

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

Settembre 2023

UNIBZ

SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E TRASPARENZA

Sommario

1. Premessa	2
2. Il quadro normativo	4
2.1 Recepimento presso la Libera Università di Bolzano del D.Lgs. n. 150/2009.....	6
3. Il contesto.....	6
4. Gli obiettivi.....	7
5. Gli obiettivi strategici	9
6. Il programma delle attività 2022.....	10
7. Il piano (integrato) della performance.....	12
8. Il processo di attuazione del ciclo della performance.....	13
9. Performance organizzativa	15
9.1 Generalità	15
9.2 Performance operativa	15
9.3 Performance individuale – Quadro del personale tecnico-amministrativo unibz.....	16
10. Obiettivi della Direzione	21
11. Obiettivi delle aree gestionali e individuali	22
12. Osservazioni principali.....	24
13. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione	25
14. Validazione della relazione sulla performance	25

1. Premessa

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

La presente relazione ha lo scopo di validare la sezione della performance del piano integrato della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2022. 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*.

Proprio negli ultimi anni l'organizzazione nel suo complesso ha mostrato una certa resilienza ai continui cambiamenti richiesti, non solo dovuti all'emergenza Covid-19, ma anche provenienti dai vari stakeholder sia interni che esterni. A tale riguardo è sicuramente da ricordare l'ampliamento dell'offerta didattica anche attraverso i lavori preparatori per l'istituzione di una nuova Facoltà e le difficoltà a trovare un numero adeguato di alloggi per gli studenti. L'insegnamento, la ricerca e la terza missione sono distribuiti su cinque Facoltà e otto centri di competenza.

Per tutto l'anno 2022 si è continuato a lavorare su uno dei principali obiettivi indicati nell'accordo programmatico con la Provincia Autonoma di Bolzano riguardante lo snellimento dei processi amministrativi e la sburocratizzazione delle procedure tramite la digitalizzazione.

Nel corso dell'anno 2022 è proseguito il progetto di integrazione degli applicativi informatici. Si sono concretizzate le prime interfacce tecniche e l'avvio delle implementazioni di nuove funzionalità volte a ridurre le ridondanze di dati e a incrementare l'automatizzazione di alcune procedure legate al processo di budgeting. In questo contesto anche di miglioramento della qualità dei dati è stata selezionata una risorsa che sarà attivata nel corso dell'anno 2023. L'ICT di unibz ha conseguito la certificazione ISO 27001 in ambito di sicurezza dei sistemi informativi e la certificazione ISO 9001:2015 per il suo Sistema di Management della Qualità.

Si ricorda che con l'accordo programmatico 2020-2022, approvato con delibera del Consiglio dell'Università n. 40 del 24 aprile 2020 (successivamente modificato con provvedimento d'urgenza della Presidente n. 11 del 07 maggio 2020, ratificato con delibera del Consiglio dell'Università n. 63 del 22 maggio 2020) sono stati concordati tra unibz e la Provincia Autonoma di Bolzano aree d'intervento allo scopo di effettuare una valutazione dello status quo dell'Ateneo. Da queste analisi dovrebbero poi emergere degli spunti per una più approfondita definizione del profilo di unibz e di conseguenza si potranno definire gli ulteriori sviluppi strategici che in generale dovrebbero garantire e aumentare l'eccellenza nella didattica, nella ricerca, nella terza missione e migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'Amministrazione.

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

Nello specifico sono previste le seguenti aree di intervento:

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

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

Nel corso dell'anno 2022 sono proseguite le riunioni, nelle quali è stato consultato anche il NdV, per la valutazione delle Facoltà e dell'ambito amministrativo.

Come già avvenuto negli anni precedenti anche nel corso dell'anno 2022 la Libera Università di Bolzano ha raggiunto livelli molto soddisfacenti nei ranking nazionali ed internazionali. A livello internazionale unibz si è posizionata nei *Times Higher Education World University Rankings* nel gruppo 401-500 su 1.799 università complessive, mentre nella categoria "Citations" con uno score del 83,3 tra le top 300 e nella categoria "International outlook" con uno score del 74,2 tra le top 300. In questa classifica tra le 56 università italiane presenti unibz raggiunge la diciannovesima posizione (nell'anno 2021 era sedicesima).

Per la terza volta nel 2022 unibz è entrata nel *QS World University Rankings 2023* al rango 701-750 tra le 5.000 università analizzate. Si posiziona nei top 220 nella categoria "International Faculty ratio".

Per la sesta volta consecutiva unibz si è posizionata al primo posto fra i piccoli atenei non statali nella classifica CENSIS. Nell'edizione 2022 di *U-Multirank* unibz raggiunge il punteggio massimo "A" in 11 indicatori nelle categorie "Research", "International Orientation" e "Regional Engagement".

Nel ranking 2021 di *Education Around* unibz si è classificata come terza migliore università in Italia. I corsi di laurea in Economia, Management e Ingegneria hanno raggiunto la prima posizione nei loro rispettivi ambiti, mentre il corso di laurea in Design e Arti ha ottenuto il secondo posto in Italia

Nell'anno 2022 il totale del personale tecnico-amministrativo è aumentato a 274,23 FTE (298 persone) rispetto all'anno precedente (258,03 FTE). La componente femminile rimane invariata e raggiunge il 62,4 per cento. L'incremento del personale tecnico-amministrativo è dovuto principalmente al potenziamento del supporto alla ricerca (3 risorse dedicate sono state finanziate con fondi PNRR) e Centri di competenza di nuova istituzione. Nuovi collaboratori sono stati assunti per i servizi informatici, per le officine sono stati assunti nuovi tecnici e ulteriori rafforzamenti hanno riguardato l'ufficio Acquisti e il Centro linguistico.

I professori e i ricercatori di ruolo sono aumentati a 169 rispetto ai 157 dell'anno 2021 e i ricercatori a tempo determinato sono calati a 117 rispetto ai 124 dell'anno 2021.

Il totale del numero di studenti per l'anno 2022 ammonta a 4.392, in linea con i dati degli anni pregressi (4.187 nell'anno 2021 e 4.432 studenti nell'anno 2020).

Nel corso dell'anno 2022 non si sono registrati nuovi sviluppi per quanto riguarda la prevista incorporazione nell'Ateneo del Conservatorio musicale "C. Monteverdi".

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

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

2. Il quadro normativo

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

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

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;*
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;*
- c) valida la relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
- e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;*

- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;*
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;*
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.*

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

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

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

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

L'ANVUR, competente in materia, ha emanato delle linee guida per la redazione del piano integrato della performance². Le "Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane" sono state emanate con delibera dell'ANVUR n. 103 del 20 luglio 2015. Uno degli obiettivi chiave di queste linee guida è l'integrazione dei vari strumenti (il piano della performance, il piano della prevenzione della corruzione ed il piano della trasparenza e dell'integrità) in un unico documento al fine di mettere a disposizione dei cittadini, ma anche delle Amministrazioni, un unico strumento facilmente consultabile. Il documento evidenzia con chiarezza le peculiarità del sistema universitario, riferito alla logica tecnico-amministrativa ed alla logica accademica, incoraggiando però una loro proficua collaborazione.

Con riferimento al piano della prevenzione della corruzione, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha adottato, con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019-2021. A settembre 2019 sono state emanate anche le linee guida ANAC in materia di codici di comportamento dei dipendenti pubblici. Il Consiglio dell'Università con propria delibera n. 70 del 25.6.2021, dopo una lunga fase di consultazioni, ha approvato il Codice etico e di comportamento unificando in un unico documento il precedente Codice etico e il Regolamento per la tutela della dignità dei/delle lavoratori/lavoratrici e degli studenti/delle studentesse di unibz. L'adozione di un Codice di

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

comportamento per la trasparenza e l'anticorruzione è previsto per tutte le Pubbliche Amministrazioni dall'articolo 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e dal D.P.R. 62/2013.

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

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

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

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

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

3. Il contesto

Il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio dell'Università in data 28 febbraio 2022 con delibera n. 3.

Il NdV ha svolto le proprie verifiche nel periodo compreso tra maggio e giugno 2023. Nel corso dell'anno 2022 è stata effettuata una verifica intermedia sullo stato di attuazione degli obblighi previsti in materia di performance. Ai fini della stesura della presente relazione sono stati esaminati i seguenti documenti di programmazione in uso nell'Ateneo:

Documenti di programmazione	Monitoraggio	Relazioni consuntive
Accordo programmatico 2020-2022	Verifica obiettivi e aree di intervento	In fase di attuazione
Bilancio di previsione 2022	Verifica della spesa sostenuta rispetto alla spesa pianificata	Approvato dal Consiglio dell'Università con delibera n. 139 del 17 dicembre 2021

Programma delle attività 2022	Rendicontazione in merito all'attuazione delle attività pianificate	Relazione sulla gestione
Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024	Monitoraggio continuo	Relazione sulla performance, attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, relazione sulla prevenzione della corruzione

Tabella n. 1

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

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

Sul sito "Amministrazione trasparente"³ sono state pubblicate le schede di mappatura dei processi e di gestione del rischio corruttivo per le seguenti aree:

- Ufficio acquisti;
- Area Finanze e contabilità e ufficio staff Controlling;
- Facility Management;
- Staff laboratori;
- Ufficio legale;
- Ufficio didattico;
- Ufficio ricerca e innovazione e Ufficio Staff Qualità e Sviluppo strategico;
- Ufficio personale accademico (reclutamento del personale docente e ruolo e RTD);
- Ufficio tecnico amministrativo.

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.

³ [Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza \(PTPCT\) / Libera Università di Bolzano \(unibz.it\)](#)

Nella convenzione programmatico-finanziaria con la Provincia Autonoma di Bolzano sono individuati gli obiettivi strategici di medio lungo termine. L'accordo programmatico per il triennio 2020-2022 è stato approvato il 5 maggio 2020 dalla Giunta Provinciale con delibera n. 307. La nuova convenzione programmatico-finanziaria per il triennio 2023-2025 è stata approvata con delibera della Giunta Provinciale n. 422 del 23 maggio 2023: la convenzione assicura una programmazione, anche finanziaria, a medio termine.

Il programma delle attività⁴ definisce gli obiettivi annuali della struttura accademica ed amministrativa dell'Ateneo di Bolzano, in linea con le strategie definite nei documenti pluriennali di cui sopra. In sede di pianificazione annuale sono definiti gli obiettivi assegnati al Direttore e ai responsabili che a loro volta concordano, nei primi mesi dell'anno, gli obiettivi con i propri collaboratori.

Ulteriore momento decisivo è rappresentato dagli incontri per il budget tra il Direttivo ed i rappresentanti delle Facoltà (responsabile amministrativo, Preside e Vicepresidi) in cui sono pianificate e programmate le singole attività relative alla didattica e alla ricerca, compreso lo sviluppo del corpo accademico e della logistica. Tutto il ciclo della performance viene gestito interamente tramite l'applicativo denominato *Goalmanagement*.

Ogni fase prevede documenti e relazioni consuntive diverse a seconda del livello gerarchico degli obiettivi che progressivamente si declinano con dettaglio crescente passando dai livelli strategici del piano triennale e dell'accordo programmatico con la Provincia Autonoma di Bolzano a quelli di dettaglio ed operativi del programma delle attività e del piano della performance.

Questo sistema a cascata viene di seguito rappresentato con un grafico contenuto nella relazione annuale 2022 e redatto dall'Ateneo:

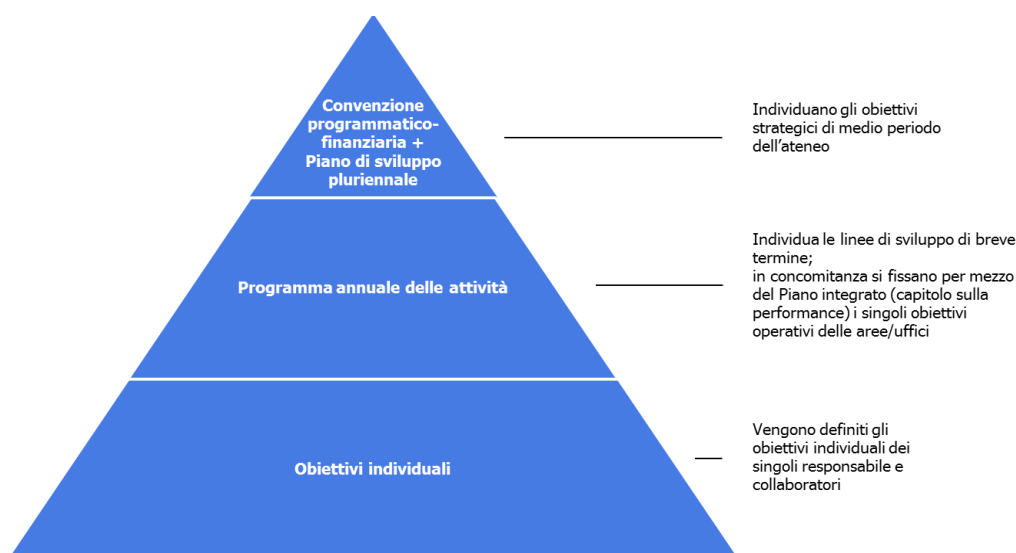


Grafico n. 1

⁴ [bb2021-12-17_139_annual-programme2022.pdf \(unibz.it\)](#)

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 (dettagliati nell'allegato I dell'accordo) di grande rilievo che avranno una forte ripercussione sul futuro sviluppo dell'Ateneo:

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

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

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

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

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

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

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

- definizione dell'orientamento strategico e progettazione di una nuova Facoltà per gli ambiti Agraria, Alimenti e Ambiente (ricerca, didattica e terza missione).

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

- ampliamento delle attività e di ricerca presso il NOI Techpark di Bolzano, previa disponibilità del relativo finanziamento;
- creazione di sinergie e collaborazione con aziende e altri istituti di ricerca;
- aumento del numero di progetti finanziati tramite fondi terzi, sia nel settore della ricerca di base, di quella applicata e della ricerca commissionata;
- rielaborazione del piano concettuale relativo ai centri di competenza e ampliamento dell'offerta in tale settore.

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

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

6. Il programma delle attività 2022

I primi mesi dell'anno 2022 sono stati caratterizzati dal protrarsi della pandemia sanitaria causata da Covid-19 anche con l'introduzione dell'obbligo di vaccinazione per il periodo 1° febbraio – 15 giugno 2022 e le necessarie verifiche a carico dell'Ateneo. A partire dal 1° maggio la struttura di unibz è stata riaperta al pubblico e la situazione nel corso dei successivi mesi è ulteriormente normalizzata su questo fronte.

A inizio anno 2022 il Consiglio dell'Università ha approvato le relazioni sulla spending review e sull'ottimizzazione dei processi elaborati da un consulente esterno. Per questo aspetto sono state analizzate nel corso del 2022 le cause relative agli scostamenti tra il bilancio di previsione e il rendiconto finanziario al fine di una più mirata pianificazione delle risorse finanziarie. Per l'anno 2023 sono state previste delle misure per ridurre i fondi per le attività delle Facoltà e per contenere i budget delle aree di servizio, assegnando un importo quadro per le attività nelle aree della didattica, della ricerca e della terza missione. Ulteriori misure prevedono il cofinanziamento di almeno il 30% nell'organizzazione di eventi, l'analisi di posti ancora da coprire nelle Facoltà, la soppressione del fondo interno per la ricerca (2 milioni di euro) o in generale il mantenimento dei livelli finanziari dell'anno 2019 per i singoli centri di servizio ad eccezione degli aumenti dovuti all'inflazione o alle spese energetiche.

Nel corso dell'anno sono state avviate misure per l'ottimizzazione dei processi come la creazione di interfacce tra le applicazioni principali e gli strumenti di pianificazione del budget, il programma di contabilità e lo sviluppo di report standardizzati. Si è implementato lo strumento per la gestione dei

bandi della docenza a contratto in tutte le Facoltà e di un'interfaccia con l'HRIS. Inoltre, sono stati standardizzati i flussi di lavoro per le missioni, dei processi per i dottorati e la creazione di indicatori comuni per i report di PowerBI, semplificandone e migliorandone la comprensibilità e fruibilità.

Nel corso dell'anno 2022 sono stati portati avanti progetti di digitalizzazione come un nuovo sistema di accesso agli edifici e agli uffici (Campus card) che sarà operativo nei primi mesi 2023. La banca dati BORIS per la gestione dei progetti di ricerca è stata aggiornata e un altro progetto ha riguardato l'automazione dei questionari di valutazione dei corsi di lingua.

Nel corso dell'anno 2022 la modalità di lavoro in presenza e in smartworking si è consolidato come forma di prestazione lavorativa ordinaria.

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

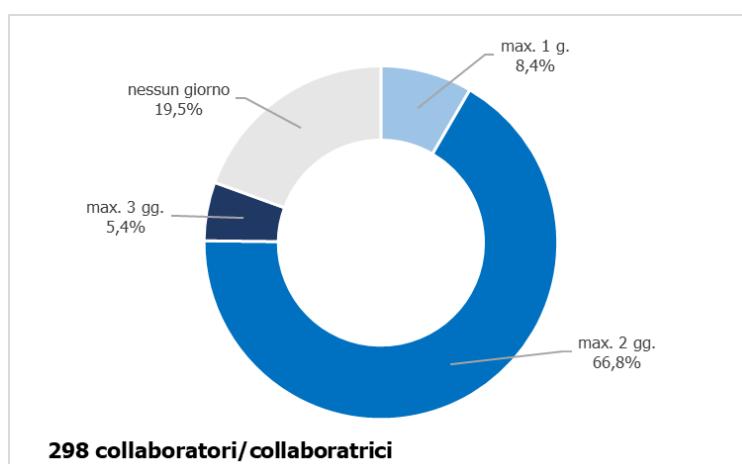


Grafico n. 2

Il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PIAO) per il triennio 2022-2024 è stato approvato con delibera del Consiglio dell'Università n. 3 del 28 gennaio 2022.

Il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza per gli anni 2022-2024 elenca gli obiettivi previsti per il triennio. Con maggiore dettaglio sono pianificate le azioni da intraprendere nel programma delle attività per l'anno 2022⁵. 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. Nel documento sono programmate le attività dei servizi centrali (amministrativi), anche programmando le risorse umane necessarie al fine del compimento delle attività.

Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede ulteriori misure trasversali volte a prevenire i fenomeni corruttivi che unibz ha individuato nel piano individuate nelle seguenti aree:

⁵ [bb2022-01-28_03_piano-integrato2022-24.pdf \(unibz.it\)](#)

- la formazione del personale;
- la rotazione del personale nelle aree maggiormente a rischio;
- l'elaborazione di un codice di comportamento (contenente anche il Codice Etico e il "Regolamento per la tutela della dignità dei/delle lavoratori/lavoratrici, degli studenti/esse di unibz);
- la tutela del "whistleblower";
- il conflitto d'interessi;
- la trasparenza e la sburocratizzazione.

Il piano contiene anche una parte dedicata alle iniziative di comunicazione della trasparenza e alla Gender Equality.

Come fatto presente nelle precedenti relazioni con l'integrazione di dati finanziari si potrebbe aumentare ulteriormente la centralità di questo documento, anche se di non facile applicazione, come peraltro risulta anche dagli esiti delle giornate di incontri Nuclei-OIV organizzati da ANVUR⁶.

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

7. Il piano (integrato) della performance

Nell'anno 2022 la Libera Università di Bolzano ha adottato il PIAO, unendo in un unico documento i tre piani prima indipendenti, come peraltro previsto dalla normativa di riferimento. 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 2022 sono stati individuati 56 obiettivi strategici, rispetto ai 76 dell'anno precedente, per le diverse unità organizzative, che sono ripartiti sulle sette seguenti macro-voci:

- 29 per lo sviluppo strategico (di cui 22 per la semplificazione e digitalizzazione dei processi);
- 1 nel campo della ricerca;
- 8 per la terza missione;
- 4 per l'istituzione di nuove strutture accademiche;
- 1 per la didattica;
- 11 attinenti all'organizzazione.;
- 2 per l'emergenza Covid.

⁶ [Intervento-Riccardo-Mussari.pdf \(anvur.it\)](#)

Confrontando il numero di obiettivi e la loro distribuzione per macro-voci si evidenzia un buon equilibrio tra le voci, il focus delle attività e gli obiettivi da raggiungere.

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 (è stata abbassata la percentuale del premio base e aumentata 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 al 60%.

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

Gli obiettivi devono perseguire i seguenti fini:

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

8. Il processo di attuazione del ciclo della performance

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

- programmazione;
- monitoraggio;
- valutazione e rendicontazione.

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



Grafico n. 3

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

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

All'inizio dell'anno (n) i responsabili definiscono gli obiettivi individuali con i propri collaboratori. Con il costante monitoraggio e/o aggiornamento si valuta la coerenza delle azioni secondo gli obiettivi prefissati. In caso di scostamenti si prevedono interventi correttivi finalizzati ad un migliore adeguamento alle indicazioni del piano della performance originario.

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

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

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

9. Performance organizzativa

9.1 Generalità

Nel complesso gli obiettivi operativi, indicati nella relazione sulla performance 2022, appaiono coerenti con quelli strategici definiti nell'accordo programmatico e in linea con il programma delle attività. 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 (ad es. quello relativo alla sburocraizzazione). A tale proposito potrebbe essere utile lasciarne traccia anche nell'applicativo *Goalmanagement*. Gli obiettivi appaiono ragionevolmente idonei al continuo miglioramento della qualità dei servizi offerti e l'efficienza e economicità delle azioni intraprese.

9.2 Performance operativa

Complessivamente, sono 56 gli obiettivi ripartiti su 7 macro-voci, come rappresentato di seguito:

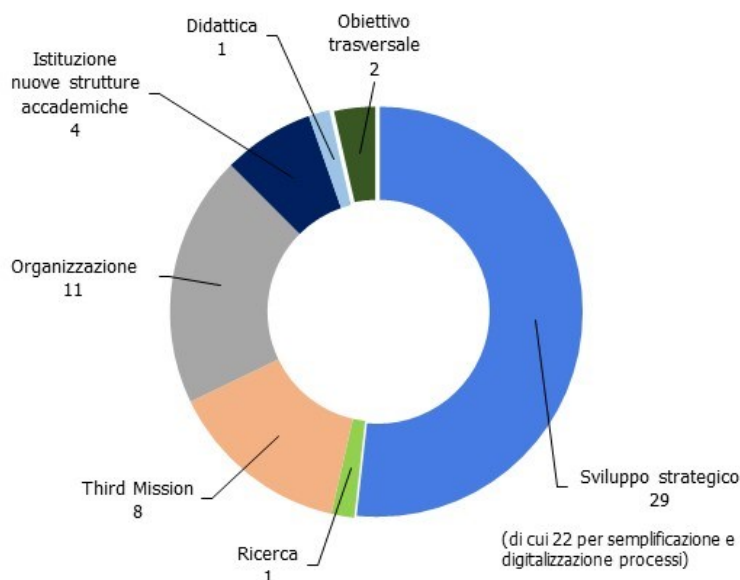


Grafico n. 4

Gli obiettivi sono classificati con i seguenti indicatori:

- 76,8%** obiettivi con indicatori qualitativi (**77,6%** nel 2021);
- 23,2%** obiettivi con indicatori quantitativi (**22,4%** nel 2021).

Nel corso dell'anno 2022 sono state approvate le seguenti variazioni al piano:

- 4** obiettivi sostituiti (7,1%) – nell'anno 2021 erano 7 (9,2%);
- 2** indicatori ridefiniti (3,6%) – nell'anno 2021 erano 4 (5,3%).

Nel corso dell'anno 2022 l'esiguo numero di obiettivi sostituiti e di indicatori ridefiniti dimostra la buona capacità di programmazione con chiari obiettivi fin dall'inizio del ciclo di performance. 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:

- 324** personale in servizio nel corso del 2022 (300 nell'anno 2021);
- 279** personale con obiettivi e valutato (al 8/03/2023), di cui 6 cessati (269 nell'anno 2021);
- 0** personale con obiettivi e non ancora valutato;
- 41** personale senza obiettivi individuali a causa di congedi parentali/maternità obbligatoria, assenze non retribuite, dimissioni, mobilità interna oppure presa di servizio nello stesso anno (31 nell'anno precedente).

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

Personale accademico (in valori assoluti):

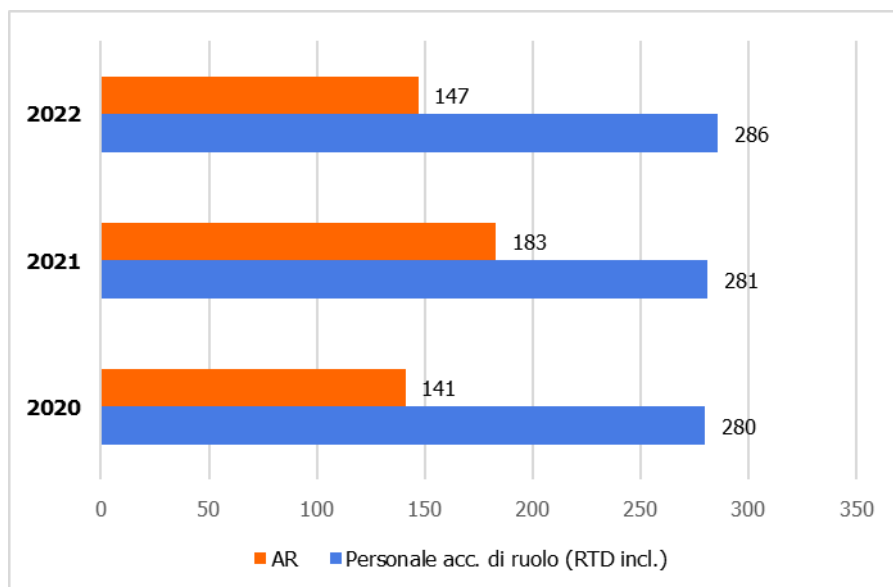


Grafico n. 5

Personale tecnico-amministrativo:

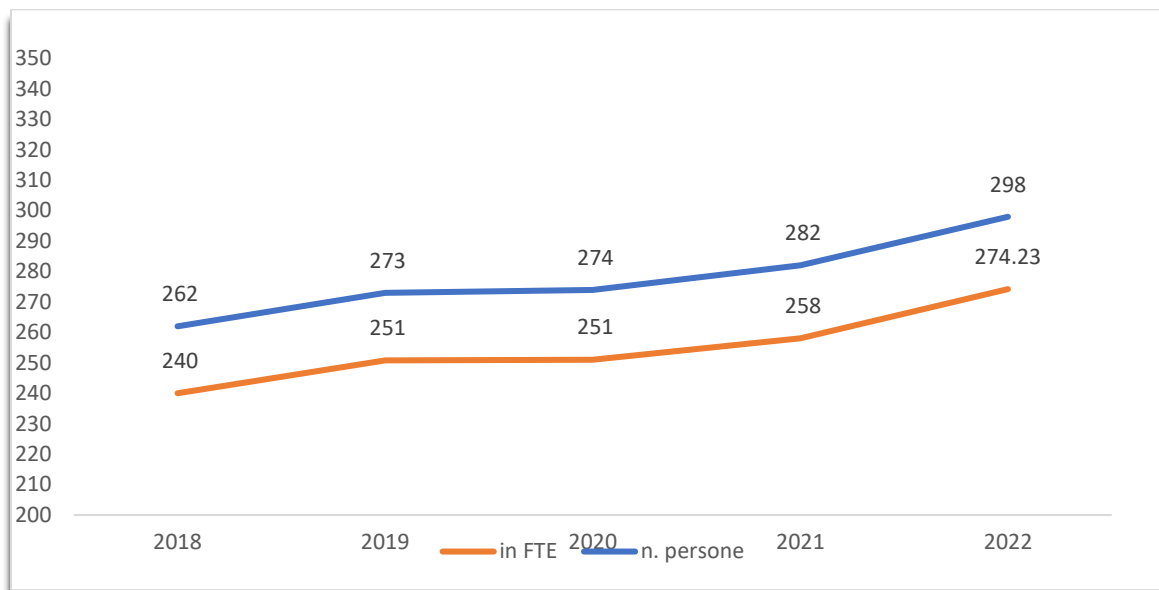


Grafico n. 6

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

anno	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Studenti iscritti	4.392	4.187	4.432	4.639	4.034	4.107	3.264
Personale tecn. amm.	274,23	258,03	251,06	250,85	239,70	226,10	221,98
Studenti/personale tecn. amm.	16,01	16,22	17,65	18,493	16,829	18,165	14,704

Tabella n. 2

Il rapporto studenti/personale tecnico amministrativo è pari a 16,012 (16,22 per l'anno 2021).

Il seguente grafico mostra la ripartizione percentuale del personale (accademico e tecnico-amministrativo) al 31 dicembre 2022:

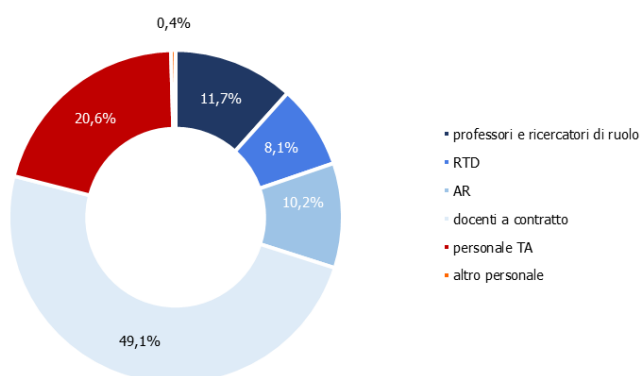


Grafico n. 7

Utile appare anche la rappresentazione del personale tecnico-amministrativo per profilo professionale al 31 dicembre 2022:

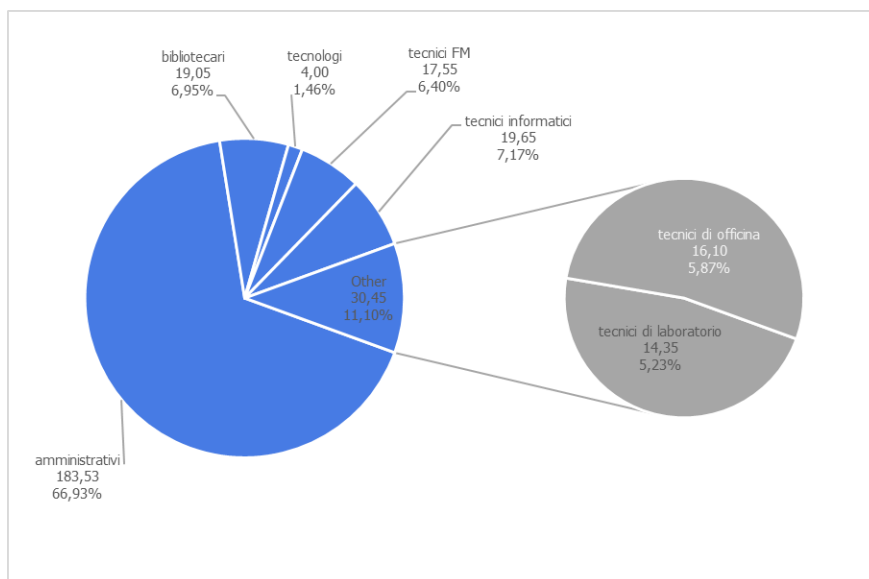


Grafico n. 8

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo, il seguente grafico mostra l'impegno per ambito alla data del 31 dicembre 2022:

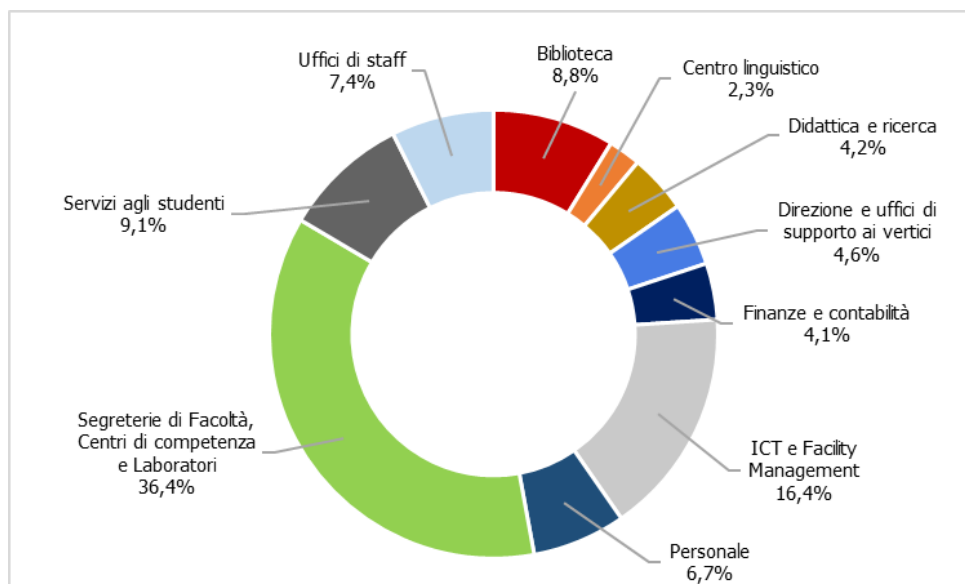


Grafico n. 9

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

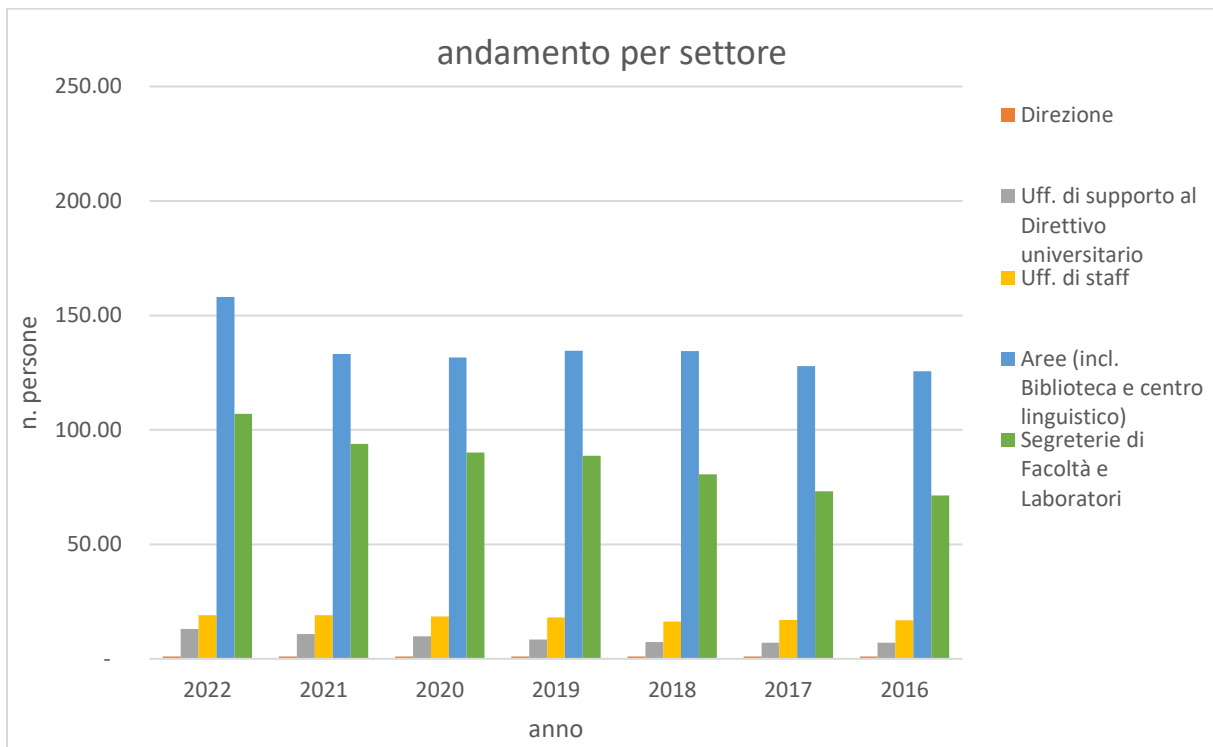


Grafico n. 10

Il seguente grafico evidenzia la distribuzione dei premi 2022 (importi lordi), riconosciuti al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo di Bolzano per livello d'inquadramento:

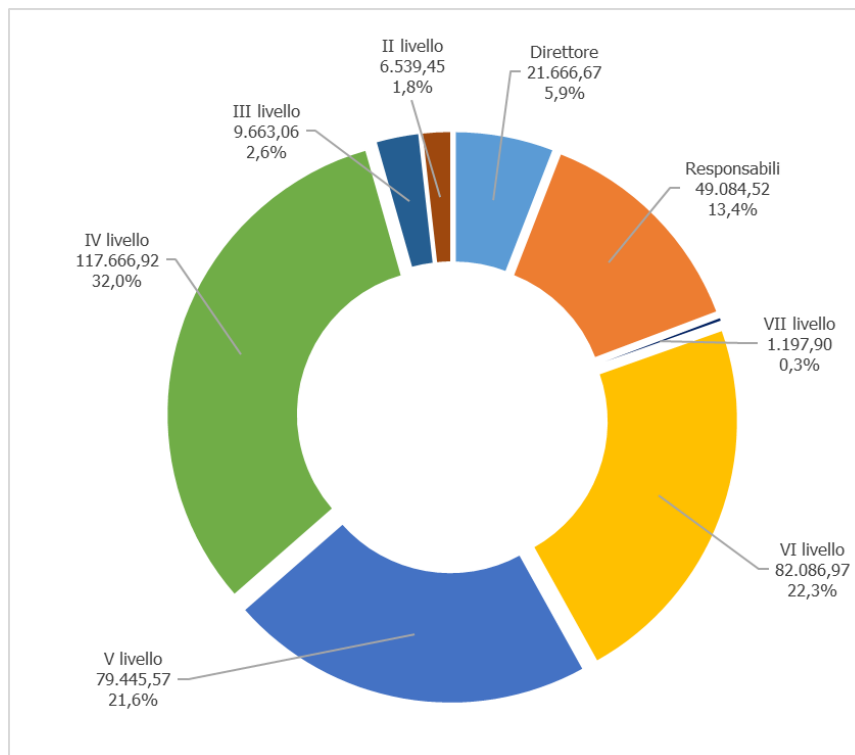


Grafico n. 11

Il totale dei premi lordi per l'anno 2022 ammonta a euro 367.351,05 (358.737,81 euro nell'anno 2021 e 350.050,41 euro nell'anno 2020).

Segue una rappresentazione grafica degli obiettivi individuali 2022 raggiunti per *range*.

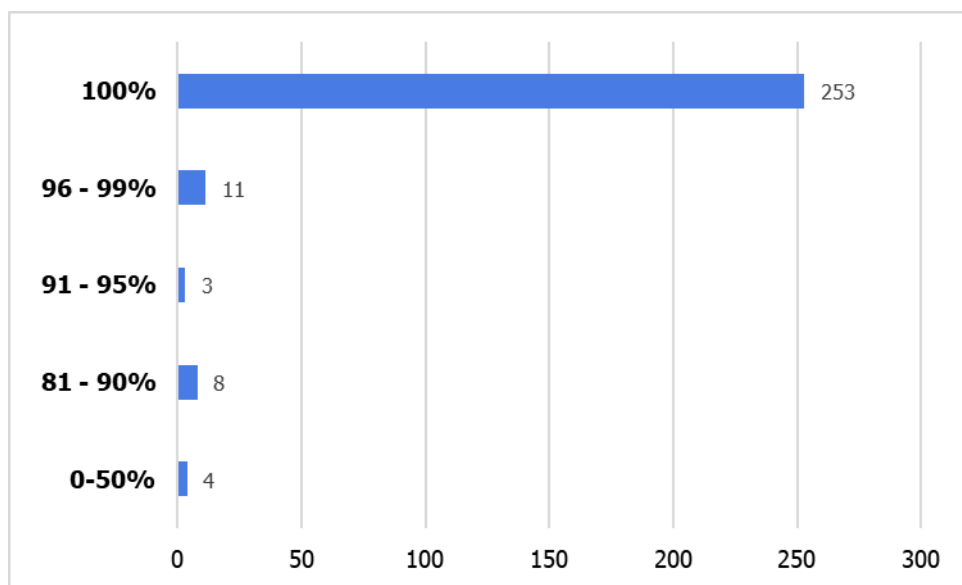


Grafico n. 12

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

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

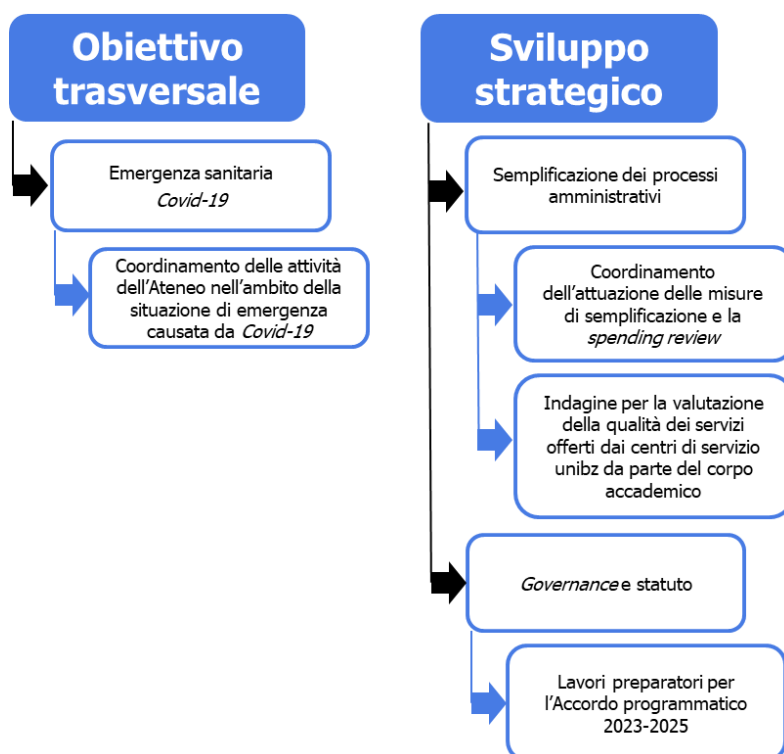


Grafico n. 13

In particolare, il NdV ha preso visione del dossier degli obiettivi 2022 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 31 gennaio 2023.

In sede di monitoraggio si è quindi preso atto di quanto riportato nella relazione sulla performance riguardante gli obiettivi del Direttore (pagg. 16-18).

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

1. relativamente all'obiettivo connesso all'emergenza sanitaria *Covid-19* il semestre estivo 2021/2022 è stato ancora caratterizzato dalle restrizioni, mentre il semestre invernale 2022/2023 è iniziato senza queste limitazioni. Con decreto legislativo n. 1 del 7 gennaio 2022 è stato introdotto l'obbligo di vaccinazione per il personale universitario (*over 50*) per il periodo 1° febbraio – 15 giugno 2022 con conseguente obbligo di controllo del rispetto di questo obbligo e del *green pass*. Dal 1° maggio 2022 unibz è stata aperta al pubblico ed è terminato il controllo del *green pass*. Da questa data non si è più riunita la task force e si è potuta svolgere l'attività in via ordinaria;
2. dopo l'approvazione delle relazioni di progetto "*Spending review*" e "*Process optimisation*" da parte degli organi preposti è stato istituito un gruppo di lavoro coordinato dal Direttore. Sono state implementate anche nei sistemi informativi alcune proposte di semplificazione, mentre

lo stesso gruppo di lavoro ha elaborato, raggruppato ed avviato una serie di ulteriori proposte di miglioramento. È stato valutato anche l'impatto di alcune proposte a livello di governance e di Statuto. Alcune misure relative alla spending review sono state sottoposte all'approvazione del Direttore e successivamente implementate mentre per altre misure sono stati individuati possibili scenari di miglioramento finanziario;

3. la valutazione dei centri di servizi è stata avviata nel corso dell'anno 2022 sotto il coordinamento del Direttore. Dopo un pre-test e l'assunzione di un assistente di ricerca per la valutazione scientifica a fine settembre è stata approvata la versione finale del questionario. In ottobre il questionario è stato implementato nel software *Survey Monkey* e, inizialmente, la conclusione dell'indagine è stata pianificata per il 29 novembre. Questo termine, causa bassa adesione, è stato posticipato al 13 dicembre. Al termine dell'indagine i dati sono stati analizzati e il report statistico è stato consegnato alla Presidente il 22 dicembre. Sulla base dei dati raccolti il Direttore ha predisposto una prima analisi che è stata inoltrata il 17 gennaio 2023 alla Presidente;
4. la Direzione ha supportato la predisposizione dell'accordo programmatico-finanziario 2023-2025 attraverso l'elaborazione di un cronoprogramma, di una pianificazione di diversi scenari finanziari e la preparazione di più incontri con il Presidente della Giunta provinciale. Ulteriori tematiche affidate al Direttore in questa materia erano l'identificazione degli obiettivi tecnico-amministrativi e di una proposta di obiettivi strategici, di milestones e indicatori sulla base degli input impartiti dal Direttivo. Importanti e ulteriori aspetti hanno riguardato il fabbisogno di infrastrutture e la continua digitalizzazione nonché la loro attuazione. Vista anche l'importanza di questo documento strategico per i prossimi anni l'impegno della Direzione è stato elevato al fin di poter firmare il documento a maggio 2023.

In conclusione, a parere del NdV, nel merito degli obiettivi e delle effettive prestazioni evidenziate nella relazione sulla performance 2022, 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. Molto positivamente sono da evidenziare le analisi relative alla spending review e alla valutazione dei centri di servizio. Si raccomanda la loro valutazione e se ritenuto utile la loro implementazione nel breve – medio periodo.

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, le 5 Segreterie di Facoltà e le Segreterie dei Centri di competenza.

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

Dalla relazione sulla performance 2022 si evince che complessivamente sono stati formulati 56 obiettivi così suddivisi per macroarea:

SVILUPPO STRATEGICO:

29 obiettivi, di cui

- 22 riferiti alla semplificazione e digitalizzazione processi;
- 2 Governance e statuto;
- 1 valutazioni delle Facoltà;
- 4 pianificazione e risparmio.

EMERGENZA SANITARIA COVID-19:

2 obiettivi

ORGANIZZAZIONE:

11 obiettivi, di cui

- 1 implementazione del piano di sostenibilità;
- 8 misure nell'ambito del personale;
- 2 realizzazione di nuove infrastrutture.

ISTITUZIONE NUOVE STRUTTURE ACCADEMICHE:

4 obiettivi, di cui

- 3 istituzione nuove Facoltà;
- 1 nuovi centri di competenza.

DIDATTICA :

1 obiettivo, di cui

- 1 sviluppo offerta formativa.

RICERCA:

1 obiettivi, di cui

- 1 incremento fondi terzi.

THIRD MISSION:

8 obiettivi, di cui

- 4 visibilità della ricerca;
- 4 collaborazione con il territorio.

Lo stato di raggiungimento dei macro-obiettivi d'Ateneo per l'anno 2022 viene raffigurato nel seguente grafico:



Grafico n. 14

Dal grafico n. 14 si evince che 3 dei 29 obiettivi strategici declinati sull'Amministrazione sono stati pienamente raggiunti (i valori indicati tra parentesi indicano il numero degli obiettivi di dettaglio formulati). Non sono stati raggiunti due su tre obiettivi per la realizzazione della nuova Facoltà.

Di seguito si elencano gli obiettivi operativi raggiunti parzialmente o non raggiunti:

- incremento delle entrate della Biblioteca (parzialmente raggiunto);
- inserimento costi overhead nel budget degli eventi (non raggiunto);
- nuovo sistema accessi (non raggiunto);
- piano triennale di comunicazione con un focus sulle nuove Facoltà (non raggiunto).

Causa forza maggiore gli obiettivi (2) dell'Ufficio legale relativi alla formazione nell'ambito delle attività legate agli organi non sono stati realizzati.

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:

- coinvolgimento di tutti i collaboratori;
- continuo miglioramento dei processi e del sistema;
- trasparenza dell'azione;
- previsione d'integrare il piano con aspetti economici;
- obiettivi anche trasversali;
- analisi condotte in vari ambiti (spending review, centri di servizio).

Aree di miglioramento:

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

Grande attenzione e lavoro di coordinamento dovrà essere rivolto all'implementazione delle azioni deliberate dagli organi preposti conseguenti alle analisi condotte negli ultimi anni e nel corso dell'anno 2022.

Best practice:

Il NdV apprezza che il ciclo della performance abbia conseguito una sua fluidità ed efficienza con un percorso in continuo miglioramento. La rilevazione della soddisfazione e concreta applicazione dei risultati derivanti dalla rilevazione sulla soddisfazione dei collaboratori ha consentito un ulteriore sviluppo che si auspica avverrà nel prossimo futuro anche per le analisi condotte relative alla spending review e alla qualità dei servizi. Si apprezzano i passi in avanti compiuti nel corso dell'anno 2022 per la semplificazione, unificazione di processi e la loro digitalizzazione. Si constata che il piano della performance è diventato un valido strumento di programmazione e di lavoro.

13. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'ANAC con delibera n. 203 del 17 maggio 2023 ha richiesto agli OIV di attestare l'assolvimento di una serie di obblighi di pubblicazione per la prima volta attraverso un applicativo dedicato. Attraverso un accesso riservato all'applicativo è stata data la possibilità di compilare le schede di rilevazione e di verificare il grado di assolvimento degli obblighi di pubblicazione pertinenti per le università. Inoltre, nel sistema è possibile compilare la dichiarazione di attestazione che sarà pubblicata entro i termini prescritti (15 settembre).

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

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del decreto legislativo n. 150/2009, così come modificato dal decreto legislativo n. 74/2017 il NdV, nella sua funzione di OIV, è tenuto a validare entro il 30 giugno di ogni anno la relazione sulla performance "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

La validazione della relazione è condizione necessaria sia per l'efficacia della relazione stessa che per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del decreto legislativo citato.

La relazione sulla performance 2022, approvata dalla Presidente di unibz con decreto n. 17 del 3 marzo 2023, è stata trasmessa al NdV ai fini della validazione il giorno 3 marzo 2023.

Con comunicazione del 13 marzo 2023 inviata alla Presidente e al Direttore di unibz, il NdV, nell'attesa della redazione della presente relazione,

- dopo avere effettuato l'analisi del collegamento tra obiettivi strategici, direzionali e obiettivi assegnati ai diversi uffici e funzioni dell'organigramma e dopo avere analizzato la metodologia seguita e la documentazione degli obiettivi;
- dopo avere intervistato nella seduta del 13 marzo 2023 il Direttore per controdedurre l'effettivo raggiungimento dei propri obiettivi a suo tempo assegnatigli sulla base delle strategie concordate con la Presidente,

ha validato la relazione sulla performance 2022 esprimendo il nulla osta al procedere all'erogazione dei premi per tutti i collaboratori con il cedolino di marzo.

Il NdV reputa che la relazione sia attendibile nel suo insieme, supportata da criteri metodologici, da procedure e modalità di gestione del ciclo delle performance adeguate allo scopo; raccomanda all'Ateneo di proseguire nello sforzo per implementare il collegamento tra il ciclo della performance e quello del bilancio.