



Relazione sulla performance dell'Università di Trento nel 2013

1. Introduzione.

Con questo referto, il Nucleo di Valutazione si esprime nuovamente sulla *performance* dell'Università di Trento (di seguito: l'Università) nel corso del 2013. Nell'esporre, nel referto provvisorio approvato il 08 agosto 2014, una serie di giudizi di risultato parziale, sono stati chiesti e ottenuti ulteriori chiarimenti (forniti, il 2 settembre 2014, dal Direttore Generale in un apposito documento, che integra la Relazione sulla performance del 16 giugno 2014 (di seguito: la Relazione). Il Nucleo di Valutazione deve adesso formulare un giudizio di risultato complessivo, attenendosi alla logica seguita dalle norme rilevanti ai fini che qui interessano. Tale logica è di tipo binario, per cui quel giudizio di risultato complessivo deve essere di segno positivo o negativo. Giova dire subito – a fini di chiarezza – che, in applicazione di questa logica, l'opinione del Nucleo di Valutazione è che, per un verso, i giudizi di risultato parziale di segno positivo sono prevalenti rispetto a quelli di segno negativo e, in conseguenza di ciò, deve essere di segno positivo anche il giudizio di risultato complessivo. Per un altro verso, però, ciò non esime il Nucleo di Valutazione dal dovere di segnalare agli organi di governo dell'Università – proprio a seguito degli ulteriori chiarimenti forniti dall'amministrazione - una serie di criticità.

2. Le misure adottate nel ciclo della performance e le informazioni disponibili.

Gli elementi di segno positivo sono, oltre ai risultati segnalati nella Relazione e della collaborazione instaurata con l'amministrazione nel rispetto delle rispettive attribuzioni, i seguenti due: a) le misure adottate nel corso del ciclo della performance; b) le informazioni rese disponibili. Quanto al primo aspetto, sia i documenti messi a punto dall'amministrazione dell'Università, sia le risultanze delle verificazioni dimostrano che il ciclo della performance si è svolto regolarmente, seguendo l'iter previsto dalle norme di rango primario e dai criteri applicativi elaborati dalla CIVIT. Quanto al secondo aspetto, ossia alle informazioni riguardanti alle attività svolte dagli uffici, molte di quelle informazioni sono state fornite nella Relazione; altre – come il Direttore Generale ha osservato nel documento integrativo prima citato – sono desumibili da altri atti e documenti già disponibili sul sito internet dell'Università; altri aspetti, ancora, sono stati chiariti del tutto o parzialmente in quel documento integrativo.

3. La struttura della Relazione.

Per un ulteriore elemento rilevante, ossia la struttura della relazione, il Nucleo di Valutazione prende atto delle repliche fornite dall'amministrazione. Alla constatazione effettuata dal Nucleo di Valutazione, ossia che tale struttura non è coerente con quanto richiesto dai criteri applicativi definiti dalla CIVIT, si è replicato che, da un lato ciò costituisce l'esplicazione dell'autonomia che le norme vigenti riconoscono agli atenei e, dall'altro, ciò consente di effettuare raffronti con le gestioni degli anni precedenti. Mentre per ciò che concerne l'esercizio dell'autonomia, una valutazione non può che essere effettuata dagli organi di governo dell'Università, l'argomento relativo ai raffronti – come suole dirsi – prova troppo, perché, così opinando, nessuna amministrazione avrebbe dovuto adeguarsi al format elaborato dalla CIVIT, al fine di continuare a usare le stesse modalità di esposizione degli anni precedenti.

4. Le persistenti criticità.

Restano da segnalare, infine, le criticità rilevate dal Nucleo di Valutazione, per alcune delle quali il documento che integra la Relazione conferma quanto si è osservato nel precedente referto, cui si rinvia particolarmente per quanto concerne [i criteri e le modalità di valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti](#). Innanzitutto, la scelta di fare ricorso a obiettivi espressi in modo descrittivo, anziché a target di tipo quantitativo, conferma la deviazione rispetto a quanto richiesto dalle norme primarie e incide in modo negativo sulla trasparenza e, così, sulla verificabilità del grado in cui quegli obiettivi sono stati raggiunti e, in ultima analisi, sull'efficienza complessiva dell'apparato amministrativo. Allo stesso modo, pur prendendo atto dei chiarimenti ricevuti per quanto concerne il monitoraggio, il Nucleo di Valutazione non può che ribadire che il monitoraggio si fonda sul confronto tra obiettivi e risultati e da luogo a interventi correttivi quando tale confronto segna degli scostamenti tra i primi ed



Nucleo di Valutazione

i secondi: è quindi evidente che si tratta di attività sistematica che richiede attività di reporting – di cui non vi è evidenza empirica - adeguatamente strutturate e cadenzate secondo intervalli predefiniti. Non sono fugati neppure i dubbi concernenti le criticità nei rapporti con gli *stakeholders*.

5. Conclusione.

Il Nucleo di Valutazione, confidando che i rilievi critici emersi durante il processo di analisi della Relazione e trasmessi all'amministrazione possano giovare al miglioramento dei criteri e delle modalità con cui le attività amministrative dell'Università vengono svolte, ritiene di poter comunque esprimere un giudizio positivo quanto alla validazione della Relazione sulla performance.

ALLEGATO A - VALIDAZIONE PERFORMANCE 2013

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	CAMPI PRESENTI (SI/NO)	VALIDAZIONE
1	PRESENTAZIONE E INDICE	Differisce da quello previsto da anac nella delibera 5/2012 http://www.anticorruzione.it/wp-content/uploads/Delibera-n-5-del-2012-testo-finale.pdf . Nel documento integrativo viene giustificata tale scelta che non appare del tutto condivisibile.	si	Si
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Dati sommari relativi a università in cifre	si	Si
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Si fa riferimento solo alle modifiche normative. Non sono chiarite i rapporti con gli stakeholders	si	Si
2.2	L'amministrazione	La descrizione dell'organizzazione e i dati quantitativi sono descritti nell'appendice. Nel documento integrativo sono forniti dati quantitativi (tabella p. 4)	si nel documento integrativo	Si
2.3	I risultati raggiunti	Sono ricavabili dalla lettura complessiva della relazione, ma non ne esiste una versione sintetica Sono elencati risultati di sintesi p. 5	si nel documento integrativo	Si
2.4	Le criticità e le opportunità	Sono ricavabili dalla lettura complessiva della relazione, ma non ne esiste una versione sintetica. Sono discussi nel documento integrativo	si nel documento integrativo	Si
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	La struttura della parte 3 è sui generis. E' divisa in due capitoli. Una generale relativa ad obiettivi strategici operativi declinati in trasversali e propri delle singole direzioni. Evidentemente sono quelli previsti nel piano della performance. Ed una seconda parte (cap. 3) con altri indicatori quantitativi e dati relativi alle singole direzioni di cui allo stato non si capisce la natura rispetto al piano. L'assenza della descrizione dell'albero della performance rende di difficile comprensione l'impostazione delle due parti nella loro configurazione attuale. Nel documento integrativo si giustifica la struttura. Dal punto di vista dell'impostazione questo rende difficoltosa la fruizione del documento da parte di non addetti ai lavori.	si	Si
3.1	Albero della <i>performance</i>	Manca un documento descrittivo dell'albero della performance, degli uffici coinvolti e dei tempi di attuazione. Parzialmente coperto da documento inviato da DG a presidente del ndv. Anche in questo caso alcuni elementi sono desumibili dal par. 3.3 del documento integrativo. L'adozione di fasi della performance sui generis è stata definita dall'ateneo con l'approvazione del Nucleo nella precedente composizione. Non rispondono nei dettagli a quanto previsto da ANAC	Desumibili dal documento integrativo	No
3.2	Obiettivi strategici	Sono definiti su paragrafi diversi prima trasversali poi alle diverse direzioni. A ciascuno sono associati gli obiettivi operativi ed i target (in genere di tipo on/off non sempre commentati e descritti in dettagli. Mancano le indicazioni che sarebbero richieste a pagina 7/8 della delibera ANAC5/2012) Nel documento di chiarimento sono spiegate e giustificate le ragioni dell'assenza di obiettivi operativi e target	si	Si con rilievo di criticità
3.3	Obiettivi e piani operativi	vedi sopra 3.2	si	Si con rilievo di criticità
3.4	Obiettivi individuali	La relazione risulta priva di indicazioni che possano permettere al NdV di comprendere non soltanto quali sono gli obiettivi individuali per tutte le categorie di personale, ma anche quale è stato il sistema di valutazione e misurazione che l'Ateneo ha applicato, il suo metodo, i suoi contenuti. Va, altresì, aggiunto che la "relazione 2013" dovrebbe riportare anche «informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente e, in particolare, sul grado di differenziazione dei giudizi, in modo tale da rappresentare adeguatamente i risultati del sistema di valutazione individuale». Sono inserite informazioni sui risultati raggiunti per dirigenti ed EP. Si fa riferimento ad altri documenti sul sistema di misurazione. Si chiariscono le modalità "informali" di valutazione adottate. Continuano a mancare indicazioni sulle categorie di personale non dirigenziale/non EP	parzialmente nel documento integrativo	Si con criticità e limitatamente alle informazioni rese disponibili
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Ci sono cenni sparsi nella relazione. Nella tabella di pagina 4 dei chiarimenti sono indicate le risorse. Non ci sono indicazioni su efficienza ed economicità.	parzialmente nel documento integrativo	Si con criticità e limitatamente alle informazioni rese disponibili
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nel documento integrativo si fa riferimento esplicito a documenti esterni nell'ambito complessivo della giustificazione di una diversa impostazione della relazione rispetto a quanto previsto da ANAC	no	Si con criticità
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Risponde parzialmente il DG nella comunicazione al NDV	no	Si con criticità
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità		no	Si con criticità
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>		si nel documento integrativo	Si
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	L'assenza di tabella è conseguente alla mancata adozione della struttura prevista da ANAC	no	no
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	L'assenza di tabella è conseguente alla mancata adozione della struttura prevista da ANAC	no	no
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Si segnala, in particolare, che l'adozione delle tabelle sulla valutazione individuale assume particolare rilevanza, perché dovrebbe ulteriormente chiarire all'OIV, attraverso l'indicazione di dati specifici, in quale modo l'Ateneo intende procedere alla distribuzione del salario accessorio tra i dipendenti dell'amministrazione. Nel documento integrativo ci sono indicazioni su dirigenti ed EP. Manca tutto il restante personale.	parzialmente nel documento integrativo	Si con criticità e limitatamente alle informazioni rese disponibili



Nucleo di Valutazione

ALLEGATO B

Ai Magnifico Rettore
dell'Università degli Studi di Trento
prof.ssa Daria de Pretis

e p.c. CIVIT - Commissione Indipendente per la Valutazione, la
Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche
Piazza Augusto Imperatore, 32 - 00186 Roma (Rm)

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2013

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi di Trento, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 16/06/2014 (con le integrazioni poste in essere nel documento inviato il 02 settembre 2014)
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:
- il monitoraggio della CIVIT sul Piano della performance 2011-2013 e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
 - la Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.
- D. L'OIV ha chiesto ed ottenuto informazioni e chiarimenti ulteriori, forniti dall'amministrazione in varie occasioni, da ultimo nel documento che integra la Relazione sulla performance di cui al § A.
- E. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance.

Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata nell'allegato, che costituisce parte integrante del presente documento.

Data 10/09/2014

Firma

Prof. Giacinto della Carriera

Firma

Prof. Antonio Baricchi

Firma

Prof. ssa Maria Bergamin

Firma

Prof. Andrea Caranti

Firma

Prof. Rocco Micciolo