

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 2021

UNIBZ

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

Sommario

1. Premessa	2
2. Il quadro normativo	3
2.1 Recepimento presso la Libera Università di Bolzano del D.Lgs. n. 150/2009.....	5
3. Il contesto.....	6
4. Gli obiettivi.....	7
5. Gli obiettivi strategici	8
6. Il programma delle attività 2020.....	8
7. Il piano (integrato) della performance.....	10
8. Il processo di attuazione del ciclo della performance.....	11
9. Performance organizzativa	12
9.1 Generalità	12
9.2 Performance operativa	12
9.3 Performance individuale – Quadro del personale tecnico-amministrativo unibz.....	13
10. Obiettivi della Direzione	18
11. Obiettivi delle aree gestionali e individuali	19
12. Osservazioni principali.....	20
13. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione	21
14. Validazione della relazione sulla performance	21

1. Premessa

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

La presente relazione ha lo scopo di validare il sistema integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2020. La relazione si inquadra in un contesto in continua evoluzione, sia dal punto di vista normativo, sia per quanto riguarda gli sforzi compiuti dall'Ateneo per il miglioramento dei processi volti ad incrementare l'efficienza e l'efficacia della propria *mission*.

Prima di entrare in maggiori dettagli, si ricorda che l'evolversi dell'emergenza Covid-19, a partire da marzo 2020, ha messo tutto il sistema universitario davanti a grandi sfide sconosciute fino a questo momento. Ovviamente l'emergenza sanitaria ha avuto in concreto anche delle sue ripercussioni sul ciclo della performance, portando a una ridefinizione in data 29 luglio 2020 anche gli obiettivi del Direttore con la Presidente.

I risultati dell'indagine, condotta nel corso dell'anno 2019 sul grado di soddisfazione dei collaboratori del settore tecnico-amministrativo, sono confluiti nelle contrattazioni per il rinnovo del contratto collettivo. Il nuovo contratto, approvato con delibera del Consiglio dell'università n. 57 del 22 maggio 2020, prevede tra l'altro delle novità in merito al premio di produttività dei responsabili e dei collaboratori.

Altro fatto importante, avvenuto nel corso dell'anno 2020, è la sottoscrizione con la Provincia Autonoma di Bolzano dell'Accordo programmatico 2020-2022, che è stato approvato con delibera del Consiglio dell'Università n. 40 del 24 aprile 2020 (successivamente modificato con provvedimento d'urgenza della Presidente n. 11 del 07 maggio 2020, ratificato con delibera del Consiglio dell'Università n. 63 del 22 maggio 2020). L'approvazione dell'Accordo programmatico, la sottoscrizione del nuovo contratto di lavoro e l'emergenza sanitaria causata da Covid-19, hanno reso necessario modificare nel corso dell'anno il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nel dettaglio sono state apportate le seguenti variazioni:

- obiettivi strategici dell'Ateneo in base al nuovo Accordo programmatico;
- aggiornamento dei premi di produttività del personale tecnico-amministrativo previsto dal nuovo contratto collettivo di unibz;
- ridefinizione di alcuni obiettivi del Direttore, resasi necessaria anche per l'emergenza sanitaria da Covid-19.

Di conseguenza anche per i responsabili di aree, uffici di staff, centri di servizio e segreterie di Facoltà sono stati modificati alcuni obiettivi 2020. Gli obiettivi sostituiti non vengono depennati ma unicamente posticipati all'anno a venire.

Nel corso dell'anno 2020 la Libera Università di Bolzano ha raggiunto livelli molto soddisfacenti nei ranking nazionali ed internazionali. Per il quinto anno consecutivo, il Censis ha posizionato unibz al numero uno tra le piccole università non statali (al di sotto dei 5.000 studenti). A livello internazionale

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

unibz nell'anno 2020 si è posizionata nei *Times Higher Education World University Rankings* nel gruppo 401-500 su quasi 1.400 università complessive. Nella categoria "Citations" (con uno score del 77,9 tra le top 260) ed "international outlook" (con uno score del 77,9 tra le top 250). In questa classifica tra le 45 università italiane presenti, unibz raggiunge la diciassettesima posizione. Nel 2020, unibz per la prima volta è entrata nel *QS World University Rankings* al rango 601-650 tra le 5.000 università analizzate. Infine, si ricorda che nel 2019 unibz si è classificata tra le migliori venti piccole università al mondo (*World's Best Small Universities Ranking*).

Il totale del personale tecnico-amministrativo rimane pressoché invariato nell'anno 2020 (251,06 FTE) rispetto all'anno precedente (250,85 FTE). I professori e ricercatori di ruolo aumentano a 148 (137 nell'anno 2019) ed a 132 i ricercatori a tempo determinato (129 nell'anno 2019).

Il totale del numero di studenti per l'anno 2020 ammonta a 4.432, in leggero calo nei confronti dell'anno precedente (4.639 studenti).

Nel corso dell'anno 2020 non si sono osservati ulteriori sviluppi per quanto riguarda la prevista incorporazione nell'Ateneo del Conservatorio musicale "C. Monteverdi".

Per quanto riguarda l'integrazione del ciclo della performance con il ciclo di programmazione e bilancio nell'anno 2020 è stato avviato il progetto *inhouse ERP Controlling*. Nello stesso anno è stata accantonata la soluzione CINECA, iniziando a mappare tutte le fonti di dati riguardanti il ciclo gestionale-contabile (dalla programmazione alla spesa) e le interfacce necessarie al fine di collegare tutti i diversi applicativi in uso. Agli stakeholder interni è stato presentato il *Management dashboard*, il cui rilascio è imminente. Attraverso questa piattaforma è possibile visualizzare i principali dati a livello di Ateneo, Facoltà e CdS, anche attraverso una grafica chiara, che copre diversi ambiti, tra i quali il personale, la didattica e la ricerca.

Il nuovo Accordo programmatico per il periodo 2020-2022, concordato tra la Provincia Autonoma di Bolzano e la Libera Università di Bolzano, individua gli obiettivi strategici da perseguire. L'Accordo, oltre a dare all'Ateneo una certa sicurezza nella programmazione delle proprie attività nel medio periodo, prevede degli obiettivi quantitativi e qualitativi da raggiungere, anche in campo amministrativo.

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

2. Il quadro normativo

In qualità di Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), il Nucleo di Valutazione (NdV) redige la presente relazione in base a quanto disposto dall'articolo 2, comma 1, lettera r) della Legge n. 240 del 30 dicembre 2010 secondo cui il NdV deve svolgere, "*...omissis...in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale*".

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

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

Inoltre, il comma 6 dell'articolo 14 della citata legge dispone che:

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

Il legislatore, nel corso degli anni, ha emanato una serie di ulteriori norme rivolte a modificare sostanzialmente l'operato della Pubblica Amministrazione in generale e delle università nello specifico. Tra queste modifiche legislative si annoverano, oltre ai piani di natura economico-finanziaria, quelle sulla trasparenza (decreti legislativi n. 33 del 14 marzo 2013 e n. 97 del 25 maggio 2016) e quelle di prevenzione della corruzione (legge n. 190 del 6 novembre 2012). Questi adempimenti, con elevato significato sociale e civile, hanno creato, in capo alle Amministrazioni, forti limiti fino a generare talvolta un sovraccarico adempimentale.

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

L'ANVUR, competente in materia, ha emanato delle linee guida per la redazione del piano integrato della performance². Le "Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane" sono state emanate con delibera dell'ANVUR n. 103 del 20 luglio 2015. Uno degli obiettivi

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

chiave di queste linee guida è l'integrazione dei vari strumenti (il piano della performance, il piano della prevenzione della corruzione ed il piano della trasparenza e dell'integrità) in un unico documento al fine di mettere a disposizione dei cittadini, ma anche delle Amministrazioni, un unico strumento facilmente leggibile. Il documento evidenzia con chiarezza le peculiarità del sistema universitario, riferito alla logica tecnico-amministrativa ed alla logica accademica, incoraggiando però una loro proficua collaborazione. Con riferimento al piano della prevenzione della corruzione, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha adottato, con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019-2021. A settembre 2019 sono state emanate anche le linee guida ANAC in materia di codici di comportamento dei dipendenti pubblici. A tale riguardo anche l'Ateneo di Bolzano si è attivato per redigere un proprio codice di comportamento, che attualmente è in fase di consultazione da parte dei gruppi interessati.

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

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

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

In un contesto assai complesso anche per gli operatori del settore, oltremodo più complesso e complicato, si presenta il quadro d'azione di unibz che, pur non essendo 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 legislativo, si applicano anche nei confronti delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, sebbene compatibilmente con le attribuzioni previste dagli statuti e dalle relative norme di attuazione.

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

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

3. Il contesto

Il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022 è stato approvato con provvedimento d'urgenza della Presidente n. 1 del 29 gennaio 2020, ratificato dal Consiglio dell'Università con delibera n. 18 del 7 febbraio 2020.

Il NdV ha svolto le proprie verifiche nel periodo compreso tra febbraio e maggio 2021. Nel corso dell'anno 2020 è stata svolta una verifica intermedia sullo stato di attuazione degli obblighi previsti in materia di performance. Ai fini della stesura della presente relazione sono stati esaminati i seguenti documenti di programmazione in uso nell'Ateneo:

Documenti di programmazione	Monitoraggio	Relazioni consuntive
Accordo programmatico 2020-2022	Verifica obiettivi e aree di intervento	In fase di attuazione
Bilancio di previsione 2020	Verifica della spesa sostenuta rispetto alla spesa pianificata	Approvato dal Consiglio dell'Università con delibera n. 137 del 13 dicembre 2019
Programma delle attività 2020	Rendicontazione in merito all'attuazione delle attività pianificate	Relazione sulla gestione
Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022	Monitoraggio continuo	Relazione sulla performance, attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, relazione sulla prevenzione della corruzione

Tabella n. 1

La documentazione elencata in Tabella 1 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 informatici per integrare le informazioni (amministrazione trasparente, bandi Alto Adige). Come negli anni precedenti, si invita l'Ateneo a favorire una maggiore integrazione dei vari documenti di programmazione anche per evitare ridondanze, migliorare la chiarezza e facilitare la rendicontazione. Tra le azioni migliorative intraprese nel 2020 e contenute nella relazione sulla performance (pag. 13), il NdV apprezza gli sforzi compiuti dall'Ateneo per lo sviluppo dell'integrazione dei vari sistemi in corso. Positivamente si registra la prossima implementazione di un Management dashboard ed il tool interno di Monitoring, che è stato rielaborato, potenziato e trasferito su una nuova piattaforma digitale (PowerBI). Entrambi questi due strumenti dovrebbero facilitare la visione sintetica di diversi database e consentire un'analisi trasversale, nonché la disponibilità rapida e flessibile di una vasta serie di dati.

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. Il nuovo Accordo programmatico per il triennio 2020-2022 è stato approvato il 5 maggio 2020 dalla Giunta Provinciale con delibera n. 307. La precedente convenzione, che è stata firmata a fine giugno 2017 per il periodo 2017-2019, è in fase di rendicontazione.

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

Ulteriore momento importante è rappresentato dagli incontri di 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 ed alla ricerca, compreso lo sviluppo del corpo accademico e della logistica.

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

Questo sistema a cascata viene di seguito rappresentato con un grafico contenuto nella relazione annuale 2020 e redatto dall'Ateneo:

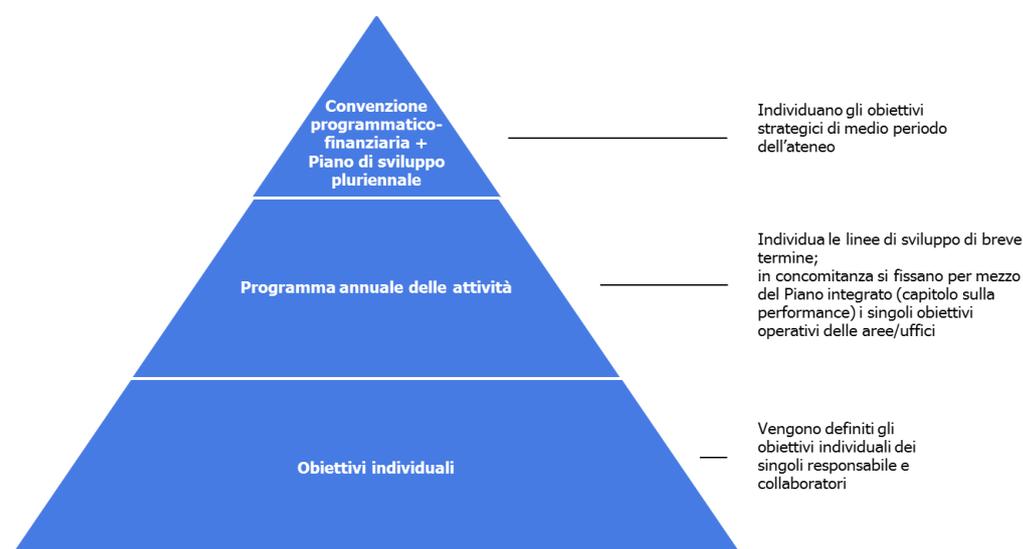


Grafico n. 1

5. Gli obiettivi strategici

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

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

- analisi dello status quo, sviluppo strategico, assicurazione della qualità, aumento dell'efficienza e controllo dei costi;
- obiettivi nella didattica;
- istituzione della Facoltà di Ingegneria e riorganizzazione della Facoltà che include gli ambiti di Agraria, Alimenti e Ambiente;
- obiettivi nella ricerca e terza missione;
- integrazione del principio di sostenibilità nello sviluppo dell'Università e nella definizione del suo profilo.

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

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

Per quanto riguarda le altre aree di intervento si possono sintetizzare i seguenti obiettivi. Nella didattica l'offerta esistente sarà valutata e consolidata. È prevista l'istituzione della Facoltà di Ingegneria e la riorganizzazione della Facoltà che include gli ambiti Agraria, Alimenti e Ambiente, con definizione delle aree d'intervento. È prevista anche l'istituzione di un corso di laurea nel campo dell'ingegneria dell'informazione ed un corso di laurea magistrale in un settore affine.

Nel campo della ricerca è prevista l'elaborazione di una strategia di eccellenza nella ricerca, che si focalizza sulla valutazione e sul miglioramento della qualità.

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

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi nei settori della didattica, ricerca e terza missione avviene attraverso milestones ed indicatori. Si constata una buona articolazione dei milestones e degli indicatori quantitativi.

6. Il programma delle attività 2020

L'anno 2020 è stato caratterizzato dall'evento della pandemia sanitaria causata da Covid-19; per tale motivo si sono dovute rivedere molte delle priorità, che erano state definite in fase di pianificazione, soprattutto dovute anche alla forte necessità di immediata digitalizzazione delle attività connesse alla

didattica ed ai vari servizi amministrativi. A partire da marzo 2020 tutte le lezioni, esercitazioni, ore di ricevimento ed il telelavoro del personale sono state trasferiti su Microsoft Teams, in modo che le normali attività potessero continuare senza interruzioni. Tutti i collaboratori sono stati muniti di dispositivi mobili e con firma digitale personale, onde consentire il lavoro da remoto. A questo punto, in questa fase di emergenza, lo smart working ha consentito la conciliazione tra le esigenze lavorative e le situazioni familiari.

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

Nel corso dell'anno 2020 una particolare attenzione è stata dedicata all'analisi dei processi amministrativi. All'interno di una Segreteria di Facoltà sono stati identificati 6 processi che, dopo un'analisi approfondita, sono stati uniformati in tutte le 5 Facoltà.

I processi uniformati sono:

- assegnazione del carico didattico ai professori e ricercatori di ruolo, RTD, AR e studenti PhD;
- selezione docenti a contratto/lecturing assistant/teaching assistant;
- composizione della commissione esami di profitto (e di laurea);
- gestione di visiting researchers/professors;
- pagine web dei dottorati di ricerca;
- procedure riconoscimento esami.

Oltre all'area della digitalizzazione altri importanti progetti sono stati portati a termine. A tale proposito, oltre all'Accordo programmatico, è da ricordare il piano della sostenibilità di unibz. Si tratta di un progetto pluriennale, nel corso del 2020 sono state implementate le seguenti misure: i distributori automatici di bevande e alimenti/snack con imballaggi di plastica sono stati eliminati e sono stati sostituiti da distributori automatici con prodotti sostenibili e locali; sono stati installati rubinetti di acqua potabile in tutti e tre i campus; il merchandising unibz in plastica è stato gradualmente ridotto; è stata installata una stazione di ricarica per auto elettriche; sono stati acquistati e-bike, e-scooter per il personale della Facoltà di Scienze e Tecnologie. Nel corso del 2020 si è cominciato a sostituire l'illuminazione con lampade LED per il risparmio energetico.

Il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza per gli anni 2020-2022 elenca gli obiettivi previsti per il triennio. Con maggiore dettaglio (83 pagine) sono pianificate le azioni da intraprendere nel programma delle attività per l'anno 2020. Questo programma indica, per singola Facoltà e Centri di competenza, gli obiettivi da perseguire nei settori della didattica, ricerca e terza missione, nonché una programmazione del personale accademico. Altrettanto in questo documento sono programmate le attività dei servizi centrali (amministrativi), anche programmando le risorse umane necessarie al fine del compimento delle attività. Tuttora manca però l'indicazione dei budget finanziari o dei costi connessi alle attività programmate, anche ai fini di una maggiore responsabilizzazione e consapevolezza dei costi connessi alle singole attività, considerando che il budget ammonta a 89,1 milioni di euro.

Nel corso dell'anno 2020 è stato avviato il progetto interno ERP Controlling, accantonando la soluzione CINECA. Nel corso dell'anno è iniziata la mappatura di tutte le fonti di dati riguardanti il ciclo gestionale-contabile (dalla programmazione alla spesa) e le interfacce necessarie al fine di collegare tutti gli applicativi. Un gruppo di lavoro ha individuato i dati mancanti, le modalità di rilevazione degli stessi e le integrazioni da implementare al fine di completare il ciclo gestionale-contabile. Il progetto prosegue nell'anno 2021 con gli sviluppi emersi in sede di analisi.

Il NdV apprezza il percorso intrapreso dall'Ateneo di una maggiore rappresentazione degli aspetti finanziari e dei costi, anche al fine di sensibilizzare ulteriormente la comunità universitaria in questa direzione.

7. Il piano (integrato) della performance

Nell'anno 2020 la Libera Università di Bolzano ha adottato nuovamente il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza, unendo in un unico documento i tre piani prima indipendenti. Il piano è stato redatto seguendo le linee guida dell'ANVUR di luglio 2015. Nelle linee guida, l'ANVUR definisce gli obiettivi del piano integrato come segue:

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

Per l'anno 2020 sono stati individuati 62 obiettivi strategici per le diverse unità organizzative, che sono ripartite sulle seguenti macro-voci:

- 14 per l'emergenza sanitaria Covid-19;
- 23 per lo sviluppo strategico (di cui 22 per la semplificazione e digitalizzazione dei processi);
- 2 nel campo della ricerca;
- 7 per la terza missione;
- 5 per l'istituzione di nuove strutture accademiche;
- 11 attinenti all'organizzazione.

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

La performance individuale

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

Il premio ai responsabili è diviso in premio base (25%) e premio aggiuntivo (75%). Il premio aggiuntivo viene assegnato per un massimo del 70% rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati

concordati ed il rimanente 30% sulla base della valutazione delle competenze dirigenziali secondo il seguente schema:

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

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

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

L'assegnazione del premio aggiuntivo è legata al raggiungimento degli obiettivi concordati.

Gli obiettivi devono perseguire i seguenti fini:

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

8. Il processo di attuazione del ciclo della performance

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

- programmazione;
- monitoraggio;
- valutazione e rendicontazione.

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



Grafico n. 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 sono approvati dagli organi competenti nel mese di dicembre al fine di consentirne l'entrata in vigore prima dell'anno di riferimento. Positivo è il fatto che, nella programmazione di questi documenti, 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.

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

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

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

9. Performance organizzativa

9.1 Generalità

Nel complesso, gli obiettivi operativi, indicati nella relazione sulla performance 2020, appaiono coerenti con quelli strategici definiti nell'Accordo programmatico. Gli obiettivi sono rilevanti e pertinenti al fabbisogno dei fruitori interni ed esterni, riferibili in genere ad un arco di tempo definito (l'anno solare), anche se, tecnicamente, alcuni dovrebbero essere ricollegabili ad azioni di durata superiore all'anno. A tale proposito potrebbe essere utile lasciarne traccia anche nell'applicativo *Goalmanagement*. Gli obiettivi appaiono ragionevolmente idonei al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

9.2 Performance operativa

Complessivamente, sono 62 (69 nel 2019) gli obiettivi ripartiti su 6 macro-voci, come rappresentato di seguito:

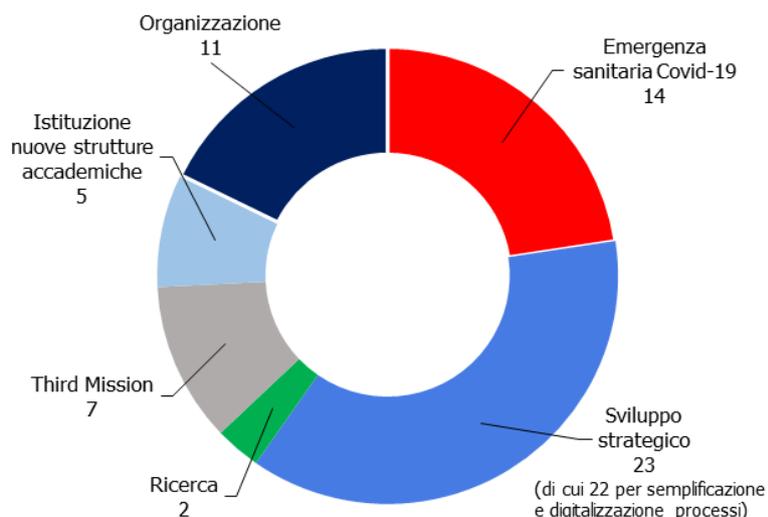


Grafico n. 3

Gli obiettivi sono classificati con i seguenti indicatori:

- 83,9%** obiettivi con indicatori qualitativi (**84,4%** nel 2019);
- 16,1%** obiettivi con indicatori quantitativi (**15,9%** nel 2019).

Nel corso dell'anno 2020 sono state approvate le seguenti variazioni:

- 18** obiettivi sostituiti (29%) – nell'anno 2019 erano 6 (8,7%);
- 1** indicatori ridefiniti (1,6%) – nell'anno 2019 erano **2** (2,9%).

Quasi naturale è il numero di obiettivi sostituiti nel corso dell'anno 2020, che dimostra anche la buona capacità di resilienza della struttura amministrativa, dovuta all'emergenza sanitaria.

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

9.3 Performance individuale – Quadro del personale tecnico-amministrativo unibz

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

- 295** personale in servizio nel corso del 2020;
- 267** personale con obiettivi e valutato (al 30/04/2021), di cui 2 cessati;
- 0** personale con obiettivi e non ancora valutato;
- 28** personale senza obiettivi individuali a causa di congedi parentali/maternità obbligatoria, assenze non retribuite, dimissioni, mobilità interna oppure presa di servizio nello stesso anno.

Il seguente grafico mostra l'andamento del personale nell'ultimo triennio, diviso in accademico e tecnico-amministrativo:

Personale accademico (in valori assoluti):

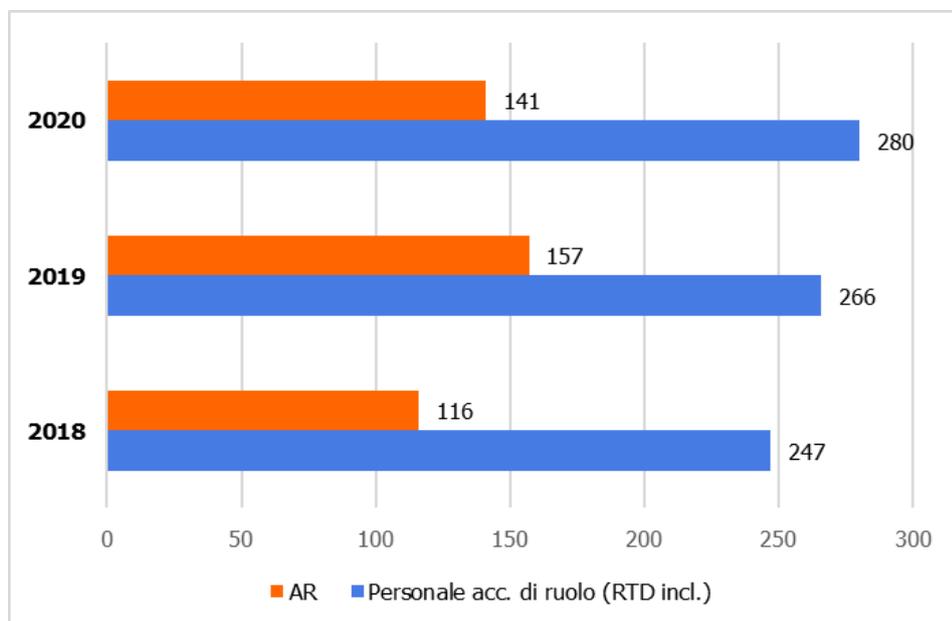


Grafico n. 4

Personale tecnico-amministrativo:

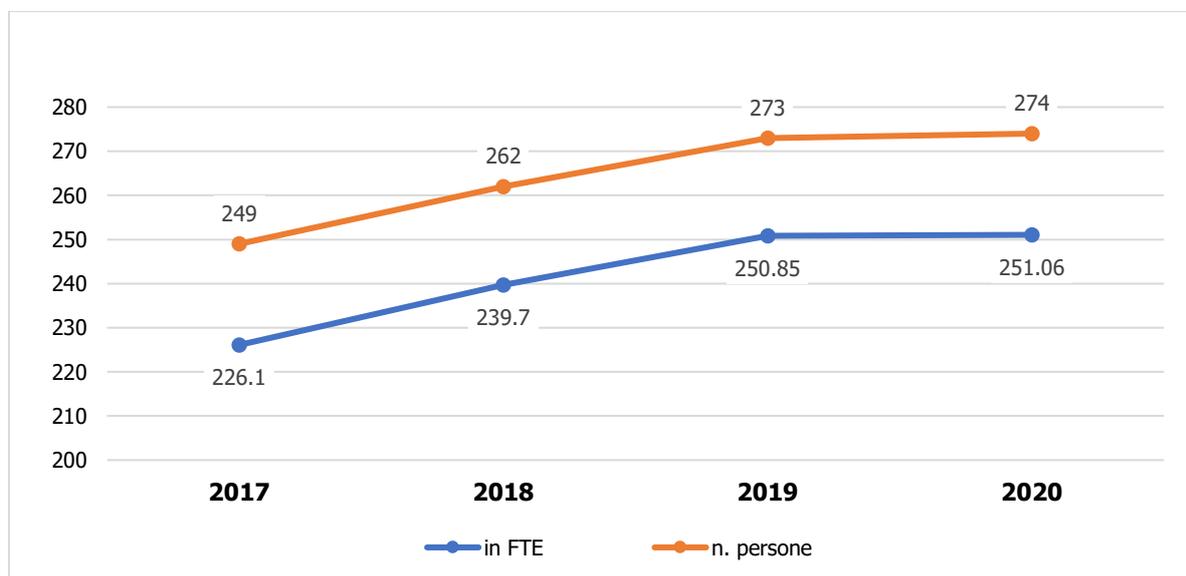


Grafico n. 5

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

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

Tabella n. 2

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

Il seguente grafico mostra la ripartizione percentuale del personale tecnico-amministrativo nelle varie aree al 31 dicembre 2020:

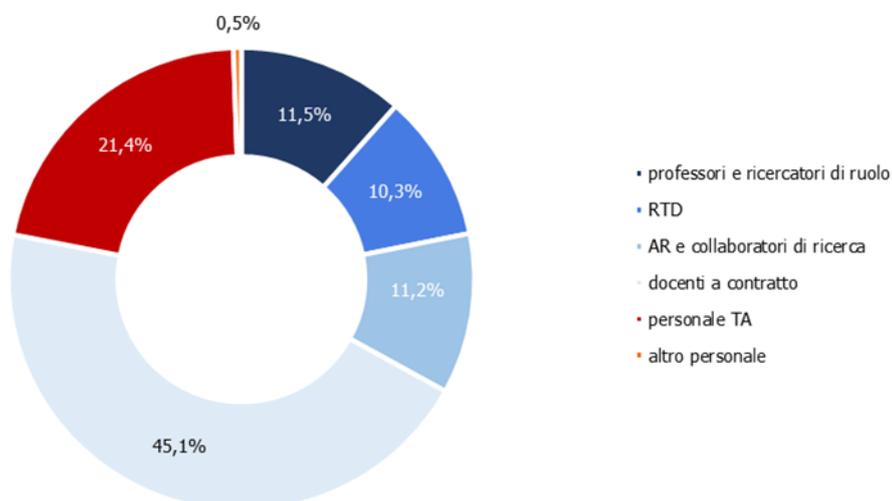


Grafico n. 6

Utile appare anche la rappresentazione del personale tecnico-amministrativo per profilo professionale al 31 dicembre 2020:

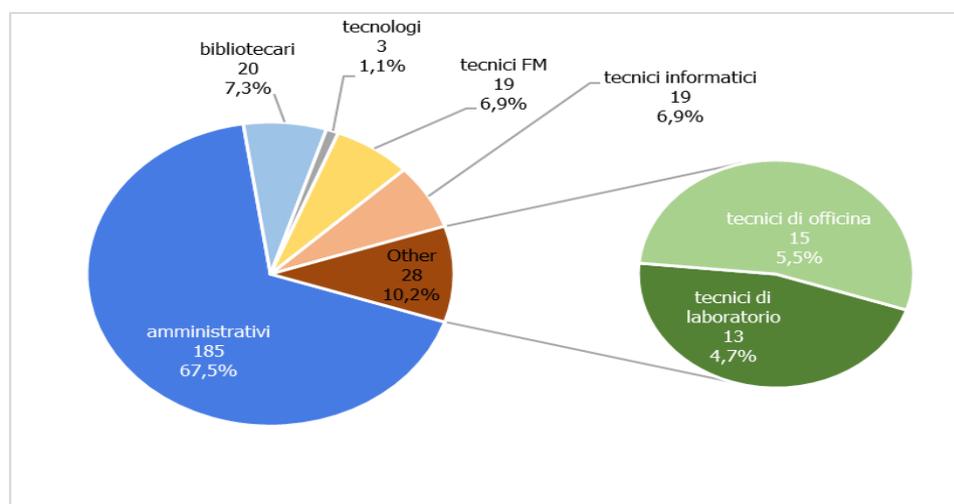


Grafico n. 7

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo, il seguente grafico mostra l'impegno per ambito alla data del 31 dicembre 2020:

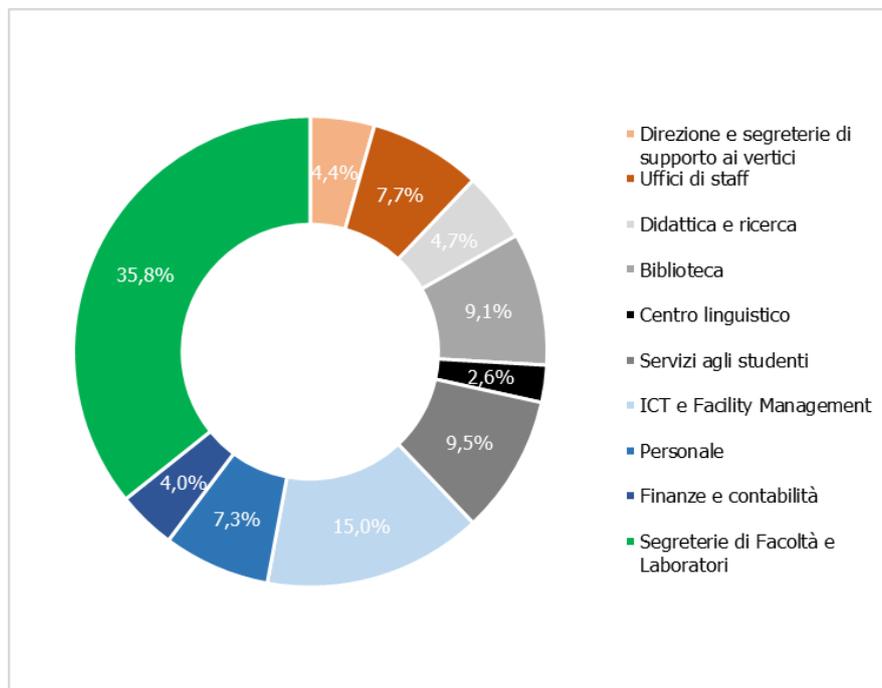


Grafico n. 8

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

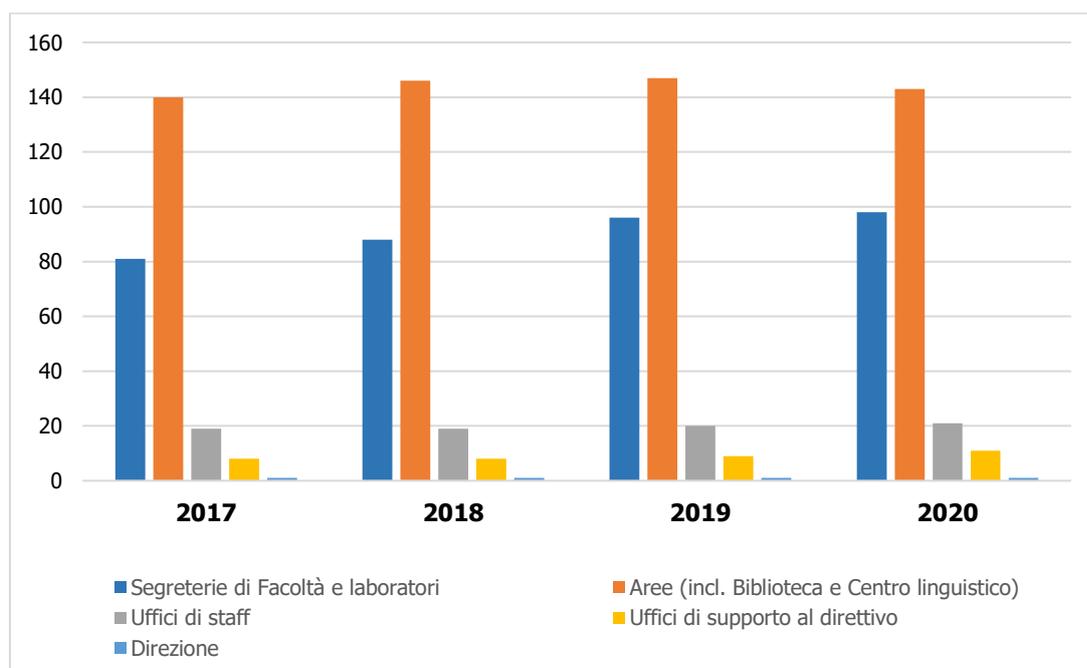


Grafico n. 9

Il seguente grafico evidenzia la distribuzione dei premi 2020 (importi lordi), riconosciuti al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo di Bolzano per livello d'inquadramento:

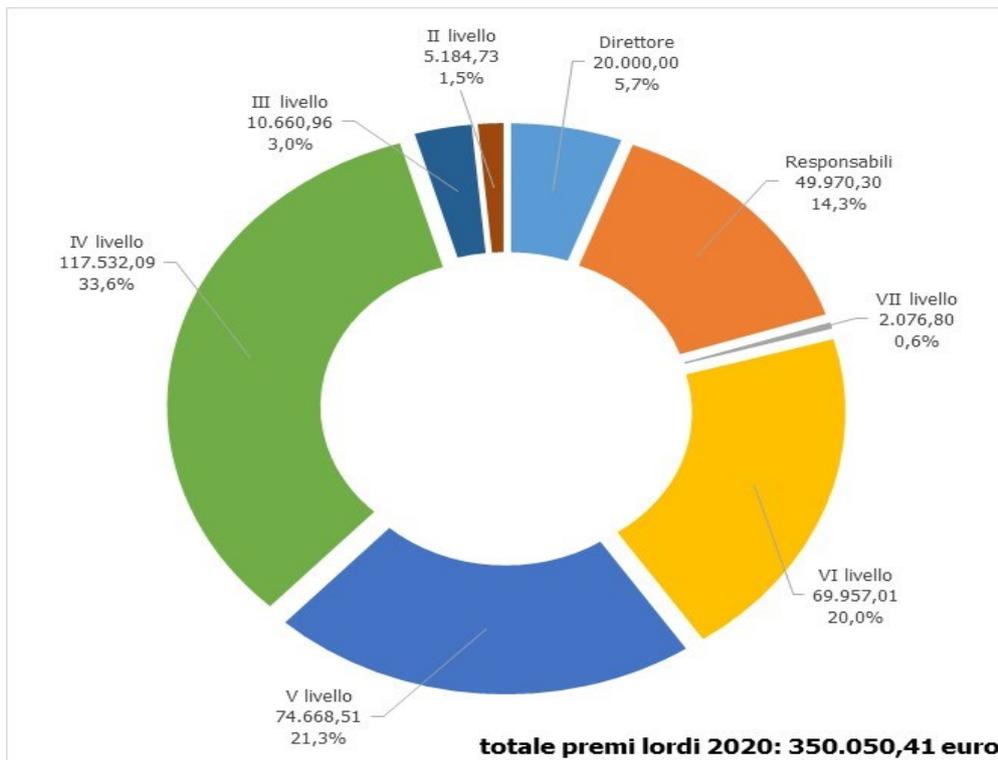


Grafico n. 10

Il totale dei premi lordi per l'anno 2020 ammonta a 350.050,41 Euro (244.390,47 Euro nel 2019). Segue una rappresentazione grafica degli obiettivi individuali 2020 raggiunti per *range*.

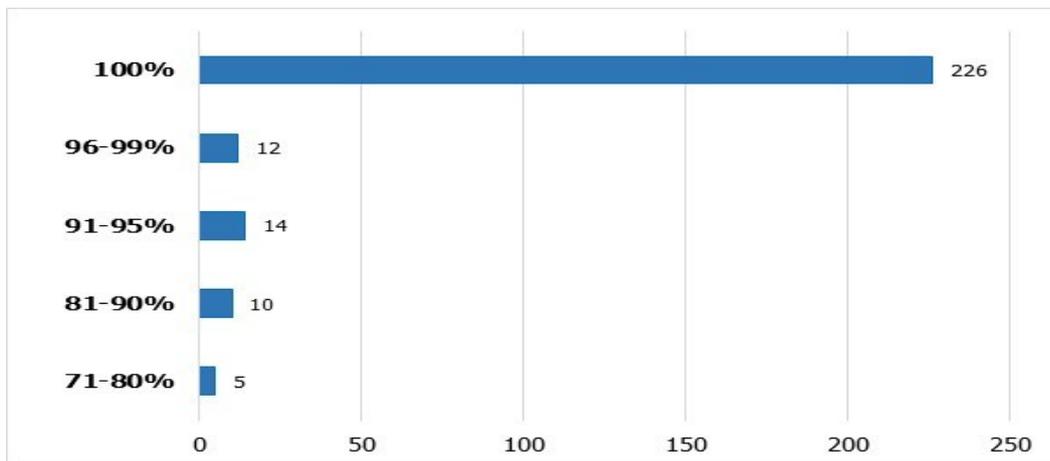


Grafico n. 11

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

10. Obiettivi della Direzione

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

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



Grafico n. 12

In particolare, il NdV ha preso visione del dossier degli obiettivi 2020 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 3 febbraio 2021.

In sede di monitoraggio si è quindi preso atto di quanto riportato nella relazione sulla performance riguardante gli obiettivi del Direttore (pagg. 18-29).

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

1. relativamente all'obiettivo di sviluppo del personale, sulla base dei risultati dall'indagine sulla soddisfazione dei collaboratori condotta nel 2019 e sulla base del nuovo contratto collettivo, si rileva che tale indagine ha permesso di identificare punti di forza, ma anche aspetti di criticità. Basandosi su tale rilevazione, unibz ha reagito attraverso l'adozione di misure mirate e concrete per il periodo 2020-2022. I risultati del sondaggio e le proposte di misure sono stati presentati ai collaboratori a settembre 2020. I risultati sono altresì confluiti nelle contrattazioni collettive. All'approvazione del nuovo contratto collettivo è seguita l'approvazione del Regolamento sullo smart working;
2. relativamente all'implementazione di un piano per la sostenibilità di unibz, è stato elaborato e presentato ai vertici un possibile piano della sostenibilità unibz. Sono state inoltre attuate misure concrete per la sostenibilità e l'indicatore, di almeno tre misure adottate, è stato di gran lunga superato;
3. il coordinamento del funzionamento straordinario di unibz durante l'emergenza legata al Covid-19, durante i 10 mesi dell'emergenza, è stato pensato ed implementato grazie al

supporto di una task force Covid di unibz. Si è trattato, in particolare, di fornire informazioni tempestive sullo svolgimento dell'attività didattica e dei servizi nel quadro delle disposizioni normative in materia, nonché di garantire la sicurezza e la protezione della salute dell'intera comunità universitaria.

In conclusione, a parere del NdV, nel merito degli obiettivi e delle effettive prestazioni evidenziate nella relazione sulla performance 2020, non sono emerse criticità da sottoporre all'attenzione della Presidente e del Direttore stesso e pertanto il NdV si allinea alla valutazione del conseguimento della totalità degli obiettivi.

11. Obiettivi delle aree gestionali e individuali

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

Dalla relazione sulla performance 2020 si evince che complessivamente sono stati formulati 62 obiettivi così suddivisi per macroarea:

ORGANIZZAZIONE:

11 obiettivi, di cui

- 1 implementazione del piano di sostenibilità;
- 5 misure nell'ambito del personale;
- 4 realizzazione di nuove infrastrutture;
- 1 realizzazione nuovi laboratori.

ISTITUZIONE NUOVE STRUTTURE ACCADEMICHE:

5 obiettivi, di cui

- 5 istituzione nuove Facoltà.

RICERCA:

2 obiettivi, di cui

- 2 incremento fondi terzi.

THIRD MISSION:

7 obiettivi, di cui

- 7 visibilità della ricerca.

EMERGENZA SANITARIA COVIT-19:

14 obiettivi

Lo stato di raggiungimento dei macro-obiettivi d’Ateneo per l’anno 2020 viene raffigurato nel seguente grafico:

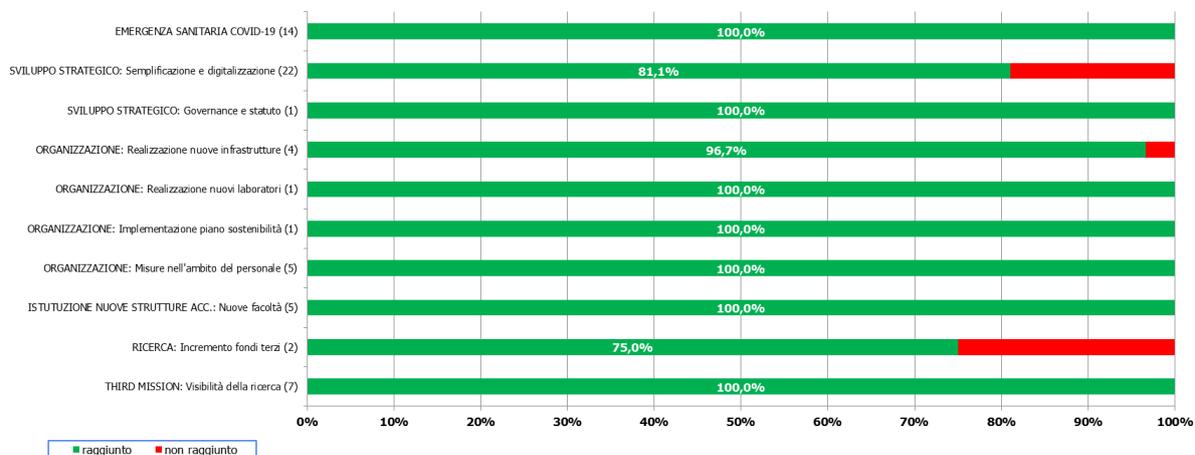


Grafico n. 13

Dal grafico n. 13 si evince che 7 dei 10 obiettivi strategici declinati sull’Amministrazione sono stati pienamente raggiunti (i valori indicati tra parentesi indicano il numero degli obiettivi di dettaglio formulati).

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*.

12. Osservazioni principali

Punti di forza:

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

Aree di miglioramento:

- sensibilizzare tutti i livelli sulle ripercussioni economiche-finanziarie sin dalla programmazione degli obiettivi;
- incrementare gli obiettivi trasversali riferiti alla trasparenza e all’anticorruzione;

Best practice:

Il NdV apprezza che i suggerimenti degli anni scorsi sono stati presi in carico e che il ciclo della performance ha conseguito una sua fluidità ed efficienza. La rilevazione della soddisfazione e concreta

applicazione dei risultati derivanti dalla rilevazione sulla soddisfazione dei collaboratori ha consentito un ulteriore sviluppo, anche per aspetti economici.

Nel complesso si apprezza l'avvio del percorso per l'indagine sulla soddisfazione rispetto ai servizi amministrativi, che coinvolge in misura adeguata i diversi stakeholder (personale accademico, studenti, gruppi esterni).

13. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'ANAC con delibera n. 294 del 13 aprile 2021 ha richiesto agli OIV di attestare l'assolvimento di una serie di obblighi di pubblicazione. I dati, la cui pubblicazione si chiede di attestare, sono i seguenti:

- 1) Performance (art. 20)*
- 2) Bilanci (art. 29)*
- 3) Beni immobili e gestione patrimonio (art. 30)*
- 4) Controlli e rilievi sull'amministrazione (art. 31)*
- 5) Bandi di gara e contratti (art. 37)*
- 6) Interventi straordinari e di emergenza (art. 42).*

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.

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 2020, ritenendola attendibile nel suo insieme, supportata da criteri metodologici, da procedure e modalità di gestione del ciclo delle performance adeguate allo scopo.