



Nucleo di Valutazione

ALLEGATO B

Al Magnifico Rettore
dell'Università degli Studi di Trento
Prof. Paolo Collini

e p.c. ANVUR, Agenzia Nazionale di Valutazione del
sistema Universitario e della Ricerca
Via Ippolito Nievo, 35
00153 Roma

Dipartimento della Funzione Pubblica
Corso Vittorio Emanuele II, 116
00186 Roma

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2015.

- 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 approvata dall'Amministrazione in data 21/06/2016 ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 29/06/2016.
- 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 Piano Integrato 2016;
 - 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. 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 è parte integrante del presente documento.

Trento, 12/09/2016

Firma
F.to prof. ssa Maria Bergamin

Firma
F.to prof. Alberto Baccini

Firma
F.to dott.ssa Emanuela Stefani

Firma
F.to prof. Rocco Micciolo

Firma
F.to prof. Matteo Turri



Nucleo di Valutazione

Giudizio di sintesi del Nucleo di Valutazione in qualità di OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2015

Allegato A parte integrante al “Documento di validazione della Relazione sulla performance”

Considerazioni del Nucleo di Valutazione sulla comprensibilità, conformità e attendibilità

In merito alla verifica di **conformità** si richiama innanzitutto l'attenzione sui cambiamenti normativi concernenti le competenze in tema di valutazione nazionale del ciclo della performance, trasferite dalla CiVIT (poi ANAC) all'ANVUR, Funzione Pubblica e poi ancora ANVUR; l'ANVUR ha elaborato, nel luglio 2015, le proprie *Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle Università statali*, applicabili a partire dal 2016.

La Relazione sulla Performance 2015 presenta, a parere del Nucleo un buon grado di **comprensibilità** delle informazioni, anche grazie all'utilizzo di un linguaggio accessibile alla maggioranza dei lettori, siano essi cittadini o imprese. Il Nucleo apprezza gli sforzi operati dall'amministrazione in questi anni per rendere più comprensibili i contenuti del documento e illustrare con maggiore precisione l'attività svolta.

Tuttavia restano alcuni punti non perfettamente chiari, come, ad esempio, l'utilizzo improprio del termine “*outcome*” in riferimento alle attività svolte, anziché agli effetti di medio-lungo periodo sull'ambiente di riferimento.

Per quanto riguarda gli aspetti tecnici del confronto tra target e risultati, il Nucleo ha riscontrato un significativo miglioramento rispetto alla relazione precedente. Il Nucleo rileva che in qualche caso sarebbe stato preferibile modificare l'obiettivo in itinere, prendendo atto degli ostacoli esterni incontrati, piuttosto che definirlo parzialmente raggiunto comunque. Permane inoltre la difficoltà a verificare il grado di raggiungimento realizzato nei casi in cui manchi una quantificazione del target e questo non sia completamente realizzato.

Rimane critica come segnalato nella relazione sulla premialità del 2014 la comprensione dei criteri seguiti nella pesatura degli obiettivi.

Per quanto riguarda le procedure, il Nucleo ritiene opportuno rilevare che pur avendo richiesto, come peraltro indicato nelle Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane (ANVUR, luglio 2015), di partecipare ad almeno ad una delle riunioni nelle quali è effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi, non è mai stato invitato. Auspica quindi di essere convocato per la prossima assegnazione degli obiettivi.

Per quanto riguarda **l'attendibilità** il Nucleo rileva che la verifica della correttezza del dato esposto è connessa all'individuazione delle fonti degli indicatori, target e risultati presentati. L'attendibilità dei dati forniti viene considerata di buon livello.

Ciò premesso, il Nucleo ritiene di poter formulare le seguenti considerazioni:

- pur essendo state condotte alcune indagini come ad esempio quella relativa al benessere organizzativo, nella Relazione sono stati omessi sia l'analisi dei risultati che delle loro ricadute sui processi decisionali; il Nucleo sottolinea che l'analisi di tali risultati avrebbero contribuito a rendere più consistenti le sezioni



Nucleo di Valutazione

della Relazione dedicate a punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance. In particolare sarebbe stato auspicabile l'esplicita considerazione delle criticità riscontrate e l'evidenziazione delle azioni dirette a rimuoverle, specificando quelle messe in atto nell'esercizio e quelle rimandate al periodo successivo.

- Il Nucleo di valutazione, dopo aver rilevato l'**assenza** nella relazione della sezione 2.4 relativa a criticità e opportunità, ha richiesto all'Amministrazione le ragioni che hanno portato a tale omissione. L'amministrazione ha risposto come segue:

“Relativamente alle criticità riscontrate nel conseguimento degli obiettivi programmati nell'anno 2015, si è ritenuto più opportuno specificare, per ogni singolo obiettivo, le eventuali criticità intervenute che hanno determinato scostamenti tra i risultati attesi e risultati effettivamente raggiunti. La descrizione analitica delle cause degli scostamenti è riportata nella Sezione 3.2. Riguardo alle criticità più generali che coinvolgono l'Ateneo si rimanda al paragrafo "Rischi e incertezze" della Relazione sulla gestione inserita nel Rapporto Annuale 2015”.

Il Nucleo di valutazione, preso atto di tale motivazione, ritiene che non sia opportuno fare riferimento ad altri documenti per leggere una riflessione generale sulle criticità e opportunità dell'azione di gestione dell'Ateneo che avrebbero potuto essere riportate in questa relazione; ritiene altresì che le evidenziazioni di criticità e opportunità siano di centrale importanza per la relazione sulla performance ed auspica che l'Amministrazione già dalla prossima relazione introduca tali considerazioni nell'apposito paragrafo della relazione;

- Il Nucleo ha rilevato l'**assenza** dalla relazione della sezione 4 risorse, efficienza ed economicità. Alla richiesta della motivazione l'Amministrazione ha risposto nel seguente modo:

“Le modifiche al quadro informativo contabile relativo al 2015 (con nuovi schemi di bilancio e principi contabili) hanno tra l'altro introdotto un nuovo documento "Relazione sulla gestione" che illustra l'andamento e i risultati gestionali; tale Relazione è inserita nel Rapporto Annuale 2015.

Alle analisi contenute nella Relazione sulla gestione si rimanda per gli aspetti economico-finanziari. Riguardo alla Relazione sulla Performance 2015 si è ritenuto più opportuno specificare costi e relativi volumi gestiti per ogni servizio erogato da ogni Direzione. Sono inoltre confrontati i dati a consuntivo rispetto a quelli di budget 2015. La Relazione sulla Performance 2016 sarà opportunamente integrata con le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario”.

Il Nucleo di valutazione, prende atto di tale motivazione. Come notato in precedenza ritiene che non sia opportuno inserire il riferimento ad altri documenti senza riportarne in modo sintetico i contenuti anche nella relazione sulla performance. Prende atto della volontà dell'Amministrazione di reintrodurre già nella prossima relazione la sezione 4;

- vengono illustrati i risultati e i dati riassuntivi sugli esiti del processo di valutazione dei risultati del personale a cui sono stati assegnati obiettivi individuali nell'anno 2015, secondo i criteri previsti dal C.C.N.L. e C.C.I.. Su questo punto il Nucleo rileva che l'amministrazione ha fornito in maniera sintetica i risultati sulla performance individuale e sul grado di raggiungimento degli obiettivi del personale dipendente. Da queste informazioni non emerge la differenziazione dei giudizi e di conseguenza i risultati del sistema individuale di valutazione tra sedi centrali e periferiche, dipartimenti direzioni. Inoltre, si



Nucleo di Valutazione

osserva che nella relazione ci sono indicazioni sintetiche sul raggiungimento degli obiettivi solo per i dirigenti, EP e D con responsabilità e non di tutto il personale. Per quanto riguarda il restante personale ci si limita solo ad indicare gli esiti della valutazione ex art. 11 C.C.I. (si veda Allegato A).

- alla data di approvazione delle Relazione, contenente dati aggiornati al 16 giugno 2016, il processo di valutazione della performance individuale non era ancora completato, ed è stato concluso entro la metà di luglio. L'amministrazione ha dichiarato che i dati definitivi verranno forniti in una successiva relazione sul monitoraggio della premialità: il Nucleo osserva che il ritardo nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione delle performance individuali è scarsamente compatibile con la piena operatività ed efficienza del ciclo della performance.
- L'analisi di dettaglio degli esiti della valutazione conseguita dal personale afferente alle sedi centrali vs quelle periferiche è rinviata al documento di Monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, in quanto alla data del 16 giugno non era ancora terminato l'intero processo. Le schede individuali sono state successivamente consegnate all'ufficio di supporto per essere analizzate nella relazione sulla premialità.
- Va altresì rilevato che sono state fornite separatamente al Nucleo di valutazione le tabelle sulla valutazione individuale che permettono di 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

Per quanto concerne la valutazione del personale tecnico amministrativo, il Nucleo di Valutazione constata, che per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi:

Per gli EP (59) (mancano ancora 2 schede di valutazione) che sono suddivisi in strutture accademiche (18) e direzioni centrali (39); le valutazioni del personale delle strutture accademiche (18) sono tutte tra il 100% ed il 95,1% mentre per gli EP delle direzioni centrali, dei 39 valutati solo 10 sono tra il 100% ed il 95,1%.

Osservazioni simili riguardano le posizioni D con responsabilità (manca ancora 1 scheda). Per i D con responsabilità (112), che sono suddivisi in strutture accademiche (40) e direzioni centrali (72), le valutazioni del personale delle strutture accademiche (29) sono tra il 100% ed il 95,1% mentre il personale delle direzioni centrali 30 dei 72 valutati hanno un punteggio tra il 100% ed il 95,1%.

Per le altre categorie si evidenzia ancora una volta che il personale delle strutture accademiche raggiunge nel 19,7% dei casi la valutazione massima (110%), contro il 6,0% del personale delle direzioni centrali.

Va comunque rilevato che l'amministrazione ha previsto un meccanismo di perequazione da applicare alla corresponsione del Premio di Ateneo di cui all'art. 9 del C.C.I. volto a riequilibrare i compensi corrisposti, tra strutture centrali e periferiche.

Tale meccanismo prevede, a monte, la definizione di due fondi distinti (Strutture Centrali e Strutture Accademiche), calcolati in base alla numerosità degli afferenti alle strutture. Concluso il processo di valutazione delle performances individuali i residui che si determinano a seguito delle valutazioni attribuite, vengono riassegnati all'interno di ciascun fondo.

Considerato che la valutazione media delle Direzioni è inferiore alla valutazione media dei Dipartimenti la redistribuzione dei residui risulta più elevata per le Direzioni rispetto alle strutture accademiche. Ciò comporta che, a parità di valutazione individuale il dipendente afferente ad una Direzione percepisce un



Nucleo di Valutazione

compenso più elevato.

Il Nucleo esprime l'avviso che un maggiore sforzo debba essere fatto per rivedere le modalità organizzative di monitoraggio in modo da intervenire sul divario di risultati tra sedi centrali e periferiche, che risulta ancora elevato.

Vengono qui di seguito riportati i dati relativi agli EP, D con responsabilità suddivisi per Direzioni/Dipartimenti per range di risultato. Vengono riportati anche i dati relativi ai B, C, D senza responsabilità suddivisi per Direzioni/Dipartimenti per valutazione e per categoria.

Risultati categoria EP: (Mancano 2 schede)

Dipartimento/Centro	<=80	80-85	85-90	90-95	95-100	Totale complessivo
Centro di Biologia Integrata - CIBIO					1	1
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC					4	4
Dip.di Fisica					7	7
Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione					1	1
Dip.di Ing. Industriale					2	2
Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica					1	1
Dip.di Matematica					1	1
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale					1	1
Totale dipartimenti	0	0	0	0	18	18
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti		2	1			3
Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza		1	1	2	3	7
Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tec.n.Inf.e		2	2	5	1	10
Direzione Generale	1			1	3	5
Direzione Patrimonio Immobiliare Appalti			2	3		5
Direzione Ricerca e SBA	2			1	3	6
Direzione Risorse Umane e Organizzazione		1	1	1		3
Totale Direzioni	3	6	7	13	10	39
Totale Generale	3	6	7	13	28	57



Nucleo di Valutazione

Risultati categoria D con Responsabilità: (Manca 1 scheda)

Dipartimento/Centro	<=80	80-85	85-90	90-95	95-100	Totale complessivo
Centro di Biologia Integrata - CIBIO				1	3	4
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC			1	1	1	3
Dip.di Economia e Management					1	1
Dip.di Fisica			1	3	6	10
Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione					1	1
Dip.di Ing. Industriale		1			2	3
Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica				2	6	8
Dip.di Lettere e Filosofia					2	2
Dip.di Matematica					1	1
Dip.di Psicologia e Scienze Cognitive					2	2
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale					1	1
Fac.di Giurisprudenza					1	1
Rettorato					2	2
Scuola di Studi Internazionali				1		1
Totale dipartimenti	0	1	2	8	29	40
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti			1	9	4	14
Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza				1	5	6
Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tecn.Inf.e	1		1	8	5	15
Direzione Generale	1		1	2	1	5
Direzione Patrimonio Immobiliare Appalti			1	1	7	9
Direzione Ricerca e SBA	2	1	1	4	6	14
Direzione Risorse Umane e Organizzazione			2	5	2	9
Totale Direzioni	4	1	7	30	30	72
Totale Generale	4	2	9	38	59	112



Nucleo di Valutazione

Risultati categoria B, C, D senza Responsabilità:

Dipartimenti/Direzioni	B	C						D					Totale
	90	0	60	80	90	100	110	60	80	90	100	110	
Centro di Biologia Integrata - CIBIO						1				2	7		10
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC					1	3				1	7		12
Dip.di Economia e Management					1		1			2	1		5
Dip.di Fisica					2	5	2				5	8	22
Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione						1				4	4	2	11
Dip.di Ing. Industriale						5			1		6	2	14
Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica					4	4				3	7	3	21
Dip.di Lettere e Filosofia							1				6	1	8
Dip.di Matematica						1				1			2
Dip.di Psicologia e Scienze Cognitive						4				1		4	9
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale						4				1	3	1	9
Fac.di Giurisprudenza			1			2	1						4
Rettorato					1	1					3	1	6
Scuola di Studi Internazionali										1			1
Scuola in Scienze Sociali						2					1		3
Totale Dipartimenti	0	0	1	0	9	33	5	0	1	16	50	22	137
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti	1			1	27	43	4	1	2	8	22		109
Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza				3	12	12	3	1	3	23	11	2	70
Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tec.n.Inf.e			1		8	11	1			5	15	5	46
Direzione Generale		1		3	7	8	1	1		4	9		34
Direzione Patrimonio Immobiliare Appalti			2	2	7	1		1	2	8	2		25
Direzione Ricerca e SBA				2	5	5	1		1	4	8	6	32
Direzione Risorse Umane e Organizzazione			4	6	6	1	1		1	8	5		32
Totale Direzioni	1	1	7	17	72	81	11	4	9	60	72	13	348
Totale generale	1	1	8	17	81	114	16	4	10	76	122	35	485

Conclusione

Il Nucleo di Valutazione, confidando che i rilievi emersi durante il processo di analisi della Relazione possano giovare al miglioramento dei criteri e delle modalità con cui le attività amministrative dell'Università vengono svolte, ritiene di poter validare la Relazione sulla performance 2015.



Nucleo di Valutazione

Allegato A: Validazione Performance 2015

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	La presentazione e l'indice sono presenti.	sì	sì
2	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	La sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni è presente.	sì	sì
2.1	Il contesto esterno di riferimento	In questa sezione sono chiariti i rapporti con gli stakeholders.	sì	sì
2.2	L'amministrazione	La descrizione dell'organizzazione e i dati quantitativi sono riportati.	sì	sì
2.3	I risultati raggiunti	Nella relazione 2015 i risultati sono presenti nella sezione apposita a pag. 19-22.	sì	sì
2.4	Le criticità e le opportunità	Nella relazione 2015, non è presente la sezione apposita.	No	No
3	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	vengono qui individuati i risultati raggiunti dall'ateneo, dove per ciascun obiettivo strategico identificato nel Piano sono sintetizzati i risultati e una parte dove vengono definiti nel dettaglio tali risultati.	sì	sì
3.1	Albero della performance	In questa relazione lo schema rappresentativo dell'albero della performance è stato riportato a pag 18.	sì	sì
3.2	Obiettivi strategici	A ciascuno sono associati gli obiettivi operativi ed i target.	sì	sì
3.3	Obiettivi e piani operativi	A ciascuno sono associati gli obiettivi operativi ed i target.	sì	sì
3.4	Obiettivi individuali	La relazione riporta indicazioni parziali sugli obiettivi individuali. In particolare, come prevede la Delibera CIVIT 05/2012, l'amministrazione inserisce le informazioni riguardanti i dirigenti, EP e personale con responsabilità evidenziando il range di punteggio. Si mettono in luce i dati ai sensi dell'art. 11 del C.C.I.(personale di categoria EP, D con responsabilità e D e C senza incarico organizzativo)	sì, parzialmente	sì, con rilievo di criticità
4	Risorse, efficienza ed economicità	A differenza dello scorso anno la relazione non prende in considerazione i principali aggregati del conto economico e gli aggregati contabili patrimoniali	No	sì, con rilievo di criticità
5	Pari opportunità e bilancio di genere	Nella Relazione 2015 questa sezione è stata inserita come previsto dalla Delibera CIVIT 05/2012	sì	sì
6	Il processo di redazione della relazione sulla performance	Nella Relazione 2015 tale sezione è stata inserita come previsto dalla Delibera CIVIT 05/2012	sì	sì
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Nella Relazione 2015 tale sezione è stata inserita come previsto dalla Delibera CIVIT 05/2012	sì	sì
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Il Nucleo rileva come lo scorso anno che i contenuti non appaiono sufficientemente approfonditi.	sì	sì, con rilievo di criticità
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Nella Relazione 2015 tale sezione è stata inserita come previsto dalla Delibera CIVIT 05/2012 con il nome di obiettivi operativi	sì	sì
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Nella Relazione 2015 tale sezione è stata inserita come previsto dalla Delibera CIVIT 05/2012	sì	sì
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Il Nucleo in modo del tutto analogo allo scorso anno rileva che l'amministrazione ha fornito in maniera sintetica i risultati sulla performance individuale e sul grado degli obiettivi del personale dipendente. Da queste informazioni non emerge la differenziazione (come previsto dalla delibera CIVIT 5/2012 tra sedi centrali e periferiche, dipartimenti direzioni) dei giudizi e di conseguenza i risultati del sistema individuale di valutazione. Inoltre, si osserva che nella relazione ci sono indicazioni sintetiche sul raggiungimento degli obiettivi solo per i dirigenti, EP e D con responsabilità e non di tutto il personale. Per quanto riguarda il restante personale ci si limita solo ad indicare gli esiti della valutazione ex art. 11 C.C.I.	sì, parzialmente	sì, con rilievo di criticità