

Al Consiglio Direttivo di IMT
Piazza Ponziano 6
Lucca

Oggetto: Documento di Validazione della Relazione sulla Performance

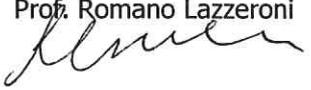
L'Organismo Indipendente di Valutazione di IMT Altissimi Studi Lucca, ossia il Nucleo di Valutazione (di seguito NUV), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla Performance approvata dal Consiglio Direttivo di IMT nella seduta del 21 giugno 2017.

Il NUV ha svolto il proprio lavoro di valutazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo conto anche dei risultati e degli elementi emersi dal monitoraggio dell'ANAC sul Piano della Performance e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, e dalla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

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'ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione.

Tutto ciò premesso il NUV valida la Relazione sulla Performance 2016.

Lucca, il 15/09/2017

Il Presidente
Nucleo di Valutazione di IMT
Prof. Romano Lazzeroni




SCUOLA
ALTI STUDI
LUCCA

**VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
AI SENSI DELL'ART. 14, COMMA 4, LETTERA A,
DEL D.LGS. N. 150 DEL 2009**

A cura del Nucleo di Valutazione

PREMESSA E APPROCCIO METODOLOGICO

La legge n. 240/2010, oltre al ruolo di verifica della qualità dell'offerta didattica e della ricerca, all'art. 2, c. 1 lett. r), ha attribuito ai Nuclei di Valutazione delle università statali le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009, assegnandogli così tutti i compiti in materia di ciclo della performance e trasparenza.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. r), della L. 240/2010, e come indicato nella Delibera 9/2010 della CIVIT, IMT non ha istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione, previsto dall'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009, poiché tale attività di valutazione viene svolta dal Nucleo di Valutazione¹ (NdV).

La validazione della Relazione, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto, costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance, in particolare costituisce il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti.

Il Nucleo di Valutazione valida la Relazione riferendo motivatamente sull'esito di un'attività di verifica svolta sull'attendibilità dei dati e delle informazioni ivi contenuti.

Gli esiti della validazione potranno essere utilizzati ai fini del controllo strategico che, come è noto, viene esercitato dal NdV ai sensi dell'art. 14, comma 2, del decreto inoltre gli eventuali suggerimenti che dovessero emergere nel processo di validazione saranno oggetto di comunicazione all'amministrazione.

Il processo di validazione e la stesura del documento deve essere ispirato ai principi di: trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità ed è basato su quanto disposto dalle delibere n. 4/2012, n. 5/2012, e viste le linee guida per la validazione da parte degli OIV espresse nella delibera n. 6/2012.

Il primo ambito della validazione riguarda la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione).

Il secondo ambito di validazione riguarda l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione.

¹ Rif. Delibera 9/2010 in tema di applicabilità del d.lgs 150/2009 alle Università

"La Commissione [omissis] esprime l'avviso – che le università non siano tenute a istituire gli Organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del d.lgs n. 150/2009; - che a decorrere dal 30 aprile 2010, l'attività di valutazione continui a essere svolta dai Nuclei di valutazione ai sensi della legge 537/1993, come integrata e modificata dalla legge 370/2009 [omissis]."

Il terzo ambito oggetto di validazione è, infine, relativo alla comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).

La validazione si compone di due momenti salienti:

- il primo riguarda il processo attraverso il quale il NdV verifica la struttura e i contenuti della Relazione basandosi sull'utilizzo delle carte di lavoro;
- il secondo momento consiste nella formulazione del giudizio di sintesi, espresso in termini di "validato o non validato", basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nelle carte di lavoro, che viene elaborato e, quindi, formalizzato nel documento di validazione.

Il documento viene poi inviato agli organismi competenti e pubblicato nelle apposite sezioni del sito della Scuola IMT Alti Studi Lucca.

CARTA DI LAVORO 1

Riferimento nella Relazione della Performance	1
Oggetto di verifica	PRESENTAZIONE
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Il paragrafo in oggetto non prevede analisi
Fonti di informazione	Normativa in ambito di performance, trasparenza e anticorruzione, delibere ANAC
Esiti della verifica e considerazioni emerse	Il paragrafo in oggetto costituisce una valida introduzione alla Relazione inquadrando sia il contesto normativo di riferimento che la struttura della Relazione stessa
Documenti di riferimento	Documenti prodotti, in particolare Statuto e regolamenti, sito internet istituzionale della Scuola IMT, manuali.
Conclusioni raggiunte	Il paragrafo in oggetto costituisce una valida introduzione alla Relazione inquadrando sia il contesto normativo di riferimento che la struttura della Relazione stessa
Validazione	SI

CARTA DI LAVORO 2.1

Riferimento nella Relazione della Performance	2.2
Oggetto di verifica	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI: IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Monitoraggio periodico dell'attività di revisione dei documenti in un contesto di riforme normative nazionali, nonché della pubblicazione delle informazioni utili sul sito internet di IMT.
Fonti di informazione	Dialogo e confronto con gli uffici di IMT competenti in materia, colloqui con Direttore Amministrativo, verifica della programmazione dell'attività nonché presa visione delle bozze di documenti nei tempi utili nel contesto delle sedute del Nucleo di Valutazione.
Esiti della verifica e considerazioni emerse	<p>La sezione si concentra sull'analisi dei contenuti del Piano Integrato performance trasparenza e anticorruzione 2017-2019. Il Piano Integrato è costruito seguendo due principi di fondo: l'assunzione della performance come concetto di guida attorno al quale si collocano trasparenza e anticorruzione e la diretta relazione tra la performance amministrativa e le missioni istituzionali, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie.</p> <p>Il Piano evidenzia la parte della programmazione politico strategica, la stabilità finanziaria e la proiezione dei prossimi anni, quindi quali siano le linee di sviluppo e gli obiettivi della Scuola senza necessariamente entrare nel dettaglio della allocazione delle risorse all'interno del modello organizzativo della Scuola. Tale documento è stato ampiamente condiviso, per le sezioni di competenza con la Faculty della Scuola e sono state portate avanti le opportune attività di divulgazione all'esterno del documento in oggetto.</p>
Documenti di riferimento	Documenti prodotti, in particolare il Piano Integrato performance, trasparenza e anticorruzione 2017-2019, Statuto e regolamenti, sito internet istituzionale di IMT, manuali.
Conclusioni raggiunte	<p>Si evidenzia lo sforzo fatto dalla Direzione della Scuola di condivisione delle linee strategiche presenti nel piano con la Faculty, al fine di definire le Linee di sviluppo generali della Scuola. Il Piano infatti si sviluppa partendo proprio dalle linee sopracitate.</p> <p>Inoltre, a fronte del feedback prodotto dall'ANVUR, ricevuto dalla Scuola in data 17 gennaio 2017 in merito al Piano Integrato 2016-2018, l'obiettivo della Scuola, con il Piano Integrato 2017-2019 è stato quello di mantenere i punti di forza ma, soprattutto, di implementare, sulla base delle indicazioni pervenute dall'ANVUR, le aree di miglioramento.</p>
Validazione	SI

CARTA DI LAVORO N. 2.2

Riferimento nella Relazione della Performance	2.3
Oggetto di verifica	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI: CONTESTO INTERNO E AMMINISTRAZIONE
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Verifica della correttezza del modello organizzativo e della assegnazione di compiti e attività ai diversi Uffici e Unità; contestuale verifica del numero di unità assegnate a ogni Ufficio/Unità. Monitoraggio del numero di docenti e ricercatori e di allievi, nonché degli spazi in uso alla Scuola anche al fine di una corretta gestione e organizzazione del personale coinvolto
Fonti di informazione	Modello Organizzativo della Scuola IMT e Piano integrato performance, trasparenza e anticorruzione; Direzione Amministrativa, Relazione Annuale Direttore Amministrativo.
Esiti della verifica e considerazioni emerse	<p>Nel corso dell'anno 2016 si è proceduto con la stabilizzazione del modello organizzativo già implementato nel corso del 2015.</p> <p>Il modello organizzativo di IMT si concreta nella struttura di I livello coincidente con la Direzione amministrativa.</p> <p>La Direzione amministrativa per lo svolgimento delle varie attività si sviluppa in Uffici di Staff e in Uffici di Linea, oltre alla possibilità di istituire Unità di Staff. Gli Uffici e le Unità non hanno strutture organizzative gerarchicamente sovraordinate poiché dipendono direttamente dal Direttore amministrativo che, sulla base degli atti di indirizzo generali, ne propone l'istituzione e le finalità e ne determina, con propri atti, gli ambiti di competenza e le funzioni, l'organizzazione interna e le posizioni organizzative.</p> <p>In questo contesto sono state definite sia le tipologie di posizioni organizzative sia i criteri di assegnazione delle stesse in maniera chiara e oggettiva. E' stato altresì definito il processo di valutazione del personale secondo il criterio della gerarchia dei ruoli e il criterio di definizione e assegnazione degli obiettivi con un processo di funzionamento a cascata con un processo di declinazione degli obiettivi sia nel tempo che nelle assegnazioni.</p>
Documenti di riferimento	Modello Organizzativo e Piano Integrato performance Trasparenza e Anticorruzione, Relazione annuale Direttore Amministrativo
Conclusioni raggiunte	<p>L'analisi dei dati ha evidenziato che l'Amministrazione della Scuola IMT sta al momento attraversando una grave criticità dovuta alla riduzione (per cessazioni o per conclusione di contratti a tempo determinato non rinnovabili) del numero delle unità di personale.</p> <p>Il personale nel corso del 2016 è andato drasticamente diminuendo proseguendo tale tendenza anche nei primi mesi del 2017, sottolineando in tal modo l'urgenza, anche a fronte della ipotesi di aumento futuro nel numero di allievi e professori, di attuare un piano di reclutamento del</p>



	<p>Personale tecnico amministrativo che preveda sia la copertura dei posti rimasti vacanti, sia un rafforzamento nel numero delle unità di personale.</p> <p>Si ricorda infine la recente presa di servizio della Dott.ssa Alessia Macchia, Direttore amministrativo della Scuola IMT dal 1 luglio 2017.</p>
Validazione	SI

CARTA DI LAVORO N. 2.3

Riferimento nella Relazione della Performance	2.4
Oggetto di verifica	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI: RISULTATI RAGGIUNTI
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Verifica di quanto programmato nei relativi documenti e in base all'evoluzione del contesto di riferimento.
Fonti di informazione	Documenti programmatici, colloqui con Direttore Amministrativo nel contesto delle sedute del Nucleo di Valutazione.
Esiti della verifica e considerazioni emerse	<p>Nel corso del 2016 si sono succeduti diversi eventi di evidente interesse.</p> <p>Si prosegue, come nel 2015, alla predisposizione del Bilancio unico di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio 2017 seguendo i nuovi schemi di budget economico e degli investimenti approvati con decreto interministeriale e comunicati in data 8 ottobre 2015 con nota del MIUR; inoltre, al fine di garantire la sostenibilità di tutte le attività nel medio periodo, è stato predisposto il Bilancio unico d'ateneo di previsione triennale, così come previsto dal D.Lgs. 18/2012. Il bilancio annuale è stato inserito nel Piano Integrato 2017-2019 e rappresenta il dettaglio analitico per gli aspetti riferiti al primo anno.</p> <p>In data 4 marzo 2016 è stata ridefinita la convenzione con la Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca con la quale la Fondazione stessa ha individuato, tra i propri interventi istituzionali diretti (che hanno per oggetto lo svolgimento di specifici progetti di ricerca), contributi a favore della Scuola IMT Lucca.</p> <p>A partire dal mese di settembre 2016 il servizio mensa della Scuola IMT è gestito direttamente dalla Scuola. Tale intervento ha comportato la necessità di agire nell'immediato con l'esperimento delle procedure previste dal nuovo codice degli appalti per coprire il servizio assegnandolo temporaneamente alla medesima società che sta già erogando il servizio in modo da non comportare interruzioni.</p> <p>Si sottolinea un notevole incremento delle risorse bibliografiche e informatiche (ampliamento della rete IMT) e un evidente aumento nel numero degli eventi organizzati dalla Scuola nonché nello sviluppo dei progetti di ricerca. Si evidenzia infine un aumento notevole nel numero delle procedure di acquisto gestite dalla Scuola.</p> <p>La Scuola inoltre ha aderito tra la fine del 2016 e l'inizio del 2017 al progetto Good Practices, che ha l'obiettivo di comparare le prestazioni dei servizi di supporto delle università su due assi: efficienza ed efficacia.</p>
Documenti di riferimento	Programmazione Triennale, sito internet istituzionale di IMT.
Conclusioni raggiunte	Quanto descritto nella relazione sulla performance corrisponde a quanto verificato durante l'analisi svolta, con un commento particolarmente positivo in merito al complesso delle attività svolte dalla Direzione e



SCUOLA
ALTI STUDI
LUCCA

	dall'Amministrazione
Validazione	SI

CARTA DI LAVORO N. 2.4

Riferimento nella Relazione della Performance	2.5
Oggetto di verifica	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI: CRITICITA' E OPPORTUNITA'
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Verifica analitica degli obiettivi raggiunti o meno, nonché analisi critica della metodologia.
Fonti di informazione	Oltre ad una analisi sistematica del Piano della Performance e dei relativi obiettivi raggiunti, il confronto diretto con la dirigenza è stato di ampio conforto.
Esiti della verifica e considerazioni emerse	La diminuzione del numero del personale dipendente e l'elevata mole di adempimenti amministrativi e ministeriali che la Scuola si trova a dover affrontare, unitamente alle nuove attività in corso e previste per i prossimi mesi nell'ambito della comunicazione, ricerca, acquisti, procedure di gara, internazionalizzazione e reclutamenti, porta necessariamente a dover rafforzare l'organico di personale tecnico-amministrativo attuando le possibilità normative riconosciute anche ricorrendo al tempo determinato e alle sostituzioni delle aspettative o delle cessazioni derivanti da trasferimenti e mobilità.
Documenti di riferimento	Programmazione triennale, Piano della Performance e Sistema della Performance, sito internet istituzionale di IMT.
Conclusioni raggiunte	L'analisi svolta corrisponde alle conclusioni messe in evidenza nella relazione sulla performance. Con la stabilizzazione dell'organizzazione, la direzione è riuscita altresì a dare un nuovo impulso e creare collaborazione efficiente tra gli uffici anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.
Validazione	SI

CARTA DI LAVORO N. 3.1

Riferimento nella Relazione della Performance	3.1 e 3.2
Oggetto di verifica	RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI: ALBERO DELLA PERFORMANCE
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Partecipazione attiva, nelle veste del Nucleo di Valutazione, all'attivazione del ciclo delle performance.
Fonti di informazione	Prima di tutto è stato ricco di informazioni il confronto diretto con l'amministrazione e la dirigenza nel contesto di illustrazione del Ciclo della Performance.
Esiti della verifica e considerazioni emerse	Il ciclo della performance così come illustrato nella Relazione sulla performance, dettagliando le dimensioni della performance, classificazione degli obiettivi, caratteristiche degli obiettivi e modalità di assegnazione degli stessi, si dimostra del tutto innovativo rispetto alla situazione precedente in tale contesto presentata dalla Scuola
Documenti di riferimento	Piano Integrato performance trasparenza e anticorruzione, Relazione della Performance, sito internet istituzionale di IMT.
Conclusioni raggiunte	Si ritiene congrua l'illustrazione del ciclo della performance come presentato nella relazione sulla performance.
Validazione	SI

CARTA DI LAVORO N. 3.2 E 3.3

Riferimento nella Relazione della Performance	3.3
Oggetto di verifica	RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI: OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Analisi degli obiettivi e dei relativi risultati ottenuti contenuti nel Piano della Performance.
Fonti di informazione	Tutti i documenti di programmazione e le relazioni di valutazione dei risultati conseguiti, i documenti inseriti nel Ciclo della Performance, e innanzitutto il confronto diretto con l'amministrazione e la dirigenza, in particolare nel contesto delle sedute del Nucleo di Valutazione.
Esiti della verifica e considerazioni emerse	<p>La valutazione del Direttore Amministrativo effettuata dal Consiglio direttivo su proposta del Nucleo di Valutazione deve tener conto del raggiungimento degli obiettivi, sia di quelli strategici, sia di quelli legati alla performance della struttura amministrativa nel suo complesso, per una percentuale non inferiore al 90% e per il restante 10% sui comportamenti organizzativi descritti.</p> <p>Nel mese di marzo sono state effettuate le valutazioni del personale tecnico amministrativo, dirigenza e direttore, relative alle attività e obiettivi dell'anno 2016, raggiungendo risultati decisamente positivi.</p> <p>La percentuale di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2016 è pari al 100%.</p> <p>In merito alla definizione degli obiettivi della Direzione amministrativa e dell'Amministrazione, il Nucleo di Valutazione evidenzia la necessità di procedere ad una più chiara specificazione dei legami tra obiettivi, indicatori e target.</p>
Documenti di riferimento	Piano integrato performance trasparenza e anticorruzione e Obiettivi della Direzione amministrativa per l'anno 2016
Conclusioni raggiunte	Si ritiene che le considerazioni emerse nella relazione sulla performance sono assolutamente conformi all'analisi svolta.
Validazione	SI

CARTA DI LAVORO N. 3.4

Riferimento nella Relazione della Performance	3.2
Oggetto di verifica	RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI: OBIETTIVI INDIVIDUALI
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Si ricordano in questo ambito le innovazioni introdotte nell'ambito del sistema di misurazione della performance in termini di punteggi e di modalità di assegnazione degli stessi, nonché di modalità di svolgimento di valutazioni mediante colloqui.
Fonti di informazione	Dati sulle valutazioni individuali svolte.
Esiti della verifica e considerazioni emerse	<p>Il personale tecnico amministrativo di categoria dirigenziale, di categoria EP di qualsiasi area, di categoria D con qualificati incarichi (art.91 commi 2 e 3), che ricordiamo viene valutato dal Direttore amministrativo, è stato valutato con una media del 99%.</p> <p>Il personale tecnico amministrativo D e C con incarichi di cui all'art.91 comma 1 e 2 e il personale senza incarico compreso il personale a tempo determinato, valutato dai Responsabili di Ufficio, è stato valutato con una media del 95.1%.</p> <p>Per una media complessiva del 96.20%.</p> <p>Si verifica un incremento nella percentuale di valutazione assegnata al personale tecnico amministrativo, con o senza incarichi, rispetto al 2015: si passa da una media del 93.34% per l'anno 2015, a una media del 96.20% del 2016.</p> <p>Il Consiglio Direttivo, nella seduta del 31 marzo 2017, ha confermato la valutazione del Direttore amministrativo proposta dal NdV assegnando quindi una percentuale pari al 100% del punteggio.</p> <p>Nella seduta del 24 maggio 2017, il Consiglio Direttivo ha valutato le attività svolte nel corso dell'anno 2016 dal Direttore, Prof. Pietro Pietrini, assegnando una percentuale pari al 100%.</p>
Documenti di riferimento	Piano Integrato performance trasparenza e anticorruzione, Sistema della Performance, sito internet istituzionale di IMT.
Conclusioni raggiunte	I risultati dell'analisi effettuata evidenziano, parallelamente a una percentuale di raggiungimento degli obiettivi pari al 100%, una percentuale di valutazione molto elevata (media complessiva del 96,2% nel personale tecnico amministrativo e 100% per la direzione e direzione amministrativa).
Validazione	SI

CARTA DI LAVORO N. 4

Riferimento nella Relazione della Performance	4
Oggetto di verifica	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Si ricorda è ruolo del NdV di valutare tutta l'azione amministrativa e tutti gli ambiti di attività, compreso quindi l'utilizzo delle risorse, la sua relativa efficienza, con criteri di economicità.
Fonti di informazione	Documenti forniti dagli uffici della scuola, e illustrati da personale competente in materia e dalla dirigenza.
Esiti della verifica e considerazioni emerse	Si concorda su quanto messo in evidenza nella relazione sulla performance. Il bilancio consuntivo 2016 di IMT è stato redatto secondo quanto previsto dal D.M. 19/2014 che definisce i principi contabili e gli schemi di bilancio e - per quanto non espressamente previsto - dai principi OIC. Il sistema di rendicontazione di IMT è integrato dal Piano Integrato performance trasparenza e anticorruzione 2017-2019 che integra appunto, la programmazione triennale e il Bilancio di previsione.
Documenti di riferimento	Piano integrato performance trasparenza e anticorruzione che integra anche il sistema di rendicontazione della Scuola IMT.
Conclusioni raggiunte	Il Piano delinea un orizzonte temporale sufficientemente esteso per fornire un riferimento per le attività di sviluppo, senza costringere a previsioni di entrate su orizzonti temporali troppo estesi rispetto a quelli della finanza pubblica, da cui dipende una quota consistente delle entrate della Scuola. Si definiscono quindi, e si rafforzano ulteriormente, i principi di accountability, trasparenza e autonomia di IMT; è una scelta che sottende allo stesso tempo un profondo senso etico, una propensione alla qualità e all'innovazione gestionale: valori oggi più che mai irrinunciabili per la gestione della cosa pubblica, intesa come bene dell'intera collettività. Si evidenzia lo sforzo fatto dall'amministrazione di integrazione tra programmazione triennale e Bilancio di Previsione.
Validazione	SI

CARTA DI LAVORO N. 5

Riferimento nella Relazione della Performance	5
Oggetto di verifica	PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Verifica del rispetto delle pari opportunità nei documenti redatti da IMT (si pensa per esempio ai bandi per il reclutamento) nonché ad azioni specifiche svolte. In quanto riguarda il bilancio di genere, si ricorda che IMT è una struttura di piccole dimensioni: risulta difficile stendere un bilancio significativo.
Fonti di informazione	Documenti messi a disposizione dagli uffici della Scuola, in particolare documenti di lavoro (bandi di selezione, esiti per il reclutamento, regolamenti, ecc.), colloqui illustrativi con la dirigenza nell'ambito delle sedute del Nucleo di Valutazione.
Esiti della verifica e considerazioni emerse	Si verifica il rispetto delle pari opportunità, come emerge dalla relazione sulla performance. Rispetto al bilancio di genere si conferma quanto spiegato in precedenza: le piccole dimensioni della struttura non permettono di esprimere un giudizio significativo. Si mette in evidenza che la struttura amministrativa (personale tecnico amministrativo) è composto per la grande maggioranza di unità femminili, mentre il personale scientifico (ricercatori e docenti) è essenzialmente maschile.
Documenti di riferimento	Bandi, regolamenti, statuto, codice etico, codice di comportamento, sito internet istituzionale di IMT.
Conclusioni raggiunte	La Scuola ha sempre dimostrato il rispetto delle pari opportunità nei documenti redatti e nelle procedure svolte. Si pensi ad esempio alla composizione delle commissioni di selezione o di valutazione o alla composizione di specifici comitati nominati ad hoc. Per quanto riguarda il Bilancio di genere, si ricorda che IMT è una struttura di piccole dimensioni che rendono difficile riuscire a costruire un bilancio significativo.
Validazione	SI

CARTA DI LAVORO N. 6.1

Riferimento nella Relazione della Performance	6.1
Oggetto di verifica	PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE: FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITA'
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Si sono svolti essenzialmente colloqui con la direzione amministrativa e l'Unità in staff competente in materia volti ad illustrare il processo di redazione della relazione sulla performance.
Fonti di informazione	Il suddetto confronto con l'amministrazione è avvenuto innanzitutto nel contesto delle sedute del Nucleo di Valutazione.
Esiti della verifica e considerazioni emerse	Si conferma quanto illustrato nella relazione sulla performance. Le fasi e la tempistica, nonché i soggetti coinvolti sono chiaramente definiti come illustrato nella tabella che segue (tabella 6.1).
Documenti di riferimento	Documenti parte integranti il Ciclo della Performance, sito internet istituzionale di IMT.
Conclusioni raggiunte	Si conferma quanto illustrato nella relazione sulla performance. Le fasi e la tempistica, nonché i soggetti coinvolti sono chiaramente definiti.
Validazione	SI

Tabella 6.1

Attività	Output	Tempistica prevista	Tempistica per l'anno 2016
Pianificazione degli obiettivi	Documento di pianificazione degli obiettivi	novembre	Aprile 2016
Approvazione Piano della Performance	Piano della Performance/Piano Integrato Anvur	31 gennaio	Approvato dal Consiglio Direttivo in data 25 gennaio 2017 e 27 febbraio 2017 Inviato al NUV in data 6 marzo 2017
Monitoraggio intermedio	Rapporti	Luglio-ottobre	Effettuato nel mese di ottobre 2016
Valutazione	Schede di valutazione	Febbraio	Marzo 2017 valutazione Personale Tecnico Amministrativo 27 Marzo 2017: valutazione della Direzione Amministrativa e del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione



			31 Marzo 2017: valutazione raggiungimento obiettivi della direzione amministrativa da parte del Consiglio Direttivo 24 maggio 2017: valutazione delle attività del Direttore della Scuola IMT da parte del Consiglio Direttivo
Rendicontazione finale	Documento di rendicontazione	di Marzo	Marzo 2017 approvata dal Nucleo di Valutazione e dal Consiglio Direttivo

CARTA DI LAVORO N. 6.2

Riferimento nella Relazione della Performance	6.2
Oggetto di verifica	PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE: PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Si ricorda che il Nucleo di Valutazione interno di IMT ha partecipato attivamente alla stesura dei documenti relativi alla gestione del Ciclo della Performance in fase di avvio di tali attività, e ha svolto attività di valutazione e di monitoraggio ad ampio spettro anche in parallelo alla stesura della relazione sulla performance.
Fonti di informazione	Tutti i documenti relativi al Ciclo della Performance, nonché la Programmazione Triennale, illustrati a cura della dirigenza. Sono state approfondite alcune sezioni nel contesto delle sedute del Nucleo di Valutazione.
Esiti della verifica e considerazioni emerse	<p>La sezione analizza e risponde al feedback prodotto dall'Anvur in merito al Piano Integrato 2016-2018</p> <p>Il nuovo Sistema della performance, come evidenziato anche dal Nucleo di Valutazione, risulta innovativo in quanto legato oltre che alla rivisitazione completa della procedura di valutazione del personale e della dirigenza, anche a una completa riorganizzazione delle attività e del modello organizzativo della Scuola. È stata in diverse occasioni evidenziata la scelta coraggiosa della Direzione in merito alla elevata percentuale assegnata al raggiungimento degli obiettivi della Direzione amministrativa (90%), caso ritenuto straordinario rispetto ad altre realtà e incentivo per la Direzione amministrativa a proseguire nella linea strategica al momento adottata conseguita con pieni risultati.</p> <p>L'oggetto della valutazione risulta ora essere costituito dai risultati, ovvero dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Direzione amministrativa e dall'insieme dei comportamenti organizzativi, derivanti dalle competenze richieste e concretamente attivate dal valutato nel periodo di riferimento.</p> <p><u>Stato della integrazione delle pianificazioni (strategica, performance, economico-finanziaria, trasparenza e anticorruzione).</u></p> <p>A fronte del feedback prodotto dall'ANVUR, ricevuto dalla Scuola in data 17 gennaio 2017, in merito al Piano Integrato 2016-2018, anche per il Piano Integrato 2017-2019, la scelta della Scuola IMT Alti Studi è stata quella di concentrare in un unico documento sia le cinque sezioni minime ritenute necessarie dalle linee guida dell'ANVUR, considerando le sezioni relative a trasparenza e anticorruzione come autonome, disponibili per ANAC, sia l'integrazione con la programmazione triennale e il Bilancio di previsione in quanto, pur essendo il Piano centrato sulle performance amministrative, emerge lo stretto legame con la didattica e la ricerca dal momento che, proprio a partire</p>

dall'analisi degli output e degli obiettivi sulle stesse, vengono individuati gli indirizzi dell'amministrazione.
Tra le aree di miglioramento evidenziate dal ANVUR nel feedback prodotto, si evidenzia: "Integrazione tra ciclo della performance e programmazione economico-finanziaria avviata ma non ancora completata"; a tale scopo la Scuola nel Piano Integrato 2017-2019 ha risposto ad alcune delle sollecitazioni evidenziate dall'Anvur nel feedback cercando di mantenere i punti di forza ma, soprattutto, di implementare, cercando di venire incontro alle esigenze dell'ANVUR, le aree di miglioramento.

Caratteristiche e criticità dell'eventuale mappatura dei processi.

Nel corso del 2016 si è visto stabilizzare l'assetto organizzativo dell'Amministrazione della Scuola IMT già messo in atto nell'anno 2015 con alcune piccole variazioni dovute a cessazioni di personale di ruolo e a tempo determinato e con la creazione della Unità in Staff al Direttore amministrativo e Biblioteche con la funzione di assicurare al Direttore amministrativo il presidio e/o la gestione di problematiche istituzionali e di ordine generale non riconducibili alle materie specifiche di altre unità organizzative e di impatto trasversale a più unità organizzative di volta in volta individuate.

Tale riorganizzazione ha visto quindi la necessaria ridefinizione dei processi all'interno della Scuola, tutt'ora in corso di attuazione in quanto si evidenzia che, tenuto conto che l'Amministrazione della Scuola IMT sta al momento attraversando una grave criticità dovuta alla riduzione (per cessazioni o per conclusione di contratti a tempo determinato non rinnovabili) del numero delle unità di personale, si dovrà procedere all'assunzione di nuovo personale che potrebbe quindi comportare una nuova riorganizzazione della struttura.

Qualità degli obiettivi di performance organizzativa inseriti nei piani.

Il Sistema di misurazione della performance di IMT procede alla classificazione degli obiettivi in strategici e operativi, dove gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali, presentano un elevato grado di rilevanza e richiedono uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo, mentre gli obiettivi operativi declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo) e rappresentano specificazioni degli obiettivi strategici o delle politiche intersettoriali prioritarie (semplificazione amministrativa, informatizzazione dell'amministrazione, razionalizzazione della spesa, miglioramento della qualità dei servizi).

Gli obiettivi strategici sono quindi declinati in obiettivi operativi che potranno essere legati a specifici progetti oppure al miglioramento dei servizi erogati in continuità dalle singole strutture.

	<p>Il sistema funziona come un sistema a cascata con un processo di declinazione degli obiettivi, sia nel tempo (dagli obiettivi strategici di lungo periodo a quelli operativi di breve periodo), sia dai livelli organizzativi più elevati dell'amministrazione fino alle singole strutture organizzative e agli individui, che consente di agganciare la valutazione delle performance individuali a quelle organizzative.</p> <p><u>Qualità degli indicatori utilizzati per la misurazione dei diversi tipi di obiettivi e dei target definiti</u></p> <p>Nella fase di definizione degli obiettivi, si manifesta, in casi residuali, la necessità di definire in maniera chiara e univoca gli indicatori utilizzati in quanto rischiano di non risultare totalmente misurabili e oggettivi.</p>
Documenti di riferimento	Documenti relativi al Ciclo della Performance, sito internet istituzionale di IMT.
Conclusioni raggiunte	<p>Si conferma quanto enunciato nella relazione sulla performance evidenziando giudizio positivo sulla scelta coraggiosa della direzione in merito alla elevata percentuale assegnata al raggiungimento degli obiettivi della Direzione amministrativa (90%), caso ritenuto straordinario rispetto ad altre realtà e incentiva la Direzione amministrativa a proseguire nella linea strategica al momento adottata conseguita con pieni risultati.</p>
Validazione	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Scuola IMT - Istituzioni, Mercati, Tecnologie - Altri Studi - LUCCA

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	Il paragrafo in oggetto costituisce una valida introduzione alla Relazione inquadrando sia il contesto normativo di riferimento che la struttura della Relazione stessa	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Si evidenzia lo sforzo fatto dalla Direzione della Scuola di condivisione delle linee strategiche presenti nel piano con la Faculty, al fine di definire le Linee di sviluppo generali della Scuola. Il Piano infatti si sviluppa partendo proprio dalle linee sopracitate. Inoltre, a fronte del feedback prodotto dall'ANVUR, ricevuto dalla Scuola in data 17 gennaio 2017 in merito al Piano Integrato 2016-2018, l'obiettivo della Scuola, con il Piano Integrato 2017-2019 è stato quello di mantenere i punti di forza ma, soprattutto, di implementare, sulla base delle indicazioni pervenute dall'ANVUR, le aree di miglioramento.	SI
2.2	L'amministrazione	L'analisi dei dati ha evidenziato che l'Amministrazione della Scuola IMT sta al momento attraversando una grave criticità dovuta alla riduzione (per cessazioni o per conclusione di contratti a tempo determinato non rinnovabili) del numero delle unità di personale. Il personale nel corso del 2016 è andato drasticamente diminuendo proseguendo tale tendenza anche nei primi mesi del 2017, sottolineando in tal modo l'urgenza, anche a fronte della ipotesi di aumento futuro nel numero di allievi e professori, di attuare un piano di reclutamento del Personale tecnico amministrativo che preveda sia la copertura dei posti rimasti vacanti, sia un rafforzamento nel numero delle unità di personale. Si ricorda infine la recente presa di servizio della Dott.ssa Alessia Macchia, Direttore amministrativo della Scuola IMT dal 1 luglio 2017.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Quanto descritto nella relazione sulla performance corrisponde a quanto verificato durante l'analisi svolta, con un commento particolarmente positivo in merito al complesso delle attività svolte dalla Direzione e dall'Amministrazione	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	L'analisi svolta corrisponde alle conclusioni messe in evidenza nella relazione sulla performance. Con la stabilizzazione dell'organizzazione, la direzione è riuscita altresì a dare un nuovo impulso e creare collaborazione efficiente tra gli uffici anche al fine del raggiungimento degli obiettivi	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		SI
3.1	Albero della performance	Si ritiene congrua l'illustrazione del ciclo della performance come presentato nella relazione sulla performance.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Si ritiene che le considerazioni emerse nella relazione sulla performance sono assolutamente conformi all'analisi svolta.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Si ritiene che le considerazioni emerse nella relazione sulla performance sono assolutamente conformi all'analisi svolta.	SI
3.4	Obiettivi individuali	I risultati dell'analisi effettuata evidenziano, parallelamente a una percentuale di raggiungimento degli obiettivi pari al 100%, una percentuale di valutazione molto elevata (media complessiva del 96,2% nel personale tecnico amministrativo e 100% per la direzione e direzione amministrativa).	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Il Piano delinea un orizzonte temporale sufficientemente esteso per fornire un riferimento per le attività di sviluppo, senza costringere a previsioni di entrate su orizzonti temporali troppo estesi rispetto a quelli della finanza pubblica, da cui dipende una quota consistente delle entrate della Scuola. Si definiscono quindi, e si rafforzano ulteriormente, i principi di accountability, trasparenza e autonomia di IMT; è una scelta che sottende allo stesso tempo un profondo senso etico, una propensione alla qualità e all'innovazione gestionale: valori oggi più che mai irrinunciabili per la gestione della cosa pubblica, intesa come bene dell'intera collettività. Si evidenzia lo sforzo fatto dall'amministrazione di integrazione tra programmazione triennale e Bilancio di Previsione.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	La Scuola ha sempre dimostrato il rispetto delle pari opportunità nei documenti redatti e nelle procedure svolte. Si pensi ad esempio alla composizione delle commissioni di selezione o di valutazione o alla composizione di specifici comitati nominati ad hoc. Per quanto riguarda il Bilancio di genere, si ricorda che IMT è una struttura di piccole dimensioni che rendono difficile riuscire a costruire un bilancio significativo. Specifici comitati nominati ad hoc. Si auspica uno sforzo a costruire indicatori qualitativi/quantitativi che diano conto delle politiche di genere, oltre che sul personale tecnico amministrativo anche sulla docenza e sugli studenti, anche in base a quanto già in programma, tra gli obiettivi della Scuola IMT, con il bilancio sociale.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Si conferma quanto illustrato nella relazione sulla performance. Le fasi e la tempistica, nonché i soggetti coinvolti sono chiaramente definiti.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Si conferma quanto enunciato nella relazione sulla performance evidenziando giudizio positivo sulla scelta coraggiosa della direzione in merito alla elevata percentuale assegnata al raggiungimento degli obiettivi della Direzione amministrativa (90%), caso ritenuto straordinario rispetto ad altre realtà e incentiva la Direzione amministrativa a proseguire nella linea strategica al momento adottata conseguita con pieni risultati.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Si conferma quanto illustrato nella relazione sulla performance	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Si conferma quanto illustrato nella relazione sulla performance	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale		