



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Relazione sulla performance 2022

Obiettivi e risultato del Direttore generale

Presentata al Consiglio di amministrazione nella seduta del 30 giugno 2023

Sommario

1. Obiettivi e risultati raggiunti – Direttore generale	3
1.1. Obiettivi specifici	3
1.1.1. Obiettivo DG1-2022	4
1.1.2. Obiettivo DG2-2022	4
1.2. Obiettivi delle unità organizzative gerarchicamente dipendenti dal Direttore generale e dello staff del Rettore	5
2. Indicatore globale di performance (IGP)	7
2.1. Miglioramento della soddisfazione complessiva dei servizi.....	7
2.2. Mantenimento della percentuale di sezioni aggiornate “amministrazione trasparente”	8
2.3. Mantenimento dell’Indicatore di sostenibilità economica e finanziaria (ISEF)	9
2.4. Miglioramento benessere organizzativo	9
2.5. Miglioramento della qualità dei servizi alla didattica.....	10
2.6. Implementare la capacità di attrazione dei finanziamenti/progettualità	11
2.7. Riepilogo e calcolo dell’IGP	12
3. Risultato del direttore generale.....	12
Indice degli allegati	14

1. Obiettivi e risultati raggiunti – Direttore generale

1.1. Obiettivi specifici

Il PIAO 2022-2024 ha assegnato al direttore generale due obiettivi specifici le cui schede riepilogative sono di seguito riportate.

I due obiettivi, rendicontati analiticamente nel seguito del documento hanno un peso del 50% ciascuno e risultano essere stati conseguiti, rispettivamente, al 96,61% e 100%, risultando in una percentuale di conseguimento degli obiettivi specifici pari al 98,30%.

Obiettivo DG1-2022: Il D.M. n. 445 del 06.05.2022 “Piani straordinari di reclutamento personale universitario 2022-2026” assegna all’Università degli Studi di Siena risorse destinate all’attivazione di piani straordinari di reclutamento di professori universitari, ricercatori e personale tecnico amministrativo.

Obiettivo del Direttore generale è quello di attivare le procedure concorsuali per l’assunzione di personale tecnico amministrativo che impieghino la totalità dei POE che gli organi hanno destinato per il reclutamento di detta categoria di personale, al netto della eventuale quota che verrà destinata alle assunzioni in compartecipazione con risorse provenienti dai dipartimenti e dell’ulteriore attribuzione di 0,7 POE decisi dal Consiglio con la delibera di cui al punto 6.7 della seduta del 22 luglio 2022.

Peso :50%

Indicatore: Rapporto tra i POE impegnati e i POE messi a disposizione per il reclutamento di PTA.

Target 2022: La percentuale di conseguimento dell’obiettivo verrà determinata sulla base della seguente tabella:

POE impegnati	% conseguimento obiettivo
% POE imp. <50%	0
50% =< % POE imp. < 85%	50%
% POE imp. >= 85%	% POE impegnati

Obiettivo DG2-2022: Il Direttore generale, di concerto con il Dirigente dell’Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione, ha predisposto un modello organizzativo per la gestione delle attività amministrative legate ai progetti PNNR. Tale modello prevede la creazione di diversi Team di progetto la cui composizione è variegata e dipendente dalle funzioni e attività a ciascuno di essi attribuite. Il numero massimo dei team da attivare è dipendente dalle proposte di unisi che saranno finanziate nell’ambito del PNNR.

Obiettivo del Direttore generale è quello di predisporre le disposizioni amministrative relative all’attivazione di almeno il 60% dei team di progetto previsti nel modello organizzativo sopra indicato.

Peso :50%

Indicatore: Percentuale dei team di progetto attivati rispetto a quelli previsti nel modello organizzativo in base ai progetti ammessi al finanziamento.

Target 2022: La percentuale di conseguimento dell'obiettivo verrà determinata sulla base della seguente tabella:

% Team di progetto attivati	% conseguimento obiettivo
N. team < 40%	0
40% =< N. team < 60%	60%
N. team >= 60%	100%

1.1.1. Obiettivo DG1-2022

In merito a detto obiettivo, si fa presente che nella seduta del 22 luglio 2022, con delibera rep. n. 251/2022 (allegato 1 alla presente relazione) il consiglio di amministrazione ha destinato all'assunzione di personale tecnico amministrativo 7,2 POE derivanti dal DM n. 445/2022, unitamente al residuo di 0,40 POE degli anni precedenti. Di questi 7,6 POE:

- 1 POE è stato destinato a titolo di compartecipazione con gli eventuali POE che i Dipartimenti deliberassero di destinare ad assunzioni mirate di personale dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati con funzioni di supporto alla ricerca;
- 0,7 da destinare successivamente sulla base delle risultanze delle procedure assunzionali di cui sopra;

Il totale dei POE su cui attivare le procedure concorsuali ammonta quindi a 5,9. Di questi:

- 0,45 POE sono stati destinati a un concorso per 9 Progressioni economiche verticali bandito il 28 dicembre 2022; il bando è stato pubblicato sul portale di Ateneo ed è disponibile seguendo il seguente collegamento:
 - https://www.unisi.it/albo_pretorio/bandi/concorsi_interni/procedura-selettiva-progressioni-economiche-verticali-n9-posti
- 5,25 POE sono stati destinati a un concorso, bandito il 6 ottobre 2022, per assunzione di personale di categoria C a tempo indeterminato e pieno; il bando è stato pubblicato sul portale di Ateneo ed è disponibile seguendo il seguente collegamento:
 - https://www.unisi.it/albo_pretorio/bandi/concorsi_interni/concorso-pubblico-titoli-ed-esami-la-copertura-di-20-posti-cat
- Il residuo di 0.2 POE non sono sufficienti per la copertura di una ulteriore unità di personale di categoria C e potrà essere utilizzata solo per eventuali scorrimenti.

La percentuale di conseguimento dell'obiettivo è quindi del 96.61%, pari al rapporto tra i POE impegnati e i POE disponibili (5,7/5,9).

1.1.2. Obiettivo DG2-2022

Il Direttore generale, di concerto con il Dirigente dell'Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione, ha predisposto un modello organizzativo per la gestione delle attività amministrative legate ai progetti PNNR. Il modello, che è stato presentato agli Organi durante le sedute del Senato Accademico del 12 luglio 2022 e del Consiglio di amministrazione del 22 luglio 2022, tale modello prevedeva la creazione di 12 gruppi. Di essi ne sono stati attivati 9, come di seguito specificato:

- n. 1 Comitato di coordinamento e supporto per la gestione dei progetti connessi al PNRR denominato **PNRR-Coord** (DDG rep. n. 3076/2022, Allegato 2 alla presente relazione);
- n. 1 Team di progetto per la gestione delle risorse umane dei progetti connessi al PNRR denominato **PNRR-RisUm** (DDG rep. n. 3118/2022, Allegato 3 alla presente relazione);
- n. 1 Team di progetto per la gestione dei bandi a cascata nell'ambito dei progetti connessi al PNRR denominato **PNRR-Bandi** (DDG rep. n. 3151/2022, Allegato 4 alla presente relazione);
- n. 6 Team di progetto per la gestione dei progetti connessi al PNRR denominati rispettivamente **PNRR-CN-AGRI**, **PNRR-mRNA**, **PNRR-THE-6**, **PNRR-THE-7**, **PNRR-THE-AFF**, **PNRR-INF-ACT** (DDG rep. n. 3362/2022, Allegato 5 alla presente relazione);

Dato che il numero dei team attivati (nove) è superiore al 60% di quelli previsti nel modello organizzativo sopra indicato, l'obiettivo si considera conseguito al 100%.

1.2. Obiettivi delle unità organizzative gerarchicamente dipendenti dal Direttore generale e dello staff del Rettore

Nel seguito si riporta una descrizione dettagliata delle informazioni relative ai risultati raggiunti dalle unità organizzative facenti parte dello staff della Direzione generale e dello staff del Rettore, nonché dalle altre unità organizzative dipendenti gerarchicamente dal Direttore generale (Presidi, Centri di servizio, Segreterie amministrative dipartimentali). Per i dettagli relativi ai risultati conseguiti si rimanda alla relazione sulla performance 2022.

OBIETTIVO	Organo/area responsabile	U.O. responsabile e collaborazioni trasversali	Risultato
1DIS-SOS-OB Verso l'università sostenibile - terza missione (<i>open badge</i>)	a) Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione Direttore generale (Centri di servizio)	a) Divisione terza missione (ARBI3), Santa Chiara Lab (SD) , Centro Linguistico d'Ateneo (SD) , Centro SIMUS (SD) , Centro UNISIAP (SD)	a) 100%
2DIS-PPC-RIC Potenziamento progettazione competitiva - ricerca	Segreterie amministrative di dipartimento	a1) Segreterie amministrative dei dipartimenti (SD)	a1) 100%
3DIS-PPC-AR Potenziamento progettazione competitiva - assegni di ricerca e programmazione ruoli	Area personale Segreterie amministrative di dipartimento	b) Segreterie amministrative dei dipartimenti (SD)	b) 100%
4DIS-PPC-FC Potenziamento progettazione competitiva - formazione continua	Direttore generale (Centri di servizio)	Centro UNISIAP (SD)	100%
9INN-SORV Servizi alla persona - sicurezza e sorveglianza sanitaria	Staff del Rettore Direttore generale (Staff) Area servizi allo studente	a) Servizio prevenzione e protezione (SR) , Servizio sorveglianza sanitaria (SD) , Ufficio dati e metadati (AOSI), Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI) b) Servizio sorveglianza sanitaria (SD)	a) 100% b) 100%
3SOS-EFF Verso l'università sostenibile - efficientamento energetico	Area edilizia Direttore generale (Staff)	a) Divisione tecnica (AE) b) Servizio di buone pratiche per lo sviluppo sostenibile (SD)	a) 100% b) 100%
4SOS-MUS Verso l'università sostenibile - musei accessibili e inclusivi	Direttore generale (Centri di servizio)	Centro SIMUS - Sistema Museale Universitario Senese (SD)	100%

OBIETTIVO	Organo/area responsabile	U.O. responsabile e collaborazioni trasversali	Risultato
6SOS-COM Piano per la comunicazione - portale sostenibilità	Direttore generale (Staff)	Ufficio stampa, comunicazione istituzionale e stampa digitale (SD), Servizio di buone pratiche per lo sviluppo sostenibile (SD)	100%
6SER/SUA Rete della qualità di ateneo (RQA) – SUA	Direttore generale (Staff)	Ufficio assicurazione della qualità (SD)	100%
10SER-CGT OPEN CGT: Gestione delle attività funzionali ad attivare il CGT come plesso di erogazione dell'attività didattica a distanza e servizi connessi. a) Piano di offerta didattica b) Potenziamento delle infrastrutture digitali	Direttore generale (Centri di servizio)	Centro di Geotecnologie (SD)	a) 100% b) 100%
14SER-PRES Asset Management - Cittadinanza studentesca Contemperare l'interesse delle studentesse e degli studenti all'utilizzo degli spazi dell'Ateneo per attività culturali e ludiche e le esigenze organizzative e di sicurezza.	Direttore generale (Presidi)	Presidi (Le Scotte, Mattioli, Pian de' Mantellini-Porta Laterina, Polo umanistico, San Francesco, San Miniato, San Niccolò, Arezzo)	100%
1TAC-GOVIND Contabilità direzionale e governo degli indicatori Realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno	Direttore generale (Staff)	b1), b2), c) Ufficio valutazione e supporto al Nucleo (SD)	b1) 100% b2) 100% c) 100%
2TAC-WEB Amministrazione trasparente - WEB	Direttore generale (Staff)	Ufficio stampa, comunicazione istituzionale e stampa digitale (SD)	100%
4TAC-CON Amministrazione trasparente – Concorsi e codice di comportamento	Staff del Rettore	Divisione legale e avvocatura (SR)	100%
4E3-SIC AUMENTARE LA SICUREZZA E PROTEZIONE DEI DATI a) Garantire una implementazione efficace del nuovo regolamento relativo alla protezione dei dati personali	a) Area organizzazione e sistemi informativi e Staff del Rettore	a) Area organizzazione e sistemi informativi e Divisione legale e avvocatura (SR)	a) 100%
10E3-SPP Aggiornamento regolamenti di ateneo in ambito sicurezza	Staff del rettore	Servizio prevenzione e protezione (SR)	100%
11E3-SPP Asset management - laboratori	Staff del rettore	Servizio prevenzione e protezione (SR)	100%
12E3-ATT Potenziamento attività contrattuale dei dipartimenti	Direttore generale (Staff)	a), b) Segreterie amministrative di dipartimento (SD) e Campus Arezzo (SD)	a) 100% b) 100%
13E3-DVR Aggiornamento documenti di valutazione dei rischi (DVR) per singoli edifici	Staff del rettore	Servizio prevenzione e protezione (SR)	100%

OBIETTIVO	Organo/area responsabile	U.O. responsabile e collaborazioni trasversali	Risultato
14E3-OOCC Analisi del processo di trasmissione delle proposte di delibera da parte degli uffici competenti e della distribuzione ai componenti gli Organi della documentazione relativa alle proposte stesse	Direttore generale (Staff)	Ufficio organi collegiali (SD)	100%
18E3-MR Redazione procedure relative alle attività della Segreteria del Rettore in vista del fine mandato rettorale.	Staff del Rettore	Segreteria Rettore (SR)	100%
19E3-AN Supporto agli atti normativi Miglioramento efficienza dei procedimenti relativi alle attività del Direttore Generale in qualità di responsabile ad interim della Divisione atti normativi e affari istituzionali	Direttore generale (Staff)	Segreteria di direzione (SD)	100%
		Media	100%

2. Indicatore globale di performance (IGP)

L'indicatore globale di performance (IGP) è legato alla pianificazione strategica, al fine di verificare gli elementi che si ritengono prioritari per il miglioramento dell'organizzazione.

In considerazione dello scenario mutevole che può prospettarsi nel tempo, il SMVP individua gli ambiti di riferimento, rinviando al Piano della performance la definizione puntuale degli indicatori che compongono l'IGP; in tale modo, a seguito dell'adozione/aggiornamento dei documenti di programmazione strategica e di bilancio, e attraverso un confronto con il Rettore e con i suoi delegati, possono essere di anno in anno adottati/aggiornati gli indicatori più opportuni in linea con le politiche dell'Ateneo.

Il consiglio di amministrazione, con delibera rep. n. 253/2022, prot. n. 162180 del 25/07/2022, ha approvato gli ambiti dell'indicatore globale di performance per l'anno 2022 (IGP 2022). Vengono qui di seguito riepilogate sinteticamente le informazioni utilizzate per il calcolo dell'IGP.

2.1. Miglioramento della soddisfazione complessiva dei servizi

Fonte: Indagine di *customer satisfaction* "Good Practice" (dati forniti dall'Ufficio valutazione e supporto al Nucleo).

Il calcolo dell'indicatore si basa sul confronto tra le ultime due indagini effettuate (anno di stesura della Relazione sulla performance e anno precedente) e con riferimento alle domande di soddisfazione complessiva somministrate al personale DDA (Docenti, Dottorandi e Assegnisti) e PTA (personale tecnico-amministrativo), relativamente ai servizi di seguito indicati.

- a) servizi informatici;
- b) approvvigionamenti, servizi logistici e generali

Per ogni anno viene calcolata la somma delle percentuali dei giudizi positivi (da 4 a 6) che si riferiscono ad ogni domanda relativa alle due tipologie di servizi sopra indicate.

Per ogni domanda si calcola la variazione percentuale **V** e viene attribuito il relativo punteggio, per ogni domanda, sulla base di un valore **P** uguale a 1 e di un valore **Px** uguale a 0,25 secondo lo schema degli indicatori di tipo a) di cui al SMVP che viene qui di seguito riportato per comodità di lettura:

P=1

Px=0,25

	Punteggio
V < -1	0
-1 <= V < -0,25	0,25
-0,25 <= V < +0,25	0,50
+0,25 <= V < 1	0,75
V >= 1	1

Il valore dell'indicatore di ambito (di tipo a) è dato dalla media aritmetica dei punteggi

TABELLA 1 RISULTATI INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION RELATIVA AL DDA

	2022	2021	V	Pun- teggi	Media
Supporto agli approvvigionamenti e servizi logistici	60,8	73,3	-17,0	0	0
Sistemi informatici	77,4	78,3	-1,1	0	

TABELLA 2 RISULTATI INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION RELATIVA AL PTA

	2022	2021	W	Pun- teggi	Media
Supporto agli approvvigionamenti e servizi logistici	52,6	60,1	-12,3	0	0,5
Sistemi informatici	68,0	65,1	4,5	1	

Punteggio ambito (media aritmetica punteggi DDA e PTA): **0,25**

2.2. Mantenimento della percentuale di sezioni aggiornate "amministrazione trasparente"

Il valore è stato attestato con nota della Responsabile della Divisione legale e contenzioso, avvalendosi del gruppo di lavoro "Piani triennali ex L. 190/2012 e D. lgs. 33/2013".

Si tratta di un indicatore di tipo b) il cui punteggio viene calcolato in base alla seguente definizione:

SOGLIA	ANDAMENTO	Punteggio
M < 82%	in peggioramento	0
M compreso tra 82% e 87%	stabile (-)	0,25
M compreso tra 87% e 90%	stabile	0,50
M compreso tra 90% e 94%	Stabile (+)	0,75
M > 94%	In miglioramento	1

Valore certificato per IGP 2022	Valore soglia corrispondente	Descrizione valore soglia	Punteggio ambito
92,25%	M compreso tra 90% e 94%	Stabile (+)	0,75

2.3. Mantenimento dell'Indicatore di sostenibilità economica e finanziaria (ISEF)

Valore ISEF 2021: 1,13.

Fonte: Portale "Bilanci Atenei" del MUR, sezione "[INDICATORI DLGS 49/2012](https://ba.miur.it/index.php?action=indicatori&annoRif=2021)"
 (<https://ba.miur.it/index.php?action=indicatori&annoRif=2021>)

Si tratta di un indicatore di tipo b) con valore soglia minima pari a 1,03 il cui punteggio viene calcolato in base alla seguente definizione:

SOGLIA	ANDAMENTO	Punteggio
M < 1,03	in peggioramento	0
M compreso tra 1,03 e 1,05	stabile (-)	0,25
M compreso tra 1,051 e 1,07	stabile	0,50
M compreso tra 1,071 e 1,09	Stabile (+)	0,75
M > 1,091	In miglioramento	1

Valore ISEF certificato per l'anno 2021	Valore soglia corrispondente	Descrizione valore soglia	Punteggio ambito
1.13	M > 1.091	In miglioramento	1

2.4. Miglioramento benessere organizzativo

L'obiettivo è il miglioramento del benessere organizzativo attraverso:

- a) miglioramento della qualità del lavoro agile
- b) contenimento del rischio da stress lavoro-correlato

Le fonti sono

- a) rilevazione del benessere organizzativo (BO) nell'ambito dell'indagine "Good Practice" (dati forniti dall'Ufficio valutazione e supporto al Nucleo)
- b) indagine sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

Purtroppo, alcune circostanze non prevedibili al momento in cui sono stati definiti gli indicatori di questo ambito hanno spostato lo svolgimento dell'indagine di cui al punto b) nel secondo semestre di quest'anno. L'indicatore verrà quindi calcolato usando solo l'indagine di cui al punto a).

Il calcolo dell'indicatore si basa sul confronto tra le ultime due indagini effettuate e con riferimento al questionario somministrato al PTA, relativamente all'ambito specifico del lavoro agile.

Per ciascuna domanda, è stata calcolata la differenza **V** (assoluta) tra le medie ponderate dei punteggi nei due anni considerati. Sulla base del valore di **V** viene determinato il punteggio di ogni domanda da utilizzare per il calcolo del punteggio di ambito secondo lo schema degli indicatori di tipo a) di cui al SMVP che viene qui di seguito riportato per comodità di lettura:

P=0,1

Px=0,025

	Punteggio
V < -0,1	0
-0,1 <= V < -0,025	0,25
-0,025 <= V < +0,025	0,50
+0,025 <= V < +0,1	0,75
V >= +0,1	1

Rilevazione 2022 (su anno 2021)			Rilevazione 2023 (su anno 2022)				
	Pun- teggio	Freq.		Pun- teggio	Freq.		
Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria	1	3.3%	Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile	1	4.1%	Differenza valori medi	Punteggio ai fini IGP
	2	4.6%		2	4.7%		
	3	6.5%		3	7.5%		
	4	10.4%		4	9.7%		
	5	19.9%		5	19.5%		
	6	45.2%		6	37.1%		
Non ho usufruito del lavoro agile		10.1%	Non ho usufruito del lavoro agile		17.3%		
Media ponderata punteggi domanda		4.9424	Media ponderata punteggi domanda		4.7795	-0.1630	0.0000
Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19	1	5.4%	Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo	1	5.0%	Differenza valori medi	Punteggio ai fini IGP
	2	5.7%		2	6.3%		
	3	6.3%		3	6.6%		
	4	10.9%		4	7.9%		
	5	18.0%		5	16.4%		
	6	48.5%		6	45.3%		
Non ho usufruito del lavoro agile		5.2%	Non ho usufruito del lavoro agile		12.6%		
Media ponderata punteggi domanda		4.8534	Media ponderata punteggi domanda		4.8309	-0.0225	0.2500
Sono soddisfatto/a dell'accordo individuale per il lavoro agile non emergenziale sottoscritto con l'Ateneo	1	2.7%	Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo	1	6.9%	Differenza valori medi	Punteggio ai fini IGP
	2	3.3%		2	6.9%		
	3	10.1%		3	5.7%		
	4	10.6%		4	11.0%		
	5	24.3%		5	17.3%		
	6	37.1%		6	32.7%		
Non ho aderito		12.0%	Non ho usufruito del lavoro agile		19.5%		
Media ponderata punteggi domanda		4.8359	Media ponderata punteggi domanda		4.5273	-0.3086	0.0000

Il punteggio di ambito, dato dalla media aritmetica dei punteggi ai fini IGP di tutte le domande, è pari a: **0,0833**

2.5. Miglioramento della qualità dei servizi alla didattica

Fonte: dati provenienti dal sistema di gestione delle carriere degli studenti, dalla piattaforma di e-learning "USiena integra" e sulla base dei corsi su di essa attivati tramite la *web app* disponibile su <https://parch.unisi.it/elearning/>.

Metodo di calcolo: per gli ultimi due anni accademici (2020-2021 e 2021-2022) si calcola il rapporto tra il numero di CFU conseguiti dagli studenti per i corsi che in quell'anno accademico erano presenti sulla piattaforma di e-learning "USiena integra".

Sulla base della variazione percentuale **V** di tale rapporto, si attribuisce un punteggio per un valore **P** uguale a 2 e per un valore **Px** uguale a 0,50 secondo lo schema degli indicatori di tipo a) di cui al SMVP che viene qui di seguito riportato per comodità di lettura:

P=2

Px=0,50

	Punteggio
V < -2%	0
-2% <= V < -0,50%	0,25
-0,50% <= V < +0,50	0,50
+0,50% <= V < +2%	0,75
V >= +2%	1

	CFU per insegnamenti su "USiena integra" a.a. 2020-2021	CFU per insegnamenti su "USiena integra" a.a. 2021-2022	Variazione % (V)	Punteggio ambito
	240876	229767	-4.61%	0

2.6. Implementare la capacità di attrazione dei finanziamenti/progettualità

Fonte: I valori usati per il calcolo dell'indicatore di ambito sono stati attestati con nota della responsabile della Divisione research and grants management dell'Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione, estraendoli dalla "[Relazione di Ateneo su attività di ricerca, formazione, terza missione e sui finanziamenti da soggetti pubblici e privati – 2022](#)" pubblicata sulla pagina del portale dedicata al bilancio di ateneo (<https://www.unisi.it/ateneo/bilancio>).

Metodo di calcolo: sulla base dei dati degli ultimi due anni disponibili si calcola il rapporto tra il numero di progetti presentati (bandi internazionali, nazionali, regionali/locali) e il numero dei docenti in servizio a inizio anno.

Sulla base della variazione percentuale **V** di tale rapporto, si attribuisce un punteggio per un valore **P** uguale a 2 e per un valore **Px** uguale a 0,50 secondo lo schema degli indicatori di tipo a) di cui al SMVP che viene qui di seguito riportato per comodità di lettura:

P=2

Px=0,50

	Punteggio
V < -2	0
-2 <= V < -0,50	0,25
-0,50 <= V < 0,50	0,50
+0,50 <= V < +2	0,75
V >= +2	1

Anno	Progetti presentati	Docenti in servizio a inizio anno	Progetti/docenti
2021	297	711	0,42
2022	485	737	0,66
			Δ% 58%

V = 58% Punteggio di ambito = 1

2.7. Riepilogo e calcolo dell'IGP

Ambito	Obiettivi e fonte (per il metodo di calcolo degli indicatori vedasi SMVP)	Punteggio di ambito
Efficienza, efficacia ed economicità	Obiettivo: miglioramento della soddisfazione dei servizi informatici e dei servizi logistici, generali e relativi agli approvvigionamenti Fonte: indagine di customer satisfaction Good Practice.	0,25
Trasparenza e prevenzione della corruzione	Obiettivo: mantenimento della percentuale M di sezioni aggiornate "Amministrazione trasparente" almeno al 92%. Fonte: documento di attestazione da parte della Divisione legale e contenzioso, avvalendosi del gruppo di lavoro "Piani triennali ex L. 190/2012 e D. lgs. 33/2013".	0,75
Sostenibilità economico-finanziaria	Obiettivo: mantenimento del ISEF (indicatore di sostenibilità economica e finanziaria) almeno al valore M=1,08 Fonte: ISEF (ultimo valore certificato dal MIUR).	1
Benessere organizzativo	Obiettivo: miglioramento della qualità del lavoro agile Fonte: indagine sul benessere organizzativo "Good Practice"	0,0833
Supporto alla didattica	Obiettivo: miglioramento della qualità dei servizi alla didattica Fonte: dati provenienti dal sistema di gestione delle carriere degli studenti e dalla piattaforma di <i>e-learning</i> "USiena integra"	0
Supporto alla ricerca e alla terza missione	Obiettivo: implementare la capacità di attrazione dei finanziamenti/progettualità Fonte: attestazione da parte della responsabile della Divisione Research and Grants Management	1
	Totale IGP (media aritmetica punteggi di ambito)	0,5139

3. Risultato del direttore generale

In base a quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, la performance del Direttore generale viene espressa in relazione ai seguenti aspetti:

- a) per il 40%, in base ai risultati ottenuti in relazione ad obiettivi specifici formalmente attribuiti, anche con il relativo peso, con il Piano della performance;
- b) per il 35%, sulla performance complessiva delle strutture amministrativo-gestionali di ateneo, espressa con riferimento al risultato medio raggiunto rispetto agli obiettivi formalmente assegnati, nel Piano della performance, alle aree dirigenziali (con peso 0,65) e alle unità organizzative gerarchicamente dipendenti dal Direttore generale (con peso 0,35); tale aspetto riassume la performance organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso rispetto agli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo;

- c) per il 15%, in base all'andamento annuale dell'Indicatore globale di performance gestionale ;
 d) per il 10% sulla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Per quanto riguarda l'aspetto a) (obiettivi specifici), il risultato è del 98,30% (si veda la sezione 1.1 del presente documento).

Per quanto riguarda l'aspetto b) (performance complessiva delle strutture amministrativo-gestionali di ateneo) il risultato è mostrato nella tabella seguente:

	Risultato ambito	Peso	Risultato sezione
Area servizi allo studente	95,00%		
Area del personale	97,36%		
Area organizzazione e sistemi informativi	98,75%		
Area ricerca, biblioteche, internalizzazione e terza missione	100%		
Area sistema contabile	100%		
Area affari generali, appalti e patrimonio	100%		
Area edilizia	97,00%		
Risultato medio aree dirigenziali	98,30%	65%	63,90%
Risultato medio U.O. dipendenti gerarchicamente dal DG (si veda l'allegato 1 per il dettaglio)	100%	35%	35%
Performance complessiva delle strutture amministrativo-gestionali			98,90%

Nota: per il dettaglio dei risultati delle aree dirigenziali, si faccia riferimento alla relazione sulla performance 2022; il dettaglio dei risultati della U.O. dipendenti gerarchicamente dal DG e di quelle dello staff del Rettore è contenuto nella sezione 1.2 della presente relazione.

Il valore dell'indicatore globale di performance è 51.39% (i dettagli del calcolo sono nella sezione 2 del presente documento).

Il risultato relativo alla capacità del direttore generale di valutazione dei propri collaboratori e del 100% (per il dettaglio, si veda la sezione 4.5 della relazione sulla performance 2022 e l'allegato 4 della stessa).

Il risultato del Direttore generale è quindi evidenziato nella tabella seguente:

		Peso (P)	Risultato (R)	Risultato sezione (P*R)
a)	Obiettivi specifici	40%	98,30%	39,32%
b)	Performance complessiva delle strutture amministrativo-gestionali di ateneo	35%	98,90%	34,61%
c)	Indicatore globale di performance (IGP)	15%	51,39%	7,71%
d)	Capacità di valutazione (significativa differenziazione dei giudizi)	10%	100,00%	10,00%
	Totale	100%		91,64%

Indice degli allegati

Allegato 1 - Delibera CdA 251/2022

Allegato 2 - DDG Comitato PNRR

Allegato 3 - DDG Team di progetto PNRR

Allegato 4 - DDG Team Bandi PNRR

Allegato 5 - DDG PNRR TEAM