



# Stay connected

STUDIA DA NOI. ABITA NEL MONDO.

---

All'Università di Foggia il segnale è migliore.

---

SCIENZE AGRARIE | ECONOMIA | GIURISPRUDENZA | STUDI UMANISTICI | MEDICINA | SCIENZE MEDICHE



# UNIVERSITÀ DI FOGGIA



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## ***PIANO INTEGRATO 2018-2020***

**Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31.01.2018**

Direzione Generale

Area Programmazione e Controllo Strategico

Via Gramsci 89/91 – 71122 Foggia

## INDICE

<b>1. Presentazione del Piano Integrato</b>	<b>pag.</b>	<b>4</b>
<b>2. Inquadramento Strategico dell'Ateneo</b>	<b>pag.</b>	<b>5</b>
2.1. Le principali novità	pag.	5
2.2. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano Integrato	pag.	8
2.2.1. Definizione (dell'identità) dell'organizzazione (fase 1)	pag.	8
2.2.2. Analisi del contesto esterno e interno (fase 2)	pag.	9
2.2.3. Definizione degli obiettivi strategici (fase 3) e degli obiettivi operativi (fase 4)	pag.	9
2.2.4. Condivisione con gli organi di governo (fase 5)	pag.	9
2.2.5. Comunicazione del Piano all'interno e all'esterno (fase 6)	pag.	9
2.2.6. Monitoraggio del sistema (fase 7), Revisione del sistema (fase 8) e Elaborazione della relazione sulla performance (fase 9)	pag.	9
<b>3. La Performance Organizzativa</b>	<b>pag.</b>	<b>10</b>
3.1. Premessa		10
3.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria, di bilancio e con il bilancio di genere	pag.	10
3.3. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance	pag.	14
<b>4. Analisi delle aree di rischio</b>	<b>pag.</b>	<b>15</b>
4.1 Le principali novità	pag.	15
<b>5. Comunicazione e Trasparenza</b>	<b>pag.</b>	<b>16</b>
5.1 Le principali novità	pag.	16
<b>6. La Performance Individuale: Sistema di misurazione delle prestazioni e degli incentivi</b>	<b>pag.</b>	<b>19</b>
6.1 Le principali novità	pag.	19
6.2. Le indicazioni del NVI per il SMVP anno 2019	pag.	19

## 1. PRESENTAZIONE DEL PIANO INTEGRATO

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 come successivamente modificato con decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 prevede che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente il Piano della Performance, strumento di avvio del ciclo di gestione della performance. Il Piano è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target.

Nel mese di luglio 2015 L'ANVUR ha emanato le Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane per la redazione di un nuovo Piano denominato Piano integrato.

La nuova pianificazione mira a mantenere coerenti la dimensione operativa (performance), quella legata all'accesso e alla utilizzabilità delle informazioni (trasparenza) e quella orientata alla riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali (anticorruzione). Inoltre, il nuovo Piano Integrato punta ad una maggiore coerenza con il sistema di programmazione strategica (pluriennale) e con quella economico-finanziaria (annuale) dell'ateneo.

Le suddette Linee Guida sono state integrate con una nota dell'ANVUR del 22 dicembre 2017 con la finalità di integrarle con il citato d.lgs. n.74/2017 e il recente aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) emanato dall'ANAC (determinazione n.1208 del 22/11/2017). L'utilizzo delle nuove Linee Guida ha comportato una semplificazione dell'indice utilizzato dal precedente Piano Integrato, focalizzando il documento sugli aspetti fondamentali di integrazione della performance.

Sulla scorta di quanto "suggerito" dalla delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 dell'A.N.A.C., ovvero la necessità di uno sviluppo coordinato della pianificazione delle attività dell'Ateneo in ordine alla performance e all'anticorruzione, anche alla luce della programmazione-finanziaria, il P.T.P.C. 2017 - 2019 e il suo aggiornamento sono stati "separati" dal Piano integrato. L'Ateneo, inoltre, nel mese di dicembre 2017, ha altresì aggiornato, rimodulandolo, il Piano Strategico 2017- 2019, organicamente incluso nel Piano Integrato 2017 -2019.

Pertanto, i Piani Integrati che seguiranno avranno come base di riferimento Il Piano Strategico 2017 - 2019 e il P.T.P.C. 2017 – 2019.

Il presente Piano integrato, quindi, mutua le aree e gli obiettivi del Piano Strategico 2017-2019 e le finalità del P.T.P.C. 2017 – 2019, integrandoli con gli obiettivi operativi del "Piano Performance". Il "Piano Performance" si concentra, in particolare, sul miglioramento della qualità dei processi gestionali e trasversali agli obiettivi di formazione e ricerca inseriti nel Piano Strategico.

Il Piano Performance definisce gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Ha lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Pertanto sono stati definiti gli indicatori preposti alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi: per ciascun indicatore sono stati esplicitati metriche e target.

Il Direttore Generale  
f.to dott.ssa Teresa Romei

## **2. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO**

### **2.1. Le principali novità**

Premettendo che per il seguente paragrafo si rinvia al Piano strategico 2017-2019 (link: [https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/23-01-2018/piano\\_strategico\\_2017\\_2019.pdf](https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/23-01-2018/piano_strategico_2017_2019.pdf)), si ricorda che lo stesso è nato in continuità con il precedente Piano strategico e con l'esigenza di proseguire e rafforzare il percorso avviato con il presente mandato rettorale in un'ottica di integrazione, semplificazione e piena coerenza con le linee di indirizzo del decreto AVA, i risultati della VQR 2011-14, i criteri di riparto dell'FFO e della sua quota premiale e il progetto di programmazione triennale 2016-2018. Il processo di pianificazione strategica ha contemplato la necessità di arrivare a un piano capace di esplicitare, con forza e coerenza, i legami concettuali, strutturali e operativi esistenti tra pianificazione strategica e gestionale che trovano, poi, la loro necessaria e logica integrazione con gli aspetti economico-finanziari.

Un elemento di novità, che si è sviluppata nel corso del 2017, è stato la razionalizzazione della tecnostruttura dell'Ateneo determinata dall'esigenza di redistribuire funzioni e risorse umane secondo le reali esigenze dell'Ateneo, in funzione degli indirizzi strategici delineati dagli Organi di governo, di rimuovere alcuni elementi di criticità presenti nel previgente modello organizzativo e di agire sulla leva motivazionale del personale per innalzare la qualità dei servizi amministrativi e tecnici.

Il previgente modello, adottato nel 2011, era caratterizzato da un'eccessiva rigidità nei criteri previsti per l'articolazione interna delle unità organizzative e per l'attribuzione degli incarichi di responsabilità. Inoltre, il mutato contesto normativo, culturale ed economico in cui opera l'Ateneo, con particolare riferimento ai cambiamenti intervenuti nei criteri di assegnazione delle risorse statali alle Università e, in particolare, del crescente impatto sul bilancio delle quote premiali collegate alla qualità della didattica e della ricerca, nonché l'esigenza di assicurare il coinvolgimento di tutta la struttura amministrativa nell'attuare le misure in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza introdotte dal D. Lgs. 25.5.2016, n. 97, hanno reso necessario un adeguamento del modello organizzativo, basato sull'omogeneità dei processi tecnico-amministrativi, sulla valorizzazione delle competenze e sull'introduzione di meccanismi di valutazione pesata delle strutture e del personale afferente.

Il percorso tracciato consente di pervenire a un'articolazione maggiormente flessibile assicurando, nel contempo, coesione e integrazione tra amministrazione centrale e dipartimentale. In conclusione, il nuovo modello organizzativo (Fig. 1 e Fig. 2) rende maggiormente funzionali e congruenti le attività tecnico-amministrative e di servizio alla realizzazione della missione istituzionale, secondo le direttive del Piano Strategico di Ateneo.

I criteri generali di organizzazione sono stati i seguenti:

- centralità dell'utenza e facilità di accesso ai servizi, anche informatici e telematici;
- semplificazione degli ambiti di responsabilità e flessibilità gestionale;
- miglioramento dell'informazione e della comunicazione interfunzionale e istituzionale;
- sviluppo di forme organizzative orientate a rendere più efficace il collegamento tra Amministrazione Centrale e Strutture Dipartimentali;
- responsabilizzazione, partecipazione e valorizzazione della professionalità del personale coinvolto nei processi lavorativi;
- superamento dell'attuale rigidità nella modalità di attribuzione degli incarichi di responsabilità;
- attribuzione ai Responsabili di Area e ai Coordinatori amministrativi di Dipartimento del compito di assicurare l'impiego ottimale delle risorse umane a disposizione, ispirandosi a criteri di flessibilità e provvedendo, all'occorrenza, a redistribuire il personale assegnato, d'intesa, rispettivamente, con il Direttore Generale e con i Direttori di Dipartimento, in funzione delle esigenze emergenti e/o per far fronte a particolari punte di attività.

Fig. 1 – Organigramma: Amministrazione Centrale

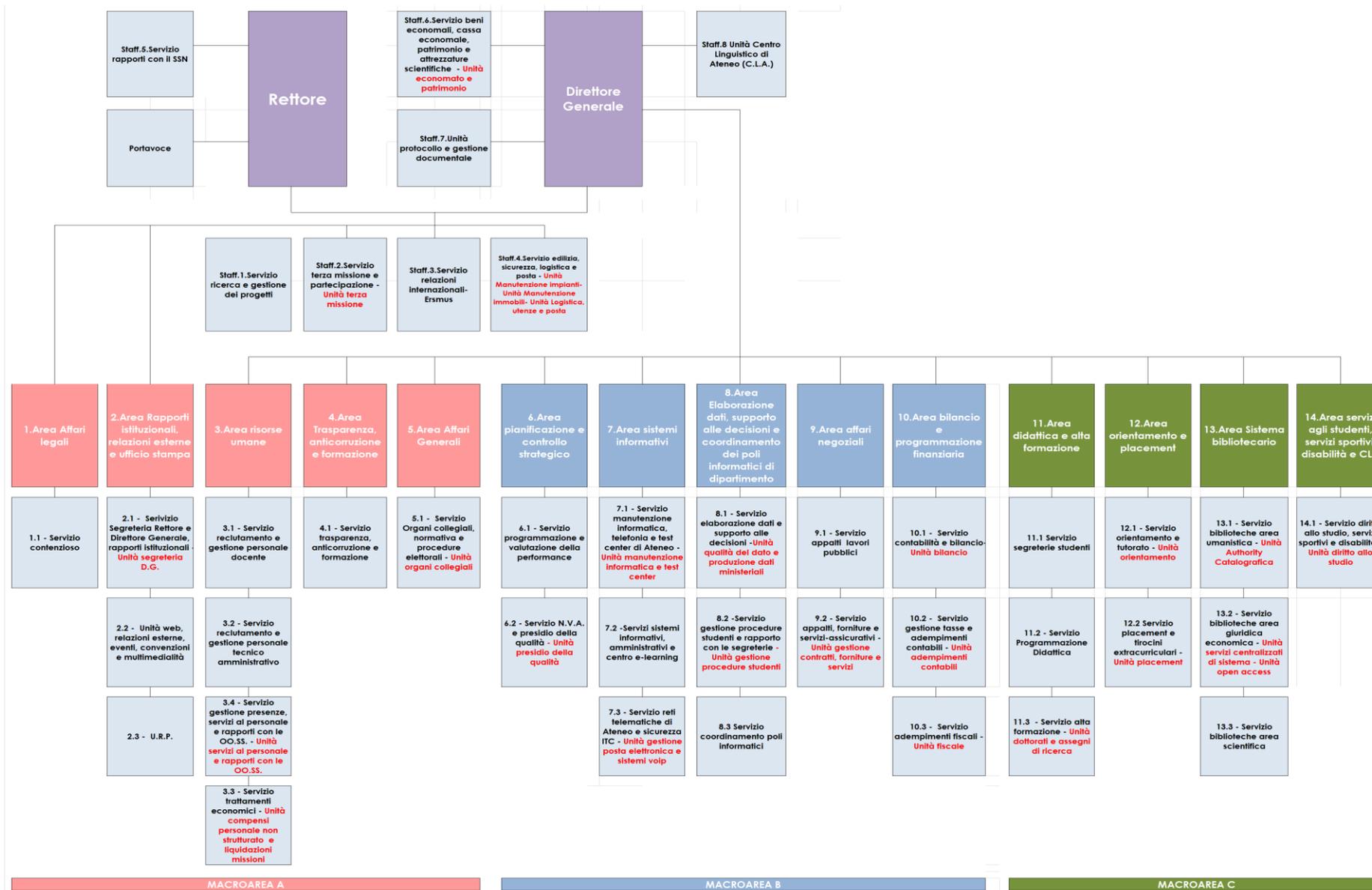
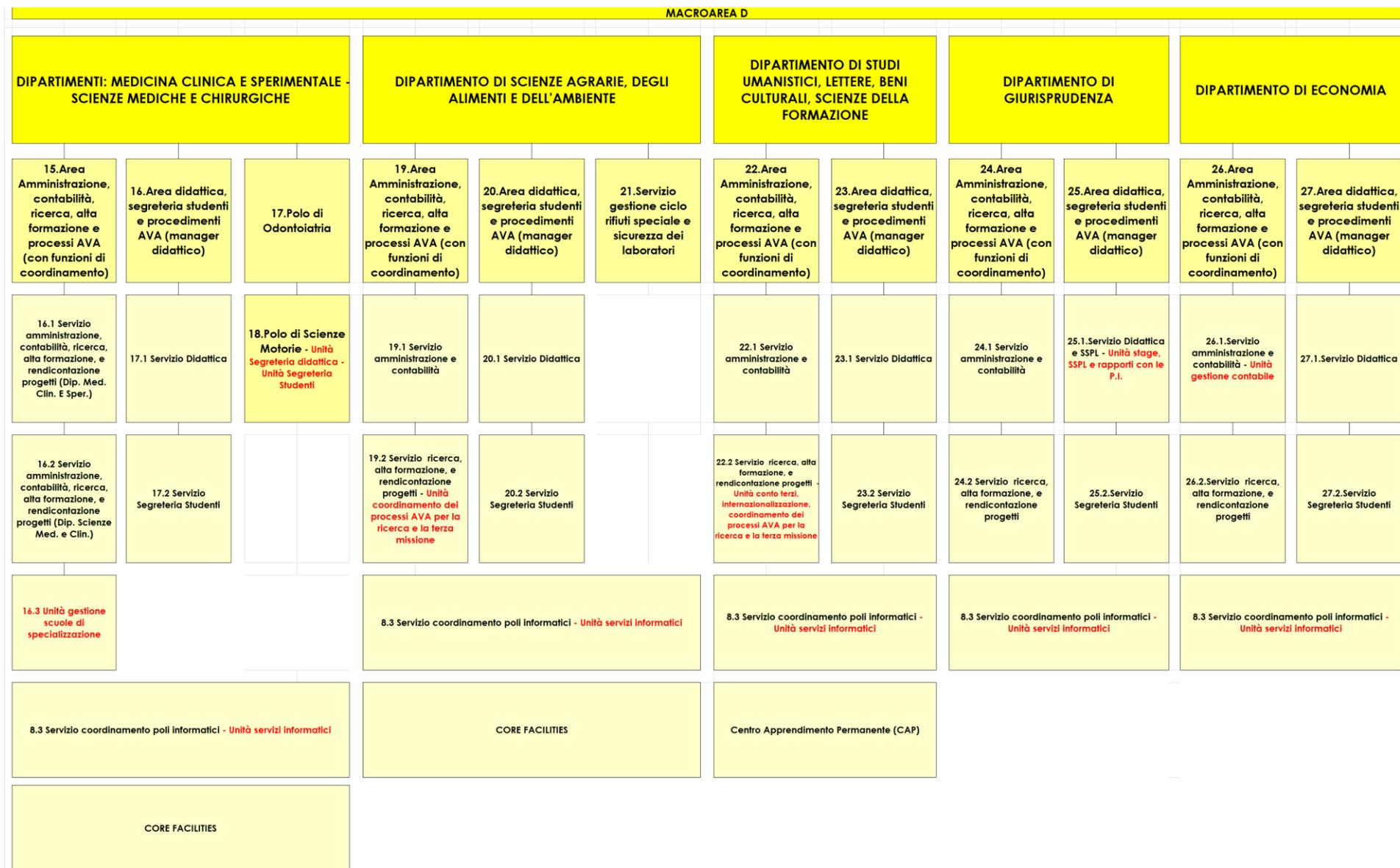


Fig. 2 – Organigramma: Amministrazione Dipartimentale



## 2.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano Integrato

Le fasi, i soggetti ed i tempi del processo per la redazione del Piano Integrato sono riportati nelle tabelle 1 e 2.

**Tab. 1 Processo del ciclo della performance**

N.	Fasi del processo	Soggetti coinvolti	2017			2018			2019
			Maggio - Ottobre	Novembre	Dicembre	Gennaio	Febbraio - Giugno	Luglio	Agosto - Dicembre
1	Definizione dell'organizzazione (dell'identità)	Gruppo di lavoro (tab. 2)							
2	Analisi del contesto esterno e interno								
3	Definizione degli obiettivi strategici								
4	Definizione degli obiettivi operativi	Gruppo di lavoro (tab. 2)							
5	Condivisione con gli organi di governo	Gruppo di lavoro (tab. 2)							
6	Comunicazione del Piano all'interno e all'esterno	Gruppo di lavoro (tab. 2)							
7	Monitoraggio del sistema	Direzione Generale/NVI							
8	Revisione del sistema	Direzione Generale/NVI							
9	Elaborazione della relazione sulla performance	Gruppo di lavoro (tab. 2)							

**Tab.2 Soggetti coinvolti nella definizione del piano della performance**

Nome e Cognome	Posizione organizzativa
Teresa Romei	Direttore Generale
Michele Mazzone	Responsabile Area Pianificazione e Controllo Strategico
Michele Savastano	Responsabile Servizio Programmazione e valutazione della performance
Gaetana Oliviero	Collaboratore
Bruno Mazzi	Collaboratore
Domenico Savastano	Collaboratore

### 2.1.1. Definizione (dell'identità) dell'organizzazione (fase 1)

La Mission e la Vision dell'Ateneo sono state proposte dal Rettore e condivise con Il Senato Accademico e il Consiglio dei Delegati e sono valide per l'intero arco temporale di attuazione; pertanto, si rimanda al Piano Strategico 2017-2019 (link: [https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/23-01-2018/piano\\_strategico\\_2017\\_2019.pdf](https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/23-01-2018/piano_strategico_2017_2019.pdf)). Inoltre, proprio in virtù delle strategie definite nel Piano, nel mese di maggio del 2017, è stato approvato un nuovo modello organizzativo finalizzato a migliorare l'identità dell'organizzazione e tracciare gli aspetti identificativi

dell'Ateneo.

### **2.1.2. Analisi del contesto esterno e interno (fase 2)**

La fase di diagnosi del contesto interno ed esterno è stato sviluppato nella fase di avvio del processo di programmazione strategica. Questa analisi è stata necessaria per comprendere la realtà entro cui l'organizzazione agisce e le risorse di cui dispone al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia delle azioni intraprese. Si rimanda al Piano Strategico 2017-2019 (link: [https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/23-01-2018/piano\\_strategico\\_2017\\_2019.pdf](https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/23-01-2018/piano_strategico_2017_2019.pdf)).

### **2.1.3. Definizione degli obiettivi strategici (fase 3) e degli obiettivi operativi (fase 4)**

Gli obiettivi strategici sono stati definiti nel Piano Strategico d'Ateneo 2017-2019 (link: [https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/23-01-2018/piano\\_strategico\\_2017\\_2019.pdf](https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/23-01-2018/piano_strategico_2017_2019.pdf)) approvato dal Senato Accademico, il 18/01/2017. Fermo restando gli obiettivi strategici, nel mese di dicembre 2017, sono stati definiti, di concerto tra il Direttore Generale ed i Responsabili di categoria EP, gli indicatori di risultato utili al raggiungimento degli obiettivi operativi associati a quelli strategici. Per ogni indicatore sono stati anche condivisi la rispettiva metrica e il target da raggiungere. Quanto sopra descritto per la fase 4 è riportato nel presente Piano Integrato 2018-2020 (Piano Performance: **allegato 1**).

### **2.1.4. Condivisione con gli organi di governo (fase 5)**

Il Piano Integrato 2018-2020, dopo la condivisione indicata alla fase 4, è proposto, dal Direttore Generale, al Consiglio d'Amministrazione.

Tale approvazione è da considerarsi anche quale atto di conferimento ufficiale degli obiettivi al personale tecnico amministrativo.

### **2.1.5. Comunicazione del Piano Integrato all'interno e all'esterno (fase 6)**

L'Ateneo utilizza tutti i canali di informazione e comunicazione, quali il sito istituzionale, l'intranet, la newsletter d'informazione periodica e le comunicazioni agli organi, per divulgare il Piano Integrato ai portatori d'interesse dell'Università.

### **2.1.6. Monitoraggio del sistema (fase 7), revisione del sistema (fase 8) e elaborazione della relazione sulla performance (fase 9)**

Le prime due fasi indicate avranno il loro naturale svolgimento nel primo semestre 2018, mentre la corrispondente relazione finale della performance dell'anno in corso deve essere approvata e validata, rispettivamente, dal Consiglio di Amministrazione e dal NVI, entro il 30 giugno 2019.

### **3.LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

#### **3.1. Premessa**

Al fine di definire criteri concreti di valutazione della performance organizzativa, sia a livello di Ateneo sia a livello di singola struttura organizzativa, bisogna far riferimento all'art. 8 DLgs 150/2009 e sue successive modifiche. Pertanto, sono stati introdotti, in particolare, obiettivi rivolti a misurare:

a) il grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi offerti dall'Ateneo (Studenti, Docenti, Cittadini). L'intento è quello di istituire indagini periodiche di customer satisfaction per verificare le evoluzioni della qualità percepita.

b) il grado d'attuazione di piani e programmi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse (Piano Strategico, Piano Performance, Piano Integrato, Piano della Formazione, Piano Anticorruzione e Trasparenza etc.);

c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;

d) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

Tenuto conto della tecnostruttura e dell'assenza di un dirigente di ruolo, l'Ateneo individua una correlazione biunivoca tra i propri obiettivi di performance organizzativa e obiettivi del Piano Performance 2018.

Il Piano Performance, l'allegato 1 al presente documento, riporta gli obiettivi operativi, indicatori e target attribuiti al personale tecnico amministrativo determinati per supportare gli obiettivi strategici ("Formazione e la sua dimensione internazionale" - "Ricerca" - "Terza Missione" - "Amministrazione gestionale") e gli operativi del Piano Strategico 2017-2019. Il monitoraggio del Piano Strategico, per il primo anno di applicazione (anno 2017) è riportato al seguente link: [https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/23-01-2018/monitoraggio\\_piano\\_strategico2017\\_19.pdf](https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/23-01-2018/monitoraggio_piano_strategico2017_19.pdf).

#### **3.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria, di bilancio e con il bilancio di genere**

Per quanto concerne le procedure aziendali di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, l'Ateneo ha adottato, a partire dall'esercizio 2014, il Bilancio Unico in contabilità economico-patrimoniale, svolgendo una delicata ed impegnativa attività di raccordo con il precedente sistema di rilevazione basato sulla contabilità finanziaria.

Obiettivo precipuo dell'Ateneo, per il 2018, è quello di un ulteriore affinamento della procedura aziendale di programmazione economico-finanziaria e, in particolare, del processo di formazione e redazione del budget di Ateneo, attraverso la creazione di un più coerente e rigoroso coordinamento con gli obiettivi della pianificazione strategica. Le previsioni di budget sono state effettuate rispettando i limiti imposti dalla normativa attualmente in vigore per talune categorie e, nel contempo, sono state accantonate nell'apposita voce COAN gli oneri da versare al Bilancio dello Stato.

A tal riguardo, la procedura che è in corso di implementazione è rivolta alla integrazione progressiva con il Piano Strategico di Ateneo, mediante la disaggregazione degli obiettivi generali dell'Ateneo in sotto-obiettivi, declinati coerentemente anche a livello di singolo Centro di Responsabilità. A tale livello, i risultati economico-finanziari devono risultare coerenti con la natura gestionale delle unità organizzative e congruenti con le responsabilità economiche assegnate, integrando – in siffatta maniera – anche a livello periferico – il sistema di vincoli e opportunità che rende ciascun centro di responsabilità interconnesso con gli altri e adeguatamente coordinato con gli obiettivi

generali.

In siffatta maniera, la programmazione economico-finanziaria diventa, mediante il sistema di budget, il mezzo formale mediante il quale vengono quantificati i programmi d'azione futura predisposti dall'Ateneo e, a livello periferico, da ciascun Centro di Responsabilità, allo scopo di indirizzare e monitorare le modalità di allocazione delle risorse e di verificare la fattibilità a livello generale d'azienda al momento della rendicontazione a consuntivo realizzata attraverso il processo che presiede la formazione del bilancio unico di Ateneo. Un primo approccio applicativo registrato nel 2017 è stato quello di integrare il Piano Strategico 2017-2019 con le voci COAN del Bilancio d'Ateneo (Fig. 3).

Il Bilancio di Genere, che analizza la composizione delle risorse umane della comunità universitaria, è stato elaborato da un gruppo di lavoro composto da personale docente e tecnico-amministrativo.

Con riguardo alla metodologia utilizzata, il profilo delle popolazioni analizzate (studentesca, personale tecnico amministrativo e docente) è stato delineato attingendo da banche dati di diversa natura e gestione. Tutti i collettivi sono stati costruiti e analizzati separatamente e in evoluzione su tre anni distinti, definiti con indicazioni diverse. Un focus particolare nella raccolta e analisi dei dati è stato assegnato al genere, rispetto al quale è stato classificato l'insieme dei dati raccolti; inoltre, è stato esaminato nel dettaglio, per ogni componente individuata, l'ultimo anno di riferimento, il 2015, per descrivere la situazione attuale dell'Ateneo.

La raccolta dei dati è stata condotta in un arco temporale di 8 mesi (a partire dal 1/1/2016 ed è stata chiusa al 31/8/2016) e ha coinvolto vari uffici amministrativi. Trasversalmente la rilevazione è stata raccordata con le banche dati gestite dai principali canali ministeriali facenti capo alla Funzione Pubblica per la gestione del personale dipendente di Ateneo, al MIUR, al Consorzio ALMALAUREA e Consorzio Interuniversitario Cineca.

Il link per la consultazione del documento è il seguente:  
[http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/10-11-2016/bilancio\\_di\\_genere.pdf](http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/10-11-2016/bilancio_di_genere.pdf)

**Fig. 3 Associazione obiettivi strategici e operativi alla programmazione finanziaria**

F. Formazione e la sua dimensione internazionale		
Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Voce COAN
F.a Regolarità negli studi	1.F.a Migliorare l'efficienza del percorso formativo	CA.04.46.06.01.04 - Oneri IRAP tutorato
		CA.04.46.06.01.01 - Tutorato
F.b Qualità della docenza	1.F.b Metodologie didattiche innovative e formazione dei docenti	CG.04.43.18.01.01 - Missioni ed iscrizioni a convegni personale docente - istituzionale
F.c completamento del percorso formativo e aumento dei laureati	1.F.c Ridurre la percentuale degli studenti fuori corso	CA.04.46.06.01.04 - Oneri IRAP tutorato
		CA.04.46.06.01.01 - Tutorato
F.d Internazionalizzazione dell'offerta formativa e mobilità estera degli studenti	1.F.d Promozione di corsi in lingua inglese	CG.04.43.04.01.01 - Collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato
		CG.04.43.04.01.02 - Oneri previdenziali a carico Ente su retribuzioni collaboratori linguistici a tempo indeterminato
		CG.04.43.04.01.03 - Oneri IRAP su retribuzioni collaboratori linguistici a tempo indeterminato
		CG.04.43.04.02.01 - Collaboratori e esperti linguistici a tempo determinato
		CG.04.43.04.02.02 - Oneri previdenziali a carico Ente su retribuzioni collaboratori linguistici a tempo determinato
		CG.04.43.04.02.03 Oneri IRAP su retribuzioni collaboratori linguistici a tempo determinato
		CA.04.46.07.01.02 - Spese di viaggio e soggiorno studenti per mobilità e scambi culturali

	2.F.d Promozione e intensificazione degli scambi internazionali di studenti	CG.04.41.10.10.02 - Rimborsi spese di missione - trasferita all'estero
	3.F.d Attivazione di Corsi di Laurea, Laurea Magistrale e Laurea Magistrale a ciclo unico "internazionali"	
F.e Potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti	1.F.e Potenziare il sistema informativo di gestione delle carriere degli studenti	CA.04.41.09.03 - Altre prestazioni e servizi da terzi
	2.F.e Interventi per la ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza di laboratori e aule	CA.04.41.01.05 - Manutenzione software
		CA.01.10.09.01 - Ripristino trasformazioni beni di terzi
		CA.01.10.06.07 - Manutenzione straordinaria immobili beni di terzi
		CA.01.11.08.05 - Manutenzione straordinaria immobili beni propri
		CA.01.11.08.06 - Manutenzione straordinaria impianti specifici e generici
<b>R. Ricerca</b>		
<b>Obiettivo strategico</b>	<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Voce COAN</b>
R.a Sostenere la ricerca di base e applicata in ottica competitiva e internazionale	1.R.a favorire la partecipazione a programmi di sviluppo della ricerca scientifica	CG.01.11.03.05 - Mobili e arredi di laboratorio
		CG.01.11.02.07 - Attrezzature tecnico-scientifiche
		CG.01.11.02.01 - Impianti e macchinari tecnico-scientifici
		CG.04.46.03.07.01 - Trasferimento quota partners progetti ricerca - istituzionale
		CG.04.43.08.04.01 - Ricercatori a tempo determinato
		CG.04.43.08.04.02 - Oneri previdenziali a carico Ente su retribuzioni ricercatori a tempo determinato
		CG.04.43.08.04.03 - Oneri IRAP su retribuzioni ricercatori a tempo determinato
		CG.04.41.10.07.01.01 - Co.co.co. scientifiche e di supporto alla ricerca - istituzionale
		CG.04.41.10.07.02.01 - Oneri INPS/INAIL carico ente su co.co.co. scientifiche e di supporto alla ricerca - istituzionale
		CG.04.41.10.07.03.01 - Oneri IRAP su co.co.co. scientifiche e di supporto alla ricerca - istituzionale
		CG.04.40.01.02.01 - Materiali di consumo per laboratori - istituzionale
		04.40.01.02.02 - Materiali di consumo per laboratori - commerciale
		CG.04.43.08.04.01 - Ricercatori a tempo determinato
		CG.04.43.08.04.02 - Oneri previdenziali a carico Ente su retribuzioni ricercatori a tempo determinato
		CG.04.43.08.04.03 - Oneri IRAP su retribuzioni ricercatori a tempo determinato
		CG.04.43.08.03.01 - Assegni di ricerca
		CG.04.43.08.03.02 - Oneri previdenziali a carico Ente su assegni di ricerca
		CG.04.46.05.04.01 - Borse di studio dottorato ricerca
		CG.04.46.05.04.02 - Oneri INPS dottorato di ricerca
	CG.04.46.05.05.01.01 - Borse di studio su attività di ricerca - istituzionale	
CG.04.40.01.01 - Cancelleria e altri materiali di consumo		
	2.R.a Favorire l'attrattività dei corsi di dottorato	

	3.R.a Valorizzare il merito scientifico nel reclutamento e progressione di carriera	
	4.R.a Incrementare il numero di professori e ricercatori provenienti da Università ed Enti di ricerca esteri	CG.04.43.18.10 - Mobilità docenti - scambi culturali CG.04.41.10.10.02 - Rimborsi spese di missione - trasferta all'estero
	5.R.a Attivazione di centri di servizio ad alto impatto tecnologico e centri di ricerca a valenza internazionale	
R.b Migliorare la qualità della ricerca di base e applicata in ottica competitiva e internazionale consolidando il proprio sistema AQ	1.R.b Consolidamento del ruolo svolto dall'Ateneo nell'ambito della ricerca nazionale e internazionale	
	2.R.b Miglioramento della qualità della produzione scientifica	
	3.R.b Incremento partecipazione di gruppi di ricercatori di Università/Enti stranieri in progetti di ricerca competitivi d'Ateneo	
	4.R.b Incremento della mobilità di docenti e ricercatori in entrata e in uscita	
	5.R.b. Miglioramento della produttività della ricerca scientifica dei professori e ricercatori	
<b>T. Terza missione</b>		
<b>Obiettivo strategico</b>	<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Voce COAN</b>
T.a Incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti	1.T.a. Progettare nuove proposte formative in linea con le esigenze di figure professionali innovative e/o strategiche	
	2.T.a. Incentivare le azioni di orientamento	CG.04.41.10.10.01.01 - Rimborsi spese di missione
	3.T.a. Sostenere il diritto allo studio per studenti con esigenze particolari	CG.04.46.08.01.04 - Part-time (art. 13 L. 390/91) CG.04.46.08.01.07 - Altri interventi a favore di studenti
T.b Promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione tecnologica ed economico-sociale	1.T.b. Potenziare le azioni di trasferimento tecnologico per la valorizzazione della ricerca scientifica	
	2.T.b. Potenziare le azioni di divulgazione scientifica e culturale	CG.04.41.02.02.01 - Pubblicità
T.c. Incrementare la sostenibilità sociale ed economica dell'Ateneo	1.T.c. ISEF (indicatore di sostenibilità economico finanziaria)	
	2.T.c. Riduzione dei fitti passivi	
<b>A. Area amministrativo-gestionale</b>		
<b>Obiettivo Strategico</b>	<b>Obiettivo Operativo</b>	<b>Voce COAN</b>
A.a Migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa	1.A.a Implementare azioni rivolte alla riorganizzazione dell'amministrazione al fine di semplificare i processi e snellire gli adempimenti	
	2.A.a Migliorare i flussi informativi e l'efficienza della gestione dei servizi e delle attività istituzionali d'Ateneo	CA.04.41.01.05 - Manutenzione software CA.04.41.09.03 - Altre prestazioni e servizi da terzi
A.b Migliorare la pianificazione dell'azione amministrativa ai fini del raggiungimento degli obiettivi d'Ateneo	1.A.b Aggiornamento e sviluppo di Piani d'Ateneo e delle azioni connesse	

### 3.3. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance

Nell'ambito delle azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance si sta realizzando, gradualmente, il collegamento logico e l'integrazione tra la pianificazione della performance, il processo di programmazione economico-finanziaria (ed i suoi relativi documenti) e il bilancio unico di Ateneo.

Un intervento decisivo in tal senso è stato fatto in occasione della predisposizione e successiva approvazione del bilancio unico di previsione di Ateneo per l'esercizio finanziario 2018.

Sitrattadiun principio di fondamentale importanza perché un sistema di obiettivi è effettivamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente sostenibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati.

In definitiva, la progressiva introduzione della contabilità economico-patrimoniale e del controllo di gestione consentirà all'organizzazione di dotarsi di un adeguato sistema di *budgeting* coordinato in maniera sistematica con i sistemi di misurazione e valutazione delle prestazioni.

Aumenteranno, inoltre, le azioni di informazione rivolte al personale tecnico amministrativo ed ai responsabili di struttura (Preside di Facoltà, Direttori di Dipartimenti ed EP).

Si sottolinea che queste azioni sono considerate necessarie, per:

- rendere la valutazione un effettivo strumento di gestione e sviluppo della performance dell'Ateneo, in un'ottica di miglioramento continuo della qualità;
- dare trasparenza al sistema e ai criteri di ripartizione del salario accessorio in base alla valutazione delle prestazioni.

In questa nuova visione del ciclo di gestione delle performance, l'Ateneo avverte con forza l'esigenza di consolidare sempre più il ruolo della misurazione *della customer satisfaction* interna rivolta al miglioramento della gestione delle risorse umane (indagini volte a misurare il livello del benessere organizzativo, ...) ed esterna rivolta agli utenti dei principali servizi (studenti, soggetti pubbliche/oprivati)

Le attività di *customer satisfaction* saranno collegate alla Carta dei servizi, nel rispetto delle previsioni di legge, al ciclo delle performance e all'eventuale recepimento della misura contenuta nell'art. 8 del D. Lgs. 150/2009 con riguardo alle rilevazioni di customer satisfaction.

## **4. ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO**

### **4.1. Le principali novità**

Il Consiglio di Amministrazione dell'Università di Foggia, ai sensi della L. n. 190/2012, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.), ha approvato, il 28 febbraio 2017, il P.T.P.C. 2017/2019. Inoltre, in data 31 gennaio 2018, lo stesso Consesso ha approvato il relativo aggiornamento al P.T.P.C. 2017/2019.

In attuazione di quanto previsto e "suggerito" dalla delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 dell'A.N.A.C., il Piano e il suo aggiornamento sono stati "separati" dal "Piano integrato".

Infatti, nella delibera di aggiornamento al P.T.P.C. 2017/2019, è stata segnalata l'esigenza di superare l'impostazione di predisporre un unico piano (definito come "Piano integrato"), in quanto di particolare importanza che il P.T.P.C. mantenga una propria autonomia rispetto agli strumenti di programmazione: le attività di individuazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione devono essere intese non come un mero adempimento ma come un processo costante e sinergico che, anche in una logica di *performance*, è finalizzato alla ricerca di maggiore funzionalità e, di conseguenza, alla prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione.

Detto ciò, per quanto attiene a questa sessione si rimanda al P.T.P.C. 2017/2019 (link: [www.unifg.it/ateneo/normativa/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-la-prevenzione-della-corruzione](http://www.unifg.it/ateneo/normativa/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-la-prevenzione-della-corruzione)) e al suo aggiornamento (link: [https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/02-02-2018/piano\\_integrato\\_unifg\\_1719\\_aggiornamento.pdf](https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/02-02-2018/piano_integrato_unifg_1719_aggiornamento.pdf)), ricordando che, eventualmente, le tabelle di rischio saranno oggetto di rivisitazione entro il prossimo 30 giugno 2018.

## **5.COMUNICAZIONE E TRASPARENZA**

### **5.1. Le principali novità**

In merito alla presente sessione si rimanda a quanto riportato nella sessione precedente, limitando la trattazione ai risultati sull'indagine del benessere organizzativo, effettuata nel corso dell'anno solare 2017.

La CiVIT, con propria delibera del 29 maggio 2013 ha provveduto a fornire agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) i modelli per realizzare le indagini sul personale dipendente e, in particolar, quello volto a rilevare il livello di benessere organizzativo.

Con cadenza annuale, l'Ateneo di Foggia, in virtù delle indicazioni CIVIT è stato adottato e inserito, all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, l'Allegato 1 – Questionario per la rilevazione del livello di benessere organizzativo da parte del personale di categoria D, C, e B.

Infatti, l'Allegato 1 segue lo schema del questionario proposto dalla CiVIT, ovvero la suddivisione in ambiti tematici; per ogni ambito è stato individuato un gruppo di domande o, per meglio dire, di asserzioni, rispetto alle quali il compilatore è chiamato ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala da 1 a 6. Alcune asserzioni sono a polarità negativa, ossia tali per cui una condivisione elevata rappresenterebbe un basso grado di benessere; in fase di somministrazione del questionario tali asserzioni sono state opportunamente evidenziate, al fine di richiamare l'attenzione del compilatore sulla corretta valenza della domanda posta.

Il questionario mira a rilevare diversi aspetti del contesto lavorativo del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo funzionale alla determinazione del livello di performance individuale.

Gli ambiti di indagine sono riportati con le lettere dalla A alla I, presentano asserzioni che rispecchiano quelle dello schema CiVIT ; Infine, le asserzioni a valenza negativa sono le seguenti: A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05.

L'indagine prevede una serie di affermazioni rispetto alle quali il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo in base ad una scala a sei livelli (1-2-3-4-5-6) che va dal "totale disaccordo con l'affermazione" al "totale accordo con l'affermazione". Inoltre, ogni affermazione ha una "connotazione", ovvero può esprimere una caratteristica positiva o negativa: ad esempio, essere d'accordo con l'affermazione "Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente" esprime un giudizio positivo riguardo al senso di appartenenza, mentre essere d'accordo con l'affermazione "Se potessi, comunque cambierei ente" rappresenta un giudizio negativo. Pertanto, per equiparare i risultati di un'affermazione a connotazione positiva a quelli di un'affermazione a connotazione negativa per questi ultimi è necessario invertire i punteggi.

Tra i 298 destinatari del suddetto gruppo di domande (Benessere organizzativo) hanno restituito il questionario 106 unità per un tasso di copertura del 36% circa. Nel complesso gli ambiti compilati hanno fornito una valutazione media generale di 3,88 su sei.

Nella tabella 3 sono riportati i dati di sintesi relativi agli ambiti di indagine del questionario.

**Tab. 3 – Punteggio medio, indice di propensione all'adesione e percentuale di risposte favorevoli.**

<b>Benessere organizzativo</b>	<b>Punteggio medio</b>
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	3,40
B - Le discriminazioni	4,24
C - L'equità nella mia amministrazione	3,04
D - La carriera e lo sviluppo professionale	3,04
E - Il mio lavoro	4,60
F - I miei colleghi	4,49
G - Il contesto del mio lavoro	3,42
H - Il senso di appartenenza	4,47
I - L'immagine della mia amministrazione	5,05
TOTALE	3,88

Nella tabella che segue (Tab. 4), per ogni ambito di indagine sono riportate le asserzioni oggetto di indagine che hanno conseguito la media aritmetica più alta e più bassa rispetto al valore massimo pari a 6.

**Tab.4 – Analisi degli ambiti**

**A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	<b>Media aritmetica</b>
<i>A.04 - Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)</i>	2,14
A.07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,30

**B - Le discriminazioni**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	<b>Media aritmetica</b>
B.05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,38
B.09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	2,06

**C - L'equità nella mia amministrazione**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	<b>Media aritmetica</b>
C.04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,50
C.05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,84

**D - La carriera e lo sviluppo professionale**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	<b>Media aritmetica</b>
D.02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,46
D.04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,89

**E - Il mio lavoro**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Media aritmetica
E.02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,22
E.03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,24
E.05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,24

#### **F - I miei colleghi**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Media aritmetica
F.02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,31
F.05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,81

#### **G - Il contesto del mio lavoro**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Media aritmetica
G.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,21
G.02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,62

#### **H - Il senso di appartenenza**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Media aritmetica
H.02 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,42
<i>H.05 - Se potessi, comunque cambierei ente</i>	2,85

#### **I - L'immagine della mia amministrazione**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Media aritmetica
I.01 - La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5,19
I.02 - Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,90

## 6.LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: SISTEMI DI MISURA DELLE PRESTAZIONI E DEGLI INCENTIVI

### 6.1. Le principali novità

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per il 2018 (link: <https://www.unifg.it/ateneo/normativa/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>), approvato dal Consiglio di Amministrazione, accompagnato dal parere preventivo e vincolante del Nucleo di Valutazione, evidenzia, rispetto al Sistema 2017, alcuni punti significativi che sono stati oggetto di rivisitazione e modifiche. Nello specifico:

- 1) Dal paragrafo 1.3, pur confermando la valutazione della performance individuale per il Direttore Generale e per il personale di categoria B, C, D e EP, si evince:
  - a) che il personale tecnico amministrativo di categoria B, C e D è stato suddiviso in:
    - personale con incarico di servizio o unità;
    - personale senza incarico di responsabilità;
    - personale non afferente a strutture dell'amministrazione;
  - b) che la componente obiettivi, per il personale di categoria B, C, D e EP è divisa in due parti:
    - pesatura della performance organizzativa di Ateneo;
    - pesatura della performance organizzativa della struttura di appartenenza.Inoltre, per l'attribuzione finale dei punteggi si terrà conto del peso relativo degli obiettivi assegnati alla struttura in relazione a quello assegnato alla struttura con il valore più alto in termini di peso.
  - c) la valutazione del direttore generale è stata ristrutturata su tre componenti:
    - performance organizzativa di Ateneo;
    - capacità di gestione e organizzazione dei servizi d'Ateneo (art. 20 co. 1 dello Statuto);
    - comportamenti adottati nell'espletamento delle proprie funzioni.
- 2) Dal paragrafo 2.2 emerge che la valutazione intermedia è rimasta obbligatoria, ma si riferisce solo alla valutazione dei comportamenti. La valutazione dovrà avvenire nel mese di luglio e che il colloquio con il valutato sarà obbligatorio solo nel caso di valutazione inferiore a 6/10.
- 3) Dal paragrafo 4 emerge che nell'ambito delle procedure di conciliazione la commissione di garanzia si compone di 3 membri di cui due componenti esterni del NVI e un terzo, sempre esterno, indicato dalle OO.SS. e dalla RSU.
- 4) Gli allegati al SMVP si riducono a 6 schemi. I primi tre sono, rispettivamente, riferiti alla valutazione del benessere organizzativo, alla valutazione del SMVP e alla valutazione del superiore gerarchico e rimangono gli stessi del SMVP del 2017. L'**allegato 4**, che si riferisce alla valutazione dei comportamenti del Direttore Generale, presenta 5 item rispetto ai 10 item del SMVP del 2017. L'**allegato 5** si riferisce alla valutazione dei comportamenti del personale di categoria EP, dai precedenti 7 item la scheda prevede 10/11 item; infine, l'**allegato 6** si riferisce alla valutazione dei comportamenti del personale di categoria B, C e D, in sostituzione dei quattro allegati presenti nel precedente Sistema: Il nuovo allegato di valutazione comprende 30 item dei quali ciascun valutato sceglie 4 per ognuna dei cinque macro item.

### 6.2. Le indicazioni del NVI per il SMVP anno 2019

Il NVI, nel ritenere il SMVP anno 2018, ben strutturato e conforme alla normativa attuale, ha espresso un parere favorevole indicando di seguito gli aspetti che devono essere modificati ovvero analizzati in dettaglio per quanto riguarda il SMVP riferibile all'anno 2019:

- 1) Introduzione di ulteriori elementi che possano determinare la differenziazione dei giudizi sul personale oggetto di valutazione.

- 2) Aumentare gli strumenti di coinvolgimento dell'utenza nella valutazione anche se: tra gli obiettivi performance associati alle strutture, è già prevista la valutazione dei servizi attraverso la somministrazione di questionari agli utenti. In particolare, sono stati introdotti questionari per la valutazione dei servizi agli studenti (segreteria studenti, segreteria didattica e biblioteche). Le strutture bibliotecarie saranno sottoposte anche al giudizio del personale docente. Inoltre, è previsto uno specifico questionario per la valutazione dell'utenza che interagisce con l'Ufficio Relazioni con il Pubblico. In definitiva, per un totale di obiettivi di strutture di Ateneo, pari a n. 169 unità, il 13% è dedicato alla valutazione dell'utenza (ossia n. 22 unità). Il NVI ha ritenuto che tali iniziative possono essere considerate un primo importante passo verso il recepimento della normativa pur sollecitando un approfondimento per quanto riguarda sia l'applicazione della normativa per il prossimo anno, sia l'analisi di strumenti idonei a introdurre la valutazione diretta degli utenti (interni ed esterni).