

Al Consiglio Direttivo di IMT
Piazza Ponziano 6
Lucca

Oggetto: Documento di Validazione della Relazione sulla Performance

L'Organismo Indipendente di Valutazione di IMT Alti 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 22 luglio 2016, ed inviata al NUV.

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 2015.

Lucca, il 30/09/2016

Il Presidente
Nucleo di Valutazione di IMT
Prof. Romano Lazzeroni
(f.to Romano Lazzeroni)

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE	Scuola IMT - Istituzioni, Mercati, Tecnologie - Alti 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	Il passaggio al nuovo sistema di contabilità economico-patrimoniale ha richiesto tempo e impegno al personale preposto, considerando che sono subentrate altre novità normative relative all'ambito finanziario / amministrativo. L'amministrazione organizza seminari di formazione interna sulle nuove procedure dirette al personale di tutti gli uffici, nonché formazione in ambito di trasparenza e anticorruzione Dal 1 gennaio 2015 la Scuola IMT è entrata a tutti gli effetti nel sistema dei punti organico. Ciò ha comportato per la Scuola una interessante modifica nella strategia di reclutamento del personale tecnico amministrativo e del corpo docente (ivi compresi i ricercatori a tempo determinato).	SI
2.2	L'amministrazione	La nuova strutturazione del modello organizzativo ha portato una sorta di innovazione all'interno della struttura organizzativa della Scuola in particolare con l'assegnazione di ruoli e responsabilità. La modalità di assegnazione degli obiettivi con metodologia a cascata ha comportato una innovazione rispetto ad altre realtà. Il nuovo sistema di valutazione del personale tecnico-amministrativo è in un certo senso coraggioso 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	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 amministrativa nella periodo del suo mandato (da aprile 2015)	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	L'analisi svolta corrisponde alle conclusioni messe in evidenza nella relazione sulla performance. Con l'approvazione dei criteri di organizzazione, ridefinizione degli spazi, 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 <i>performance</i>	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 conforme all'analisi svolta.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Si ritiene che le considerazioni emerse nella relazione sulla performance sono assolutamente conforme 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 93% 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
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	La Scuola ha sempre considerato il rispetto delle pari opportunità nei documenti relativi alle procedure e tra le altre cose, per esempio, una composizione delle commissioni di selezione o di valutazione o alla composizione di 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. 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.	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 <i>performance</i>	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 relzione sulla performance	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Si conferma quanto illustrato nella relzione sulla performance	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale		