

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 per l'anno 2018.

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 2018.

Lucca, il 25/06/2019

Il Nucleo di Valutazione di IMT

**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.

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.

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 Altì Studi Lucca.

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]."

CARTA DI LAVORO 1

Riferimento nella Relazione della Performance	1
Oggetto di verifica ai fini della validazione	PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Il paragrafo in oggetto non prevede analisi
Fonti di informazione	Struttura della relazione e contesto Normativo di riferimento 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 per gli esiti della verifica	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

Preparato da	Amministrazione della Scuola
In data	24/06/2019
Riesaminato da	Nucleo di Valutazione
In data	25/06/2019

CARTA DI LAVORO 2

Riferimento nella Relazione della Performance	2
Oggetto di verifica	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Monitoraggio periodico della pubblicazione delle informazioni utili sul sito internet di IMT, analisi documentazione della Scuola così come elencata nel paragrafo "Fonti di Informazione".
Fonti di informazione	Dialogo e confronto con Direttore Amministrativo, verifica della programmazione dell'attività, nonché presa visione dei documenti nei tempi utili nel contesto delle sedute del Nucleo di Valutazione.
Esiti della verifica e considerazioni emerse	La sezione si concentra sull'analisi dei contenuti del Piano Integrato performance trasparenza e anticorruzione 2018-2020. Il Piano Integrato è costruito seguendo due principi di fondo: l'assunzione della performance come concetto 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. La sezione in esame, nello specifico, evidenzia i risultati raggiunti dando particolare rilievo alla connessione tra obiettivi strategici e obiettivi operativi.
Documenti di riferimento	Documenti prodotti, in particolare il Piano Integrato performance, trasparenza e anticorruzione 2018-2020, Obiettivi della Direzione Amministrativa per l'anno 2018, Relazione sulle attività svolte della Direzione Amministrativa Statuto e regolamenti, sito internet istituzionale di IMT, manuali.
Conclusioni raggiunte	Si evidenzia la direzione presa dalla Direzione della Scuola della logica del coinvolgimento, del contributo fattivo e del lavoro integrato del Direttore Amministrativo, degli uffici della Scuola assieme alla componente accademica della Scuola e facente parte del corpo di Governance (Vicedirettore e Delegati). Tale corpo è stato costituito con Decreto Direttoriale a partire dal maggio 2018 e consta di 6 incarichi, di cui 1 Vicedirettore e 5 Delegati, di natura fiduciaria e che andranno a perdurare per tutta la durata del mandato del Direttore, salvo il caso di revoca, motivato dal venir meno del suddetto rapporto fiduciario. I delegati, nello svolgimento delle loro attività, fanno riferimento al Direttore della Scuola e nello specifico, per gli aspetti amministrativi e gestionali, al Direttore Amministrativo e hanno la particolare funzione di coadiuvare la Direzione nelle attività che vedono coinvolta la Scuola negli ambiti di Didattica, Ricerca e Terza Missione, nella gestione di progetti speciali, anche in relazione ad eventuali federazione e/o attività di coordinamento e congiunte che potranno realizzarsi attraverso forme di collaborazione con le altre Scuole ad Ordinamento Speciale, nella costituzione di JoTTO (Ufficio di Trasferimento Tecnologico Congiunto tra la Scuola IMT, la

	Scuola Superiore Sant'Anna, la Scuola Normale Superiore e la Scuola Universitaria Superiore IUSS Pavia). Nell'ambito dell'Assicurazione della Qualità e, in considerazione del fatto che dal 2017 la Scuola è entrata pienamente nell'ottica del sistema AVA, la Governance ha fornito e continuerà a supportare in modo costruttivo la Direzione nel processo di Accredimento iniziale della sede, obiettivo centrale di Ateneo per l'anno 2019. L'integrazione della visione strategica con quella accademica, scientifica e tecnico-amministrativa, è il risultato di un lavoro di team che si è susseguito con un cronoprogramma definito e con analisi di scenari a cui collegare le proposte di obiettivi per il triennio. I dati riportati nella sezione analizzata sono tutti riscontrabili negli altri documenti presi in esame.
Validazione	SI

Preparato da	Amministrazione della Scuola
In data	24/06/2019
Riesaminato da	Nucleo di Valutazione
In data	25/06/2019

CARTA DI LAVORO 2.1

Riferimento nella Relazione della Performance	2.1
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	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	La sezione analizza nel dettaglio le politiche di intervento ministeriali che hanno comportato una rimodulazione delle attività dell'amministrazione della Scuola, se non una rivisitazione globale dell'organizzazione. Nel mese di gennaio 2018 la Scuola ha ricevuto dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) le Linee guida per l'accreditamento iniziale e periodico delle Scuole Superiori a Ordinamento Speciale. La Direzione della Scuola, in funzione delle analisi, della riorganizzazione e degli adempimenti che ne deriveranno, ha pertanto fin da subito individuato un delegato ad hoc per l'accreditamento, oltre che gruppi di lavoro a cui sono stati assegnati diversi focus su ambiti chiave e che saranno oggetto di verifica e approfondimento da parte di ANVUR nel corso del 2019. Un altro passo in questa direzione è stata la Nomina della Commissione Paritetica composta da 3 professori e da 3 allievi della Scuola. Si ricorda infine anche il DM 18/2018 –Aumento Importo annuale delle Borse di Dottorato -Budget per l'attività di ricerca in Italia e all'estero
Documenti di riferimento	Documenti prodotti, in particolare il Piano Integrato performance, trasparenza e anticorruzione 2018-2020, Statuto e regolamenti, sito internet istituzionale di IMT, manuali.
Conclusioni raggiunte	La Direzione ha da sempre affrontato in maniera proattiva eventuali politiche ministeriali cercando sempre di coglierne le opportunità per lo sviluppo della Scuola.
Validazione	SI

Preparato da	Amministrazione della Scuola
In data	24/06/2019
Riesaminato da	Nucleo di Valutazione
In data	25/06/2019

CARTA DI LAVORO N. 2.2

Riferimento nella Relazione della Performance	2.2
Oggetto di verifica	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI: L'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. Monitoraggio dei dati relativi al benessere organizzativo.
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	Nel corso dell'anno 2018 si è proseguito con il percorso di reclutamento e stabilizzazione di personale tecnico amministrativo e si è concluso il primo iter del percorso di revisione del modello organizzativo della Scuola che ha visto il suo completamento nel mese di luglio dell'anno 2018. A partire dal secondo semestre dell'anno 2018 la Direzione amministrativa ha avviato l'analisi delle attività inerenti la mappatura dei processi della Scuola; tale attività, resa più intensa a partire da gennaio 2019, porterà necessariamente a una rivisitazione dell'organizzazione, spostando la prospettiva dalla visione funzionale alla organizzazione per processi. Dal 2016 la Scuola partecipa al progetto Good Practice3 che mira a valutare l'efficacia e l'efficienza dei servizi degli Atenei italiani, al fine di ottenere importanti indicazioni per il loro miglioramento. Dai dati relativi all'efficacia per l'anno 2018 risulta una media di circa 4.36 punti su 6 da parte dei docenti e allievi, mentre di circa 3.71 su 6 per il personale tecnico amministrativo.
Documenti di riferimento	Modello Organizzativo e Piano Integrato performance Trasparenza e Anticorruzione, Relazione annuale Direttore Amministrativo
Conclusioni raggiunte	L'analisi dei dati ha evidenziato come la direzione amministrativa, sulla base sia di una prospettiva di riorganizzazione della struttura amministrativa della Scuola, sia delle urgenti esigenze di reclutamento dovute anche a dimissioni e trasferimenti di personale presso altre amministrazioni, stia proseguendo nel piano di reclutamento già avviato a partire dall'anno 2017 del personale tecnico amministrativo che vada da un lato ad incrementare il numero di unità attualmente in servizio presso la Scuola e a coprire le posizioni attualmente scoperte per trasferimento di personale e dall'altro a stabilizzare le figure attualmente ricoperte con contratti di collaborazione o contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.



	Le attività di mappatura dei processi saranno inoltre un ottimo punto di partenza per passare ad una organizzazione strutturata per processi.
Validazione	SI

Preparato da	Amministrazione della Scuola
In data	24/06/2019
Riesaminato da	Nucleo di Valutazione
In data	25/06/2019

CARTA DI LAVORO N. 2.3

Riferimento nella Relazione della Performance	2.3
Oggetto di verifica	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI: I 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	L'impegno della Direzione, di concerto e con il sostegno della Faculty e in completa e costante condivisione con gli Organi istituzionali, ha perseguito obiettivi volti a consolidare e sviluppare le attività istituzionali della Scuola nella formazione, nella ricerca e nella terza missione, in linea con quanto definito nella programmazione Triennale 2018-2020 e nel Piano Integrato performance, trasparenza e anticorruzione 2018-2020. Nello specifico, le attività intraprese si sono articolate nei seguenti ambiti: • riorganizzazione e potenziamento dell'offerta formativa • potenziamento della ricerca • incremento del corpo docente e dei ricercatori • impulso all'approccio multidisciplinare integrato • espansione della struttura logistica del Campus • (ri-)organizzazione amministrativa • sviluppo dei rapporti con il territorio, il Paese e il resto del mondo • rapporti con le altre Scuole ad ordinamento speciale
Documenti di riferimento	Documenti programmatici, 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 dall'Amministrazione
Validazione	SI

Preparato da	Amministrazione della Scuola
In data	24/06/2019
Riesaminato da	Nucleo di Valutazione
In data	25/06/2019

CARTA DI LAVORO N. 2.4

Riferimento nella Relazione della Performance	2.4
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	Si riscontrano per l'anno 2018 alcune lievi criticità negli ambiti sotto elencati: La modifica dello Statuto si è conclusa dopo un lungo iter di revisione che ha visto coinvolta l'intera community della Scuola. In considerazione del processo in atto di confederazione tra Scuole a ordinamento speciale nel nostro Paese e della condivisione di questo intento anche da parte della Scuola IMT Alti Studi Lucca, constatato inoltre che lo Statuto attualmente in vigore risale all'anno 2011, preso atto del processo di riorganizzazione anche interna della struttura della Scuola, si è ravveduta la necessità di intraprendere un percorso di riesame dello Statuto nominando un gruppo di lavoro su specifico mandato del Consiglio Direttivo. I lavori condotti in prima battuta da un Gruppo di Lavoro, composto da professori della Scuola e da Membri del Consiglio Direttivo, hanno prodotto una bozza di proposta di revisione che ha imposto una riflessione sull'orientamento strategico scientifico della Scuola e sulla sua identità. Attivazione Master II livello. Le linee e i temi per i possibili corsi di master sono stati ampiamente discusse e presentano tutte un ampio livello di multidisciplinarietà. La Scuola sta inoltre analizzando la possibilità di attivare master per professionisti. I master andranno sicuramente ad ampliare l'offerta formativa della Scuola e l'attrattività della stessa a livello internazionale. La Scuola intende dare avvio alle attività di analisi già dal 2019; a tale scopo è in fase di reclutamento una unità dedicata a questa attività. Realizzazione nuovo sito web della Scuola IMT Nel corso del secondo semestre 2018, si sono intensificati i lavori di realizzazione del nuovo sito web della Scuola, seguito dalla società incaricata a tal fine e con il supporto di tutti gli uffici di IMT. Sono emerse criticità strutturali e di navigazione, nonché di gestione dei contenuti dinamici. In merito alle opportunità della Scuola ricordiamo i Progetti di Attività Integrata il cui finanziamento è stato assegnato alle proposte presentate da gruppi di ricercatori della Scuola che hanno evidenziato un chiaro e distintivo sviluppo di integrazione tra le diverse linee di ricerca della Scuola, promuovendo lo sviluppo di attività di ricerca

	innovative e di frontiera con un approccio trasversale e multidisciplinare a temi scientifici di rilevanza sociale ed istituzionale. Rappresenta inoltre un'opportunità la crescita del Personale Tecnico-Amministrativo che è iniziata nel 2018 e che porterà, nel corso dell'anno 2019 e negli anni a venire, ad una riorganizzazione del modello amministrativo in linea con le finalità istituzionali, oltre che una revisione periodica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, così come richiesto dalla normativa e dall'ANVUR stesso.
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

Preparato da	Amministrazione della Scuola
In data	24/06/2019
Riesaminato da	Nucleo di Valutazione
In data	25/06/2019

CARTA DI LAVORO N. 3

Riferimento nella Relazione della Performance	3
Oggetto di verifica	OBIETTIVI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Partecipazione attiva da parte del Nucleo di Valutazione, all'attivazione del ciclo delle performance.
Fonti di informazione	Confronto diretto con l'amministrazione e la dirigenza nel contesto di illustrazione del Ciclo della Performance.
Esiti della verifica e considerazioni emerse	Gli obiettivi della Direzione per l'anno 2018 sono stati individuati in linea con la natura istituzionale della Scuola e con le prospettive strategiche già delineate all'interno della "Programmazione Triennale 2018-2020" e costituiscono dei macro-obiettivi di struttura assegnati alla Direzione Amministrativa e a loro volta sviluppati dal Direttore Amministrativo in micro-obiettivi (con effetto cascading) assegnati ai singoli uffici. Il processo di definizione degli obiettivi ha visto la ricezione attiva delle indicazioni del Nucleo di Valutazione della Scuola che si è espresso in più occasioni circa l'importanza della trasversalità degli stessi a più uffici, ribadendo come modalità operativa, l'essenzialità del coinvolgimento della struttura nella definizione, nel monitoraggio e nell'eventuale rimodulazione degli stessi. Nel corso del 2018 si è quindi consolidato un dialogo costruttivo con i delegati della Scuola, già iniziato a fine 2017, al fine di affrontare gli obiettivi in modo sfidante e con una visione a 360 gradi. Questo nuovo processo è stato avviato tempestivamente e dalla fase di definizione degli stessi con un'assegnazione percentuale anche dei loro contributi che va ad impattare sul raggiungimento del risultato finale e sulle loro relative valutazioni. Questo nuovo percorso di integrazione con la Governance accademica ha gettato le basi per il nuovo Ciclo della Performance della Scuola IMT proprio a partire dall'anno 2018.
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

Preparato da	Amministrazione della Scuola
In data	24/06/2019
Riesaminato da	Nucleo di Valutazione
In data	25/06/2019

CARTA DI LAVORO N. 3.2

Riferimento nella Relazione della Performance	3.2
Oggetto di verifica	OBIETTIVI: OBIETTIVI STRATEGICI
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	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). Il Piano Integrato prevede 4 obiettivi strategici triennali, così come approvati nell'ambito della Programmazione Triennale della Scuola IMT. Gli obiettivi strategici vengono poi declinati in Obiettivi operativi. I 4 obiettivi strategici della Scuola sono: • Potenziamento Offerta Formativa • Sviluppo Attività di Ricerca • Potenziamento Terza Missione e Rapporti con il Territorio • Coordinamento con le altre Scuole ad Ordinamento speciale.
Documenti di riferimento	Piano integrato performance trasparenza e anticorruzione e Obiettivi della Direzione amministrativa per l'anno 2017
Conclusioni raggiunte	Si ritiene che le considerazioni e i dati emersi nella relazione sulla performance siano assolutamente conformi all'analisi svolta.
Validazione	SI

Preparato da	Amministrazione della Scuola
In data	24/06/2019
Riesaminato da	Nucleo di Valutazione
In data	25/06/2019

CARTA DI LAVORO N. 3.3

Riferimento nella Relazione della Performance	3.3
Oggetto di verifica	OBIETTIVI: OBIETTIVI E PIANI 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	Come già evidenziato dal Nucleo di Valutazione in fase di Valutazione della Direzione Amministrativa per l'anno 2018, si evidenzia il dettaglio nell'espone gli obiettivi previsti per il secondo semestre del 2018, il grado di raggiungimento e i risultati raggiunti. Il Nucleo di Valutazione, in merito alle attività svolte dal Direttore Amministrativo, esprime quindi un parere totalmente positivo proponendo la valutazione del 100% di raggiungimento degli obiettivi e il massimo del punteggio sui comportamenti organizzativi. Il Nucleo inoltre sottolinea l'ottimo e intenso lavoro, esprimendo un apprezzamento particolare relativamente alla gestione delle attività amministrative in un contesto in continua evoluzione e ampliamento. Il Nucleo inoltre esprime il proprio parere positivo in merito al raggiungimento degli obiettivi da parte del Direttore e dei Delegati, proponendo una valutazione pari al 100%.
Documenti di riferimento	Piano Integrato performance trasparenza e anticorruzione, Rendicontazione obiettivi Direzione e Governance per l'anno 2018.
Conclusioni raggiunte	I risultati dell'analisi effettuata evidenziano una percentuale di raggiungimento degli obiettivi pari al 100%.
Validazione	SI

Preparato da	Amministrazione della Scuola
In data	24/06/2019
Riesaminato da	Nucleo di Valutazione
In data	25/06/2019

CARTA DI LAVORO N. 3.4

Riferimento nella Relazione della Performance	3.4
Oggetto di verifica	OBIETTIVI: OBIETTIVI INDIVIDUALI
Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Si ricordano in questo ambito le procedure previste 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	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), valutato dal Direttore amministrativo, è stato valutato con una media del 97,43%. 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 93,47%. Per una media complessiva del 94,30%. Il Consiglio Direttivo nella seduta del 30 aprile 2019 ha valutato le attività svolte dalla Direzione e dalla Governance per l'anno 2018 sulla base di apposita relazione di rendicontazione che illustra nel dettaglio le attività svolte riportando i risultati già acquisiti anche sulla base delle linee di ulteriore sviluppo che si intendono perseguire e già approvate dagli organi di riferimento all'interno dei documenti programmatici. Alla Direzione e alla Governance è stato assegnato un punteggio pari al 100%.
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 93.47% nel personale tecnico amministrativo e 100% per la direzione e direzione amministrativa).
Validazione	SI

Preparato da	Amministrazione della Scuola
In data	24/06/2019
Riesaminato da	Nucleo di Valutazione
In data	25/06/2019

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 il 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 2018-2020 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 evidenzia positivamente il tentativo fatto dalla Direzione di volgere sempre più verso una integrazione degli obiettivi programmatici con le risorse economiche, come evidente anche dal Piano Integrato e dal Bilancio di previsione.
Validazione	SI

Preparato da	Amministrazione della Scuola
In data	24/06/2019
Riesaminato da	Nucleo di Valutazione
In data	25/06/2019

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. Un'importante azione della Direzione della Scuola avviata nel 2018 e che troverà sviluppo nel prossimo triennio è rivolta alle politiche sociali e alle pari opportunità, con una particolare attenzione alle azioni positive sui temi dell'uguaglianza di genere. In linea anche con le più recenti indicazioni ministeriali, la Direzione non solo ha definito una Delega sul tema, ma ha costituito anche il Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Scuola IMT, che ha avviato i propri lavori nel dicembre 2018 con il compito di favorire l'eguaglianza di genere, la conciliazione vita privata-vita professionale, il benessere organizzativo. 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. 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

Preparato da	Amministrazione della Scuola
In data	24/06/2019
Riesaminato da	Nucleo di Valutazione
In data	25/06/2019

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 nella relazione.
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

Preparato da	Amministrazione della Scuola
In data	24/06/2019
Riesaminato da	Nucleo di Valutazione
In data	25/06/2019

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 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	<u>Stato della integrazione delle pianificazioni (strategica, performance, economico-finanziaria, trasparenza e anticorruzione)</u> A partire dal Piano Integrato 2018-2020 e come implementato nel Piano Integrato 2019-2021, 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 per integrare tutte le componenti delle performance e fare emergere lo stretto legame con la didattica, la ricerca e la terza missione, in quanto, anche proprio a partire dall'analisi degli output delle stesse, vengono individuati e sviluppati gli indirizzi della Scuola. La Scuola ha cercato di implementare, cercando anche di ottemperare alle esigenze dell'ANVUR, alcune aree di miglioramento. <u>Caratteristiche e criticità dell'eventuale mappatura dei processi</u> La Scuola IMT ha iniziato, a partire dell'anno 2018, una riflessione che porterà ad una ridefinizione dei processi interni partendo da una analisi accurata dello stato attuale per giungere ad una mappatura dello stato futuro con l'individuazione dei piani di miglioramento e ponendo al centro dei processi gli stakeholder. <u>Qualità degli obiettivi di performance organizzativa inseriti nei piani e criticità</u> 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). Il sistema funziona 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 tra livelli organizzativi da quelli più elevati dell'amministrazione fino alle singole strutture organizzative e agli individui, che consente di agganciare la valutazione delle performance individuali a quelle organizzative. Nel corso del 2018 si è consolidato un dialogo costruttivo con i delegati della Scuola, già iniziato a fine 2017, al fine di affrontare gli obiettivi in modo sfidante e con una visione a 360 gradi. Questo nuovo processo è stato avviato tempestivamente e dalla fase di definizione degli stessi con un'assegnazione percentuale anche dei loro contributi che va ad impattare sul raggiungimento del risultato finale e sulle loro relative valutazioni. Questo nuovo percorso di integrazione con la Governance accademica ha gettato le basi per il nuovo Ciclo della Performance della Scuola IMT proprio a partire dall'anno 2018. <u>Qualità degli indicatori utilizzati per la misurazione dei diversi tipi di obiettivi e dei target definiti</u> Nella fase di definizione degli obiettivi, manifestata la necessità di definire in maniera chiara e univoca gli indicatori utilizzati per non rischiare che essi non risultassero totalmente misurabili e oggettivi, si è posta particolare attenzione all'indicatore che meglio rappresentava il valore di risultato per la Scuola anche andando oltre gli indicatori standard di norma utilizzati per alcuni di quegli obiettivi. Ne sono stati un esempio la predisposizione degli indicatori e dei questionari per misurare l'efficacia e l'efficienza dei servizi, andandoli a comunicare agli stakeholder interni ed esterni come rappresentazione della performance dell'organizzazione anche in relazione e in considerazione dei risultati derivanti dagli anni precedenti. La spinta va quindi verso una maggiore visibilità interna ed esterna delle informazioni, alla massima trasparenza e quindi a una maggiore responsabilizzazione dei soggetti coinvolti.
Documenti di riferimento	Documenti relativi al Ciclo della Performance, sito internet istituzionale di IMT.
Conclusioni raggiunte	Si conferma quanto enunciato nella relazione sulla performance, si stimola la Direzione amministrativa a proseguire nella linea strategica al momento adottata conseguita con pieni risultati.
Validazione	SI

Preparato da	Amministrazione della Scuola
In data	24/06/2019
Riesaminato da	Nucleo di Valutazione
In data	25/06/2019

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE	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		
REFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (II) (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	uffici della Scuola assieme alla componente accademica della Scuola e facente parte del corpo di Governance (Vicedirettore e Delegati). L'integrazione della visione strategica con quella accademica, scientifica e tecnico-amministrativa, è il risultato di un lavoro di team che si è susseguito con un cronoprogramma definito e con analisi di scenari a cui collegare le proposte di obiettivi per il triennio. I dati riportati nella sezione analizzata sono tutti riscontrabili negli altri documenti presi in esame.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Si ricorda che il Direttore Amministrativo in carica ha preso servizio il 1 luglio 2018, si evidenzia quindi lo sforzo fatto dalla Direzione prima e dalla Direzione Amministrativa dopo di rispondere in maniera completa, rapida e puntuale alle sollecitazioni pervenute dall'esterno.	SI
2.2	L'amministrazione	L'analisi dei dati ha evidenziato come la direzione amministrativa, sulla base sia di una prospettiva di riorganizzazione della struttura amministrativa della Scuola, sia delle urgenti esigenze di reclutamento dovute anche a dimissioni e trasferimenti di personale presso altre amministrazioni, stia proseguendo nel piano di reclutamento già avviato a partire dall'anno 2017 del personale tecnico amministrativo che vada da un lato ad incrementare il numero di unità attualmente in servizio presso la Scuola e a coprire le posizioni attualmente scoperte per trasferimento di personale e dall'altro a stabilizzare le figure attualmente ricoperte con contratti di collaborazione o contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. Le attività di mappatura dei processi saranno inoltre un ottimo punto di partenza per passare ad una organizzazione strutturata per processi.	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 ritiene congrua l'illustrazione del ciclo della performance come presentato nella relazione sulla performance	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 e i dati emersi nella relazione sulla performance siano assolutamente conformi all'analisi svolta.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	I risultati dell'analisi effettuata evidenziano una percentuale di raggiungimento degli obiettivi pari al 100%.	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 93,47% 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 evidenzia positivamente il tentativo fatto dalla Direzione di volgere sempre più verso una integrazione degli obiettivi programmatici con le risorse economiche, come evidente anche dal Piano Integrato e dal 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. 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 conferma quanto illustrato nella relazione sulla performance. Le fasi e la tempistica, nonché i soggetti coinvolti sono chiaramente definiti.	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, si stimola 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.	
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Si conferma quanto illustrato nella relazione sulla performance.	
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Si conferma quanto illustrato nella relazione sulla performance.	