



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 2016.

- 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 21/06/2017 ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 23/06/2017.
- 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 2017-2019 e obiettivi operativi 2017;
 - 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, 12/09/2017

Firma
F.to prof. ssa Maria Bergamin

Firma
F.to prof. Alberto Baccini

Firma
F.to prof. Franco Dalfovo

Firma
F.to prof. Giuseppe Espa

Firma
F.to dott.ssa Emanuela Stefani



Nucleo di Valutazione

Giudizio di sintesi del Nucleo di Valutazione in qualità di OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2016

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

Per la validazione del Ciclo della Performance 2016 il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Trento ha analizzato la Relazione sulla Performance approvata il 21 giugno 2017. La stessa è stata trasmessa al Nucleo al fine della sua validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D.lgs. n. 150/2009.

L'ANVUR nel 2016 ha acquisito definitivamente le competenze di implementazione dei principi stabiliti dal D.lgs. n. 150/2009 in materia di performance amministrativa delle Università e si è espressa emanando le "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane".

Le Linee guida dispongono che il Nucleo "valida la Relazione della Performance come previsto dal D.lgs. 150/09 secondo le modalità che ritiene più adeguate al contesto (l'ANVUR anche in questo caso si riserva di proporre ai Nuclei-OIV un format standard di validazione dopo un'analisi dei documenti pervenuti a conclusione del primo anno sperimentale)".

Il Nucleo, per la validazione della Relazione sulla Performance, in assenza dello schema standard proposto dall'ANVUR, continua a seguire gli indirizzi di massima proposti nella delibera CiVIT n. 6/2012.

Il Nucleo, nell'intento di dare valore alla Relazione sulla Performance e nell'ottica di stimolare interventi che possano attivare le opportune azioni di miglioramento nella gestione dei successivi cicli, ha effettuato il suo esame prestando attenzione, come richiesto dalla delibera CiVIT n. 6/2012 e successive integrazioni, alla:

- **conformità** della Relazione alla delibera CiVIT n. 5/2012 e alle successive integrazioni e modifiche, intesa e verificata in senso sostanziale;
- **comprensibilità** della Relazione per il pubblico dei cittadini e delle imprese per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni;
- **attendibilità** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione.

In dettaglio, il **Nucleo di Valutazione**, sui diversi aspetti della Relazione, formula le seguenti osservazioni:

- **Conformità**: la Relazione sul piano formale non risulta pienamente conforme alla delibera CiVIT n. 5/2012; tuttavia la considerazione sostanziale dei suoi contenuti ne evidenzia la coerenza. Specificamente:
 - il **Nucleo di Valutazione** ha rilevato l'**assenza** nella relazione **della sezione 2.4** relativa a **criticità e opportunità**. Il Nucleo di Valutazione ritiene che le evidenziazioni di criticità e opportunità siano di centrale importanza per la relazione sulla performance. Tale osservazione era stata posta anche lo scorso anno. Il Nucleo di valutazione auspica che l'Amministrazione dalla prossima relazione introduca tali considerazioni nell'apposito paragrafo della relazione e nel contempo ha chiesto una integrazione, in data 20 luglio 2017, sulla base delle informazioni acquisite dal NdV stesso attraverso la lettura della Relazione del Rettore sullo stato di avanzamento del Piano Strategico di Ateneo L'amministrazione in data 30 agosto 2017 ha fornito la documentazione richiesta che viene acquisita dal Nucleo;
 - il **Nucleo di Valutazione** ha rilevato anche l'**assenza** nella Relazione **della sezione 4**, relativa a **risorse, efficienza ed economicità**. Il Nucleo di Valutazione, essendo venuto a conoscenza, attraverso le audizioni dei Dirigenti del livello di evoluzione del sistema di monitoraggio in itinere dei budget delle Direzioni e dei Dipartimenti, ha ritenuto che la sezione 4 della Relazione potesse essere opportunamente integrata sulla base di tali elementi ed ha quindi chiesto informazioni in merito in data 20 luglio 2017. L'amministrazione in data 30 agosto 2017 ha fornito la documentazione richiesta che viene acquisita dal Nucleo.

La Relazione sulla Performance 2016 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



Nucleo di Valutazione

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 maggior precisione l'attività svolta.

Per quanto riguarda gli aspetti tecnici del confronto tra target e risultati, il Nucleo ha riscontrato un miglioramento rispetto alla relazione precedente. Il Nucleo rileva che quest'anno, in qualche caso, è stato modificato l'obiettivo in itinere, così come suggerito dal NdV stesso lo scorso anno, prendendo atto degli ostacoli esterni incontrati, così da non doverlo definire parzialmente raggiunto.

Il Nucleo di valutazione auspica che in futuro siano aumentati quanto più possibile i target di carattere quantitativo.

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:

- lo svolgimento del Ciclo delle Performance ha acquistato maggiore fluidità ed efficacia, rispetto agli esercizi precedenti, sia per la riduzione degli intervalli temporali tra i diversi monitoraggi, sia per il clima di attiva collaborazione stabilito tra i Responsabili delle Direzioni e tra questi ed il Direttore Generale;
- in particolare, si rileva un miglioramento nella sezione riguardante gli obiettivi individuali, evidenziato dal collegamento con il sistema di misurazione e valutazione sia del Direttore Generale che del personale tecnico amministrativo. Va per contro rilevato che, alla data di approvazione della Relazione, contenente dati aggiornati al 12 giugno 2016, il processo di valutazione della performance individuale non era ancora completato, e si è concluso il 4 agosto 2017. Il **Nucleo di Valutazione** 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. Il Nucleo di Valutazione auspica un'abbreviazione dei tempi per la valutazione;
- per quanto riguarda le procedure, il **Nucleo di Valutazione**, in conformità con quanto indicato nelle *Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane* (ANVUR, luglio 2015), ove si raccomanda di partecipare ad almeno una delle riunioni nelle quali è effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi, nella seduta del 20 giugno, ha ritenuto di incontrare tutti i dirigenti, sentendo da ciascuno le opinioni relative alla valutazione messa in atto dal Direttore Generale;
- nella Relazione, a differenza dello scorso anno, sono state inserite in modo sintetico sia l'analisi dei risultati che le ricadute sui processi decisionali delle indagini relative al benessere organizzativo e di Customer satisfaction. Il Nucleo sottolinea che l'analisi di tali risultati contribuisce a rendere più consistenti le sezioni della Relazione dedicate a punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance;
- va inoltre rilevato che sono state fornite separatamente al Nucleo di valutazione le tabelle sulla valutazione individuale (per il personale EP e D con responsabilità) 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. È stato inoltre fornito il dato relativo alla valutazione dell'art. 11 del CCI del 2016.

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

- a) gli EP (58) (manca ancora 1 scheda di valutazione) sono suddivisi in EP afferenti a strutture



Nucleo di Valutazione

accademiche (19) e alle Direzioni centrali (36). L'84% (16 su 19) degli EP delle strutture accademiche hanno ricevuto valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100%; solo il 55% (21 su 38) degli EP delle Direzioni centrali ha ricevuto una valutazione compresa tra il 95,1% ed il 100%. Va inoltre rilevato, rispetto allo scorso anno, un incremento delle valutazioni nel range compreso tra 95 e 100, per il personale appartenente alle Direzioni, pari a circa il 30% (lo scorso anno erano 10 su 39);

- b) osservazioni simili riguardano le posizioni D con responsabilità. I D con responsabilità (110), afferiscono a strutture accademiche (43) e Direzioni centrali (67). Ha ricevuto valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100% il 74,4% del personale delle strutture accademiche (32/43) contro il 68,6% delle Direzioni centrali (46/67). Va rilevato, analogamente agli EP, rispetto allo scorso anno, un incremento delle valutazioni nel range compreso tra 95 e 100, per il personale appartenente alle Direzioni, di oltre il 25% (lo scorso anno erano 3 su 72).

Il Nucleo osserva che rispetto allo scorso anno vi è stato uno sforzo per ridurre il divario di valutazione dei risultati tra sedi centrali e periferiche.

Vengono qui di seguito riportati i dati relativi agli EP, D con responsabilità suddivisi per Direzioni/Dipartimenti per range di risultato e i risultati relativi all'art. 11 del CCI integrativo.

Risultati categoria EP: (Manca 1 scheda)

Dipartimento/Centro	85-90	90-95	95-100	Totale complessivo
Centro di Biologia Integrata - CIBIO			1	1
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC		1	2	3
Dip.di Fisica		2	5	7
Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione			1	1
Dip.di Ing. Industriale			3	3
Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica			1	1
Dip.di Matematica			1	1
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale			1	1
Rettorato			1	1
Totale dipartimenti	0	3	16	19
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti		2	1	3
Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza		1	5	6
Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tecn.Inf.e	1	7	2	10
Direzione Generale		1	4	5
Direzione Patrimonio Immobiliare Appalti		1	3	4
Direzione Ricerca e SBA	1		6	7
Direzione Risorse Umane e Organizzazione	2	1		3
Totale Direzioni	4	13	21	38
Totale complessivo	4	16	37	57



Nucleo di Valutazione

Risultati categoria D con Responsabilità:

Dipartimento/Centro	<=80	80-85	85-90	90-95	95-100	Totale complessivo
Centro di Biologia Integrata - CIBIO					5	5
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC			1		4	5
Dip.di Economia e Management					1	1
Dip.di Fisica			1	1	8	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		1	2	4	9
Dip.di Lettere e Filosofia					2	2
Dip.di Matematica					1	1
Dip.di Psicologia e Scienze Cognitive				1	1	2
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale					1	1
Rettorato				1	2	3
Totale dipartimenti	3	0	3	4	32	43
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti		1	1	3	9	14
Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza					5	5
Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tecn.Inf.e				6	8	14
Direzione Generale	1				2	3
Direzione Patrimonio Immobiliare Appalti				1	7	8
Direzione Ricerca e SBA			1	2	9	12
Direzione Risorse Umane e Organizzazione			1	3	5	9
Fac.di Giurisprudenza					1	1
Scuola di Studi Internazionali				1		1
Totale Direzioni	1	1	3	16	46	67
Totale complessivo	4	1	6	20	78	110



Nucleo di Valutazione

Esiti valutazione ex art. 11 C.C.I. assegnati per categoria

Direzione /Dipartimento	C	D	EP	Totale personale con art. 11	Personale Totale per Direzione/Centro	% art. 11
Cibio				0	22	0%
Scuola studi Internazionali				0	2	0%
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC	4	8	3	15	18	83,3
Dip.di Economia e Management	2	4		6	6	100,0
Dip.di Fisica	6	21	4	31	42	73,8
Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione		8		8	13	61,5
Dip.di Ing. Industriale	5	5	2	12	22	54,5
Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica	4	8		12	29	41,4
Dip.di Lettere e Filosofia	1	9		10	10	100,0
Dip.di Matematica	1	3		4	5	80,0
Dip.di Psicologia e Scienze Cognitive	1	6		7	9	77,8
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale	4	7		11	12	91,7
Fac.di Giurisprudenza	4	1		5	5	100,0
Scuola in Scienze Sociali	1	1		2	2	100,0
Rettorato	1	7		8	9	88,9
Totale Dipartimenti	34	88	9	131	206	63,6
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti	37	15		52	120	43,3
Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza	11	19	2	32	81	39,5
Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tecn.Inf.e	11	15		26	73	35,6
Direzione Generale	5	8	1	14	46	30,4
Direzione Patrimonio Immobiliare Appalti	7	9	1	17	39	43,6
Direzione Ricerca e SBA	6	11		17	54	31,5
Direzione Risorse Umane e Organizzazione	4	11	3	18	45	40,0
Totale direzioni	81	88	7	176	458	38,4
Totale	115	176	16	307	664	46,2

Conclusione

Il Nucleo di Valutazione prende atto del impegno profuso nel processo di miglioramento messo in atto negli ultimi esercizi, e confida che i rilievi emersi durante l'analisi della Relazione possano giovare per un ulteriore affinamento dei criteri e delle modalità con cui le attività amministrative dell'Università vengono svolte; ritiene pertanto di poter **validare** la Relazione sulla performance 2016.



Nucleo di Valutazione

Allegato A:

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	Sono presenti Presentazione e Indice. L'indice riportato nella Relazione è coerente con quello previsto dalla delibera CIVIT n.5/2012. Il paragrafo presenta i contenuti minimi previsti.	sì	sì
2	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	Questa parte della relazione è stata trattata complessivamente secondo quanto previsto dalle linee guida CIVIT.	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 2016 i risultati raggiunti sono presenti nella sezione 3.1	sì	sì
2.4	Le criticità e le opportunità	Nella relazione 2016, non è presente questa sezione. E' stata chiesta un'integrazione che è stata fornita	sì, con integrazione successiva	sì
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 <i>performance</i>	Lo schema rappresentativo dell'albero della performance è stato riportato a pag 24.	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	è esposto in modo esauriente il Sistema di Misurazione e valutazione del direttore generale e del personale tecnico amministrativo. Sono anche esposti i risultati relativi al processo di valutazione dei risultati per il personale a cui sono stati assegnati obiettivi individuali (dati al 9 giugno 2017)	sì	sì
4	Risorse, efficienza ed economicità	Come lo scorso anno la relazione non prende in considerazione i principali aggregati del conto economico e gli aggregati contabili patrimoniali. E' stata chiesta un'integrazione che è stata fornita	sì, con integrazione successiva	sì
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 <i>performance</i>	Il Nucleo rileva che i contenuti appaiono sufficientemente approfonditi	sì	sì



Nucleo di Valutazione

Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Nella Relazione 2016 tale sezione è stata inserita come previsto dalla Delibera CIVIT 05/2012	sì	sì
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Nella Relazione 2016 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, parzialmente