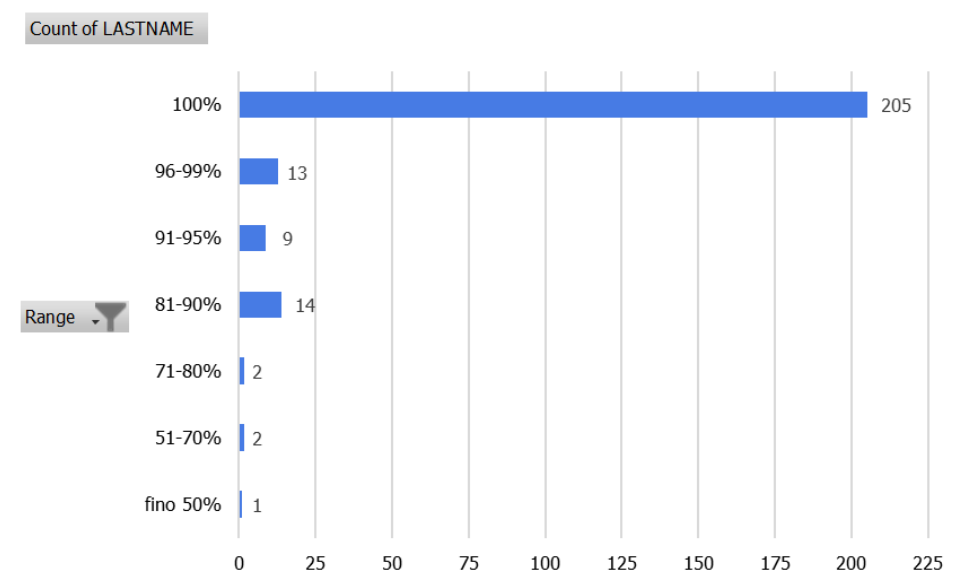
- 246** personale con obiettivi e valutato (al 06/03/2018), di cui 3 cessati;
- 3** personale con obiettivi e non ancora valutato;
- 42** personale senza obiettivi individuali a causa di congedi parentali/maternità obbligatoria, assenze non retribuite, dimissioni, mobilità interna oppure presa di servizio nello stesso anno.

Rappresentazione grafica dei premi 2018 (importi lordi) riconosciuti al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo di Bolzano per livello d'inquadramento.



**Grafico 4**

Segue una rappresentazione grafica degli obiettivi individuali 2018 raggiunti per *range*.



**Grafico 5**

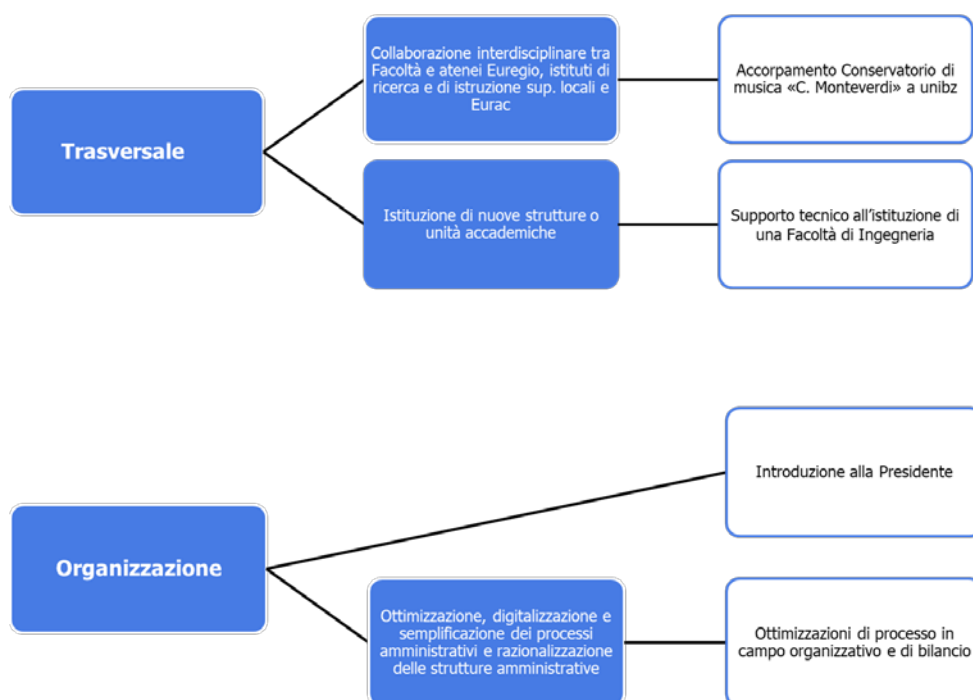
La curva di distribuzione propende verso i *range* di elevata o elevatissima performance. Una persona raggiunge un *range* tra lo 0 – 50%, mentre ben 205 (83%) raggiungono gli obiettivi concordati al 100 per cento. Nonostante l'alta percentuale di raggiungimento degli obiettivi, si dà atto che la valutazione e misurazione degli stessi avviene a livello individuale.

## 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 2018, si è preventivamente preso atto che gli obiettivi del Direttore sono stati ridefiniti in data 29 marzo 2018 in seguito all'insediamento del nuovo Consiglio dell'Università all'inizio di febbraio 2018 e quindi alla nomina della nuova Presidente (cfr. pag. 11) e risultano correttamente formalizzati e controfirmati dalle parti.

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



### **Grafico 6**

In particolare, il NdV ha preso visione del dossier degli obiettivi 2018 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 finale avvenuto il 5 febbraio 2019.

In sede di monitoraggio si è quindi preso atto di quanto riportato nella relazione sulla performance riguardante gli obiettivi del Direttore (pagg. 17-19).

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

1. relativamente all'obiettivo n. 1 (accorpamento Conservatorio di musica "C. Monteverdi" a unibz) sono state messe in atto una serie di attività, anche con incontri istituzionali a livello di governo, al fine di proporre vari scenari per l'accorpamento. Attualmente si è in fase di discussione per i successivi passi;
2. relativamente all'obiettivo n. 2, si dà atto che i lavori preparatori di supporto tecnico finalizzati all'istituzione di una Facoltà di Ingegneria sono stati assolti pienamente. Si prevede che gli spazi al NOI Techpark saranno disponibili a metà dell'anno 2022;
3. l'obiettivo n. 3 relativo alle ottimizzazioni di processo in campo organizzativo e di bilancio è stato raggiunto parzialmente. Ai fini organizzativi è stato rielaborato il regolamento sugli acquisti, adeguandolo alla nuova normativa e introducendo alcune possibili semplificazioni. Parzialmente raggiunto è stato l'obiettivo relativo alla velocizzazione dell'assunzione di RTD e AR. Sono stati accuratamente analizzati e rielaborati i workflow per l'assunzione. Sono state sondate possibilità di digitalizzazione dei processi con ICT e nel corso dell'anno 2019 si prevede la realizzazione tecnica e messa in funzione della soluzione proposta. Pienamente raggiunto è stato l'obiettivo relativo all'elaborazione di un bilancio intermedio e la sua presentazione in Consiglio dell'Università.

In conclusione, a parere del NdV, nel merito degli obiettivi e delle effettive prestazioni evidenziate nella relazione sulla performance 2018, 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 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 servizio e di seguito ai loro responsabili sono stati assegnati degli obiettivi completi di indicatori e *target*.

Dalla "Relazione sulla performance 2018" si evince che complessivamente sono stati formulati 89 obiettivi così suddivisi per macro-area:

### ORGANIZZAZIONE:

#### 58 obiettivi, di cui

- 49 ottimizzazione, digitalizzazione delle procedure;
- 2 implementazione nuova reportistica della convenzione programmatico-finanziaria;
- 1 introduzione alla Presidente;
- 6 reclutamento e sviluppo personale.

## DIDATTICA:

### 5 obiettivi, di cui

- 3 ottimizzazione corsi di studio e qualità didattica;
- 2 istituzione corsi di studio innovativi e internazionali.

## RICERCA:

### 3 obiettivi, di cui

- 1 incremento qualità e quantità dell'attività di ricerca;
- 2 incremento fondi terzi.

## THIRD MISSION:

### 3 obiettivi, di cui

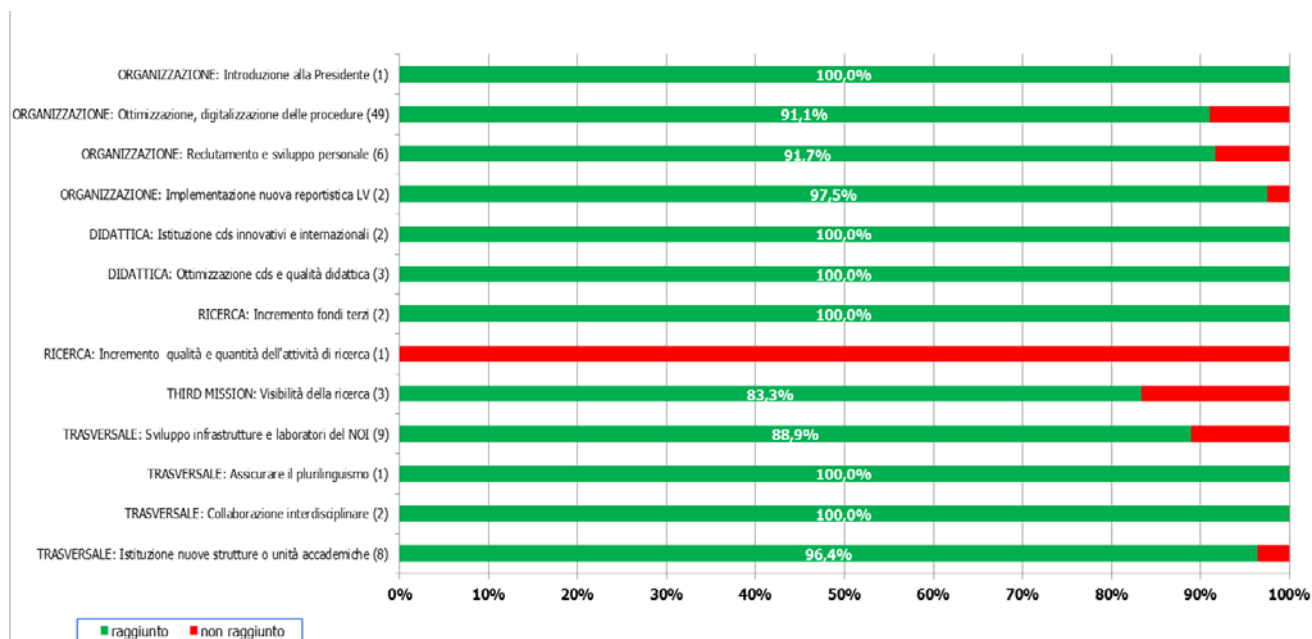
- 3 visibilità della ricerca.

## OBIETTIVI TRASVERSALI:

### 20 obiettivi, di cui

- 8 istituzione nuove strutture o unità accademiche;
- 9 sviluppo infrastrutture e laboratori del NOI;
- 2 collaborazione interdisciplinare;
- 1 assicurare il plurilinguismo.

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



**Grafico 7**



Dal grafico si evince che 6 dei 13 obiettivi strategici declinati sull'Amministrazione sono stati pienamente raggiunti (i valori indicati tra parentesi indicano il numero degli obiettivi di dettaglio formulati).

L'obiettivo relativo all'incremento della qualità e quantità della ricerca riguardava l'elaborazione di una proposta in merito all'introduzione di una Commissione etica per la ricerca. Si rileva che è stata prodotta una bozza di regolamento. Tuttavia, data l'introduzione della legge sulla *privacy* e la richiesta della Commissione di ricerca di creare un gruppo di lavoro per discutere il tema, l'implementazione del regolamento e l'istituzione della Commissione etica per la ricerca saranno prorogati al 2019. Per questo motivo l'obiettivo non risulta raggiunto.

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.

Ai fini di un continuo miglioramento si consiglia di valutare l'opportunità di effettuare un'indagine sul livello di soddisfazione dei vari stakeholder (personale accademico e studenti) rispetto ai servizi amministrativi.

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

L'ANAC con delibera 141 del 27 febbraio 2019 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, come modificato dal decreto legislativo n. 97 del 25 maggio 2016), 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 2.1 della stessa delibera. Per le rilevazioni di dettaglio si rimanda alla citata tabella. Inoltre il NdV ha effettuato una verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in materia di affidamenti di lavori, servizi e forniture. Le modalità e i risultati di questa verifica sono contenuti in un apposito breve verbale.

### **14. Validazione della Relazione sulla performance**

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

Il NdV/OIV valida la Relazione sulla performance 2018 ritenendola attendibile nel suo insieme, supportata da criteri metodologici, da procedure e modalità di gestione del ciclo delle performance adeguate allo scopo.