



VALUTAZ.

<p>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</p> <p>DIVISIONE GESTIONE RISORSE Il Direttore di Divisione Dott. Valerio BARBIER</p>	<p>Seduta del 17 Luglio 2015</p> <p>O.d.G. n° <u>97</u></p>
<p>AREA RISORSE UMANE Il Responsabile Dott. Giacomo VERDE</p>	
<p>RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO AMM.VO Dott. Giacomo Verde</p>	<p>DIRETTORE GENERALE DOTT. VINCEZZO LUCCHESI</p>

Oggetto: Relazione sulla performance 2015 (anno di riferimento 2014).

Il Rettore ricorda al Consiglio di Amministrazione che negli ultimi anni tutta la Pubblica Amministrazione è stata chiamata ad assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico ed ottenere adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico attraverso il sistema della performance disciplinato dal Dlgs n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

In particolare il D.Lgs. 150/2009 prevede all'art. 10 co.1 lett.b) l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di adottare entro il 30 giugno di ogni anno, a consuntivo, la "Relazione sulla performance" che evidenzia, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

Il Rettore precisa che la suddetta relazione tiene conto di quanto stabilito nel "Piano della Performance 2013-2015" e nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance 2014.

Il Rettore, dopo aver presentato la relazione, invita il Consiglio di Amministrazione a deliberare in merito.

(proposta di delibera)

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

UDITO il Rettore;
 VISTO lo Statuto dell'Università degli Studi del Molise;
 VISTO il D.Lgs n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
 CONSIDERATO che la Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) oggi ANAC (Autorità

VISTO

Nazionale Anticorruzione) con delibera n. 09/2010 ha precisato che anche le Università sono destinatarie della nuova disciplina dettata dal D.Lgs. n. 150/2009 e sono chiamate a svolgere, seppure in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, procedure di valutazione delle strutture e del personale al fine di promuovere, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale;

VISTO

l'art. 7, co. 1 lett. b), del D.Lgs. n.150/2009 che prevede l'elaborazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni della "Relazione sulla Performance" al fine di rendicontare annualmente la valutazione della performance organizzativa ed individuale;

VISTO

il Piano della Performance 2013-2015" quale strumento di programmazione triennale dell'azione amministrativa che assicura qualità, comprensibilità ed attendibilità di rappresentazione della performance, finalizzato a migliorare il coordinamento tra le diverse funzioni e strutture organizzative, a rendere più efficaci i meccanismi di comunicazione interna ed esterna, ad individuare e incorporare le attese dei portatori di interesse (stakeholder) e a migliorare qualitativamente e quantitativamente le prestazioni complessive dell'Ateneo.

il "Sistema di misurazione e valutazione della performance 2014" nel quale viene delineato il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale per l'anno 2014;

DELIBERA ALL'UNANIMITA'

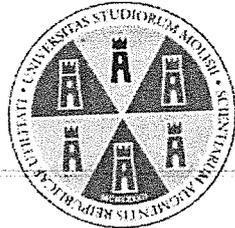
di approvare la "Relazione sulla performance 2015 – anno di riferimento 2014", quale strumento essenziale dell'Amministrazione per evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

dare esecuzione
Segue delibera formale
Campobasso, 20/07/2015
Il Dirigente Amministrativo
IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Vincenzo L. ...)



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL MOLISE



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
(ART. 10, COMMA 1, LETTERA B DEL D. LGS. N. 150/2009)

ANNO DI RIFERIMENTO 2014

Approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 17 Luglio 2015

Indice

1. Presentazione	4
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni	6
2.1 Il contesto esterno di riferimento	6
2.2 L'Amministrazione	8
2.3 I risultati raggiunti dall'Ateneo	15
2.3.1 Risorse umane	22
2.4 Le criticità e le opportunità	26
3. Gli Obiettivi e la loro Valutazione	27
3.1 L'Albero della Performance 2014	27
3.2 Obiettivi Strategici	28
3.3 Obiettivi e Piani Operativi	29
3.4 Obiettivi Individuali e relativa Valutazione della Performance	31
3.5 Obiettivi e Valutazione dei Dirigenti e del personale EP	33
3.5.1 Obiettivi 2014	39
3.5.2 Valutazione della performance 2014 Dirigenti e Personale EP	44
3.6 Obiettivi e Valutazione del Personale con e senza incarichi di Responsabilità	45
4. Risorse, efficienza ed economicità	51
5. Pari opportunità e bilancio di genere	55
6. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	58

1. Presentazione

La presente Relazione sulla Performance 2015 dell'Università degli Studi del Molise, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n.150 del 27 ottobre 2009, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse nell'anno 2014.

Essa costituisce lo strumento mediante il quale l'Ateneo molisano evidenzia ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2014 concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il D.Lgs 150/2009, al fine di migliorare la qualità dei servizi e rendere trasparenti risultati e risorse impegnate dalle Pubbliche Amministrazioni, definisce le modalità di attuazione del ciclo della performance che si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei connessi indicatori
- Collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse
- Monitoraggio nel corso dell'anno ed introduzione di eventuali correttivi
- Misurazione della performance organizzativa ed individuale
- Utilizzo sistemi premiali
- Rendicontazione dei risultati al vertice dell'Amministrazione, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e destinatari dei servizi.

Il presente documento è stato redatto in linea con gli obiettivi definiti nel Piano della Performance 2013-2015 e tiene conto sia delle raccomandazioni effettuate dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in sede di validazione della Relazione del 2013 sia delle indicazioni fornite dalle Delibere CIVIT/A.N.AC. (Autorità Nazionale Anticorruzione):

- ▶ n.1/2012 "Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* e dei Piani della *performance*;
- ▶ n.5/2012 "Linee guida ai sensi dell'art.13, comma 6, lettera b) del Dlgs n. 150/2009 relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla *performance* di cui all'art.10, comma 1, lettera b) dello stesso decreto.
- ▶ n.6/2013 "Linee guida relative al ciclo della performance per l'annualità 2013;

Da considerare che il 2014 ha rappresentato un anno di assestamento in seguito all'elezione e insediamento del nuovo Rettore, al passaggio da un sistema di rilevazione contabile di tipo finanziario al nuovo modello di rappresentazione economico-patrimoniale della contabilità e all'attuazione delle ulteriori azioni di revisione statutaria e al processo di riorganizzazione amministrativa interna.

Nell'ambito di una metodologia di lavoro consolidata negli anni precedenti, tutte le attività svolte e le azioni e le funzioni esercitate, all'interno di incarichi, programmi ed obiettivi, sono state realizzate con costante riferimento alle seguenti linee di indirizzo:

- ▶ politico-amministrative: impartite dagli organi competenti (Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Rettore) con la corretta esecuzione delle relative delibere e provvedimenti decisionali;
- ▶ gestionali: impartite con le istruzioni e le direttive (agli uffici ed ai gruppi di lavoro costituiti per l'analisi e l'approfondimento di singole problematiche).

Il Nucleo di Valutazione ha accompagnato l'implementazione dei processi di misurazione della performance avendo attenzione alle criticità connesse con la fase di rilevante evoluzione strutturale e gestionale che è stata vissuta prima nel 2013 e poi nel 2014. A garanzia degli obblighi di trasparenza, la Relazione sulla performance 2015 – anno di riferimento 2014 - sarà pubblicata sul sito istituzionale www.unimol.it nella sezione "Amministrazione Trasparente – Sezione Performance –" come stabilito dagli art.10 e 20 del D. Lgs. n.33/2013 nonché sul Portale della Trasparenza, istituito dall'ANAC ai sensi dell'art.13, comma 6 lettera p del D-lgs 150/09, all'indirizzo <https://banchedati.portaletrasparenza.it/user/login> - .

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

2.1 Il contesto esterno di riferimento

I fattori esterni che nell'anno 2014, in continuità con il 2013 hanno determinato cambiamenti nel mondo universitario ed impatti di natura funzionale ed organizzativa sono stati:

- ▶ l'entrata in vigore del Decreto legislativo 14 gennaio 2014 "Principi contabili e schemi di bilancio in contabilità economico-patrimoniale per le università" pubblicato il 31/01/2014 che ha determinato nuove politiche di gestione e consentirà l'utilizzo di meccanismi e processi di programmazione, controllo, consentendo prestazioni e risultati più avanzati per favorire l'utilizzo razionale ed efficiente delle risorse;
- ▶ il Decreto Ministeriale del 4 novembre 2014 prot. n. 815 "Decreto criteri di Ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università per l'anno 2014";
- ▶ il Decreto Ministeriale 18 dicembre 2014 n. 907 "Decreto criteri e contingente assunzionale delle Università statali per l'anno 2014" che definisce criteri per il riparto tra ciascuna Istituzione Universitaria statale del 50% del contingente di spesa disponibile a livello nazionale per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per l'anno 2014 espresso in termini di Punto Organico rispetto alle corrispondenti cessazioni di personale registrate nell'anno precedente.
- ▶ contrazione delle risorse disponibili per l'intero sistema, l'assegnazione di quote crescenti sulla base di indicatori ponderati (premieria), l'incertezza e il ritardo con il quale vengono comunicati i criteri e le assegnazioni ai singoli atenei con necessità di altre fonti di autofinanziamento (contratti e bandi di ricerca) per aumentare il tasso di competitività;
- ▶ pressione ministeriale sulla razionalizzazione dell'offerta formativa degli atenei e al contempo la necessità di ampliare e consolidare il bacino di studenti raggiungibili, fermo restando, seppur allentato, il limite normativo in materia di incidenza delle entrate da contribuzione sul FFO (Fondo di Finanziamento Ordinario);
- ▶ vincoli normativi in materia di assunzione del personale e le contestuali regole per i pensionamenti che richiedono un'attenta pianificazione pluriennale del fabbisogno del personale per rendere sostenibile l'offerta formativa e l'attività amministrativa di supporto.

L'Università degli Studi del Molise rappresenta, per una collettività emarginata ed in difficoltà, presidio fondamentale a tutela di diritti, costituzionalmente garantiti, quale quello alla cultura, all'istruzione e alla formazione, alla salute, in una prospettiva coerente con il principio di eguaglianza tra i cittadini sancito dall'art. 3 della Costituzione.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

La sua presenza e la sua vitalità sul piano formativo evitano, da un lato, ai giovani molisani ed alle loro famiglie sacrifici economici, oggi alla portata di pochi, per conseguire altrove un'istruzione qualificata ed utile per il collocamento nel mondo del lavoro; dall'altro, consentono di attrarre in questa regione moltissimi studenti e laureati da regioni limitrofe e non.

Sotto altro profilo, la qualità della ricerca espressa dai suoi docenti e ricercatori costituisce cardine insostituibile per garantire al territorio prospettive, serie e concrete, di sviluppo sociale ed economico, oltre che a garantire alla collettività, si pensi al settore medico, qualità elevata in alcuni servizi essenziali.

Inoltre la fitta rete di collaborazioni e relazioni propria dell'Università in quanto tale e dell'Unimol in particolare permette di facilitare e rendere più efficienti e paritari i rapporti tra il territorio molisano e quello europeo e internazionale.

In una fase storica, come quella in corso, in cui appare rimessa in discussione la stessa ragione d'essere dell'autonomia della Regione Molise, come se questa costituisse un problema anziché un'opportunità ed una garanzia per il futuro dei giovani e per lo sviluppo, Unimol appare oggi chiamata a svolgere il ruolo di istituzione di riferimento e di traino sul piano sociale, economico, delle relazioni, europee ed internazionali, e della promozione di territorio ricco di risorse non adeguatamente utilizzate.

Negli anni l'Ateneo è riuscito a consolidare il proprio rapporto e la propria integrazione con il tessuto produttivo della regione. Tale beneficio ha contribuito ad accrescere il suo ruolo anche in termini di opportunità e di occasioni nel campo della ricerca e del trasferimento tecnologico, confermati dal raggiungimento di risultati tangibili, valutati dagli stakeholder regionali.

Innovazione e continuità sono state le parole chiave che hanno ispirato finora il processo di rinnovamento dando finora ragione a chi ha fortemente creduto nelle capacità di crescita dell'Università degli Studi del Molise nel territorio e per il territorio.

E' necessario concentrare le energie su scelte di tipo strategico che comportino con coraggio:

- ▶ valutazione interna ed individuazione delle eccellenze sulle quali concentrare prioritariamente attenzione e risorse con verifiche periodiche;
- ▶ incentivazione delle attività a supporto dei gruppi di ricerca interdisciplinare;
- ▶ coordinamento delle attività a sostegno dell'offerta didattica e conseguente investimento sulle eccellenze;
- ▶ impegno teso ad individuare personale tecnico – amministrativo di supporto ai gruppi di ricerca dipartimentali e interdipartimentali;
- ▶ verifica funzionale dell'attuale articolazione dipartimentale.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

2.2 L'Amministrazione

Gli anni 2013/2014 sono stati anni intensi per l'Ateneo sotto diversi aspetti e sono stati caratterizzati dall'insediamento del nuovo Rettore e della nuova governance politica, dal passaggio da un sistema di rilevazione contabile di tipo finanziario al nuovo modello di rappresentazione economico-patrimoniale della contabilità e dall'attuazione delle ulteriori azioni di revisione statutaria del processo di riorganizzazione amministrativa interna.

Per l'Ateneo molisano il Fondo di finanziamento statale, principale fonte di entrata a sostegno dell'incremento qualitativo delle attività delle università, nel 2014 ha avuto un incremento sostanziale in controtendenza rispetto alle assegnazioni degli anni precedenti e si è assestato in termini assoluti a € 29.676.579, rispetto a € 27.319.866 del 2013.

Con specifico riferimento alle quote fisse e premiali (identiche per tutti gli Atenei e raffrontabile con l'anno precedente), l'FFO 2014 registra un incremento di + 6,16% (in termini assoluti + € 1.652.125) per una media complessiva di incremento del sistema universitario pari a + 1,23%.

In percentuale, l'incremento del 6,16% pone l'Ateneo al 9° posto tra le università italiane (escluse quelle ad ordinamento speciale): è opportuno segnalare che delle 56 università ordinarie ben 18 sono in segno negativo.

Elemento fondamentale da tenere presente (anche per la valutazione di posizionamento dei successivi indicatori) è il miglioramento del peso di Unimol sul sistema universitario che passa dallo 0,43% del 2013 allo 0,46% del 2014.

Al 31 dicembre 2014 la situazione del Personale dell'Ateneo molisano è la seguente:

► n.283 docenti così ripartiti:

RUOLO	Dipartimento Giuridico	Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute	Dipartimento di Agricoltura Ambiente e Alimenti	Dipartimento di Economia, Gestione, Società e Istituzioni	Dipartimento di Bioscienze e Territorio	Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione	TOTALE
Professori Ordinari	9	6	16	6	6	7	50
Professori Straordinari	3	4	1	2	5	2	17
Professori Associati	2	0	2	2	1	3	10
Professori Associati confermati	18	14	14	20	29	26	121
Professori Associati non confermati	0	1	1	0	1	0	3
Ricercatori	7	11	10	11	11	8	58
Ricercatori non confermati	0	2	0	0	0	0	2

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

Ricercatori a t.d.	1	7	4	3	4	3	22
TOTALE	40	45	48	44	57	49	283

► n.260 unità Personale Tecnico Amministrativo (PTA) la cui classificazione per Aree Funzionali è la seguente:

Area funzionale	Contratto di lavoro a tempo indeterminato		Contratto di lavoro a tempo determinato		Altre tipologie contrattuali		TOTALE
	M	F	M	F	M	F	
Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	39	80	0	0	0	0	119
Biblioteche	5	9	0	0	0	0	14
Servizi generali e tecnici	29	14	0	0	0	0	43
Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	0	0	0	0	0	0	0
Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	53	25	2	2	0	0	82
Collaboratori linguistici	1	1	0	0	0	0	2
TOTALE	127	129	0	0	0	0	260

Uno dei risultati del processo di organizzazione improntato a maggiore efficienza ed efficacia all'azione amministrativa, capace di assicurare l'elaborazione di puntuali obiettivi amministrativi da assegnare alle strutture, è stato determinato dal rinnovo dell'Organigramma di Ateneo per rispondere meglio alle esigenze dell'Amministrazione e per fronteggiare la complessità dei processi. La conseguente ridefinizione delle strutture e la relativa assegnazione delle risorse umane sono state effettuate nell'ottica di una forte condivisione delle scelte di governo e delle strategie programmatiche dell'azione amministrativa, al fine di migliorare la programmazione, la gestione e il governo dell'Ateneo.

Il processo di revisione sostanziale dell'organigramma e del funzionigramma che ha determinato l'attuale assetto funzionale è stato avviato nel 2013 e si è concluso nel 2014. Tale processo ha reso le attività tecnico-amministrative e di servizio più adeguate alle finalità istituzionali dell'Ateneo, al nuovo assetto strutturale derivante dall'applicazione della riforma Gelmini e agli indirizzi che la nuova governance di Ateneo ha ritenuto maggiormente funzionali per perseguire gli obiettivi strategici dell'Università (l'attuale Rettore ha iniziato il suo mandato nel novembre 2013).

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

L'organigramma ha subito tre modifiche: la prima nel mese di Luglio, la successiva nei mese di Novembre 2014 e quella definitiva nel mese di Dicembre 2014.

Il punto fermo dell'azione di disegno della nuova architettura organizzativa ha riguardato la ridefinizione dei processi tecnico-amministrativi in termini di semplificazione e innovazione nei procedimenti, di aggregazione di attività funzionalmente omogenee al fine di creare strutture snelle e flessibili, in grado di coniugare al meglio le esigenze di divisione del lavoro da un lato e di coordinamento delle interdipendenze funzionali e trasversali dall'altro.

A tale riguardo, il nuovo modello organizzativo ha previsto una ristrutturazione dei vecchi Coordinamenti, intesi come strumento organizzativo per risolvere le interdipendenze trasversali esistenti tra strutture aventi competenze omogenee, riassorbendo, in alcuni casi, le relative funzioni nelle competenze proprie delle Aree di Gestione. La manovra di revisione organizzativa ha portato all'affidamento di responsabilità di 4 nuovi coordinamenti, rispetto alle 2 preesistenti responsabilità di coordinamento che riguardavano la Direzione Generale e l'Ufficio di Gabinetto.

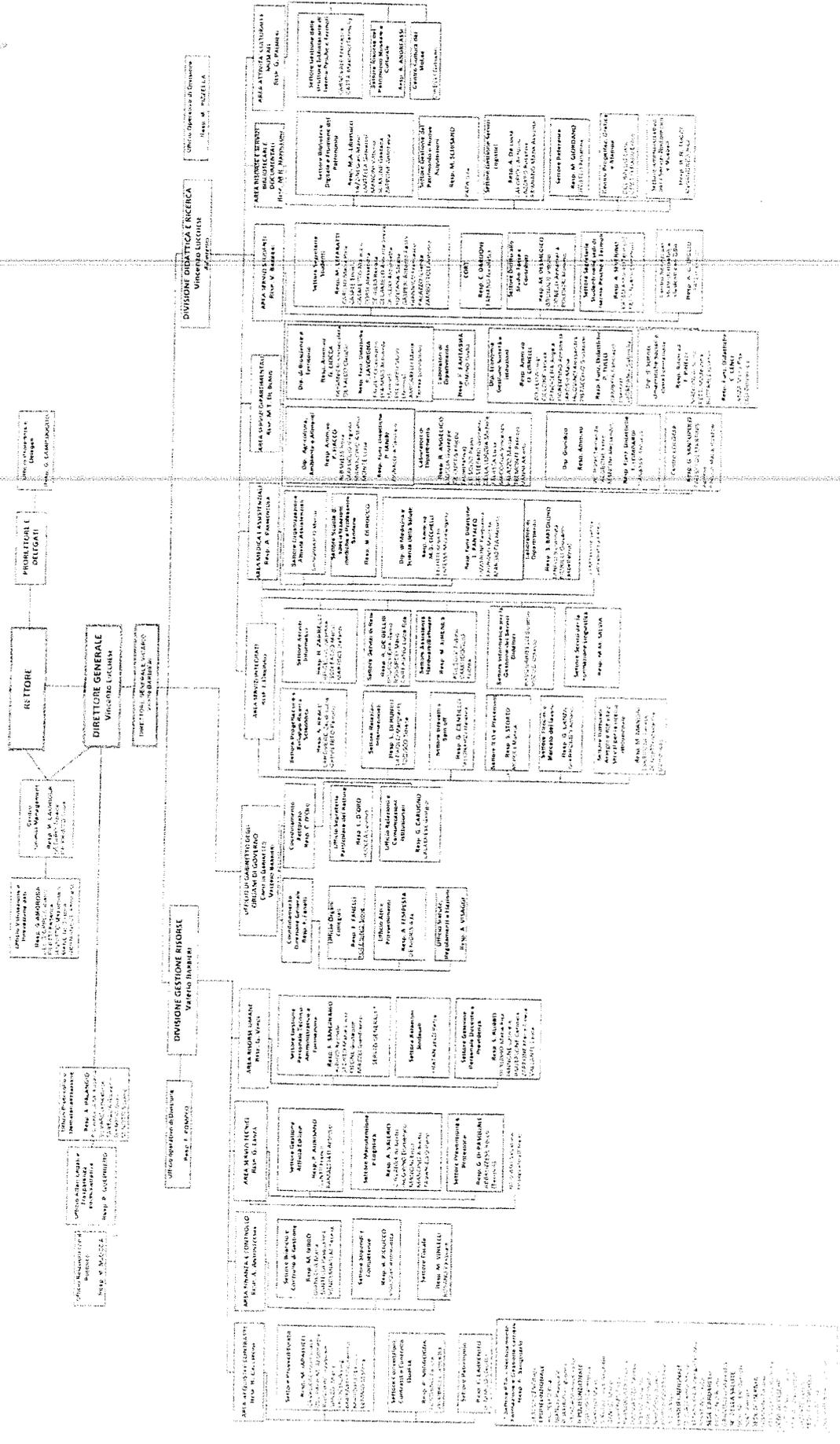
Nell'ambito di ciascuna Area di Gestione, al fine di rendere più funzionali i processi amministrativi rispetto alle nuove esigenze connesse alle attività di supporto alla didattica e alla ricerca e derivanti dai processi di riforma avviati in seguito all'entrata in vigore della legge n. 240/2010 (riforma Gelmini), si è proceduto alla istituzione di nuovi settori ed all'accorpamento di alcuni, riaggregando attività e procedimenti funzionalmente omogenei.

Di seguito si presenta l'organigramma di Ateneo con le modifiche effettuate in corso d'anno:

- 1) Luglio 2014
- 2) Novembre 2014
- 3) Dicembre 2014

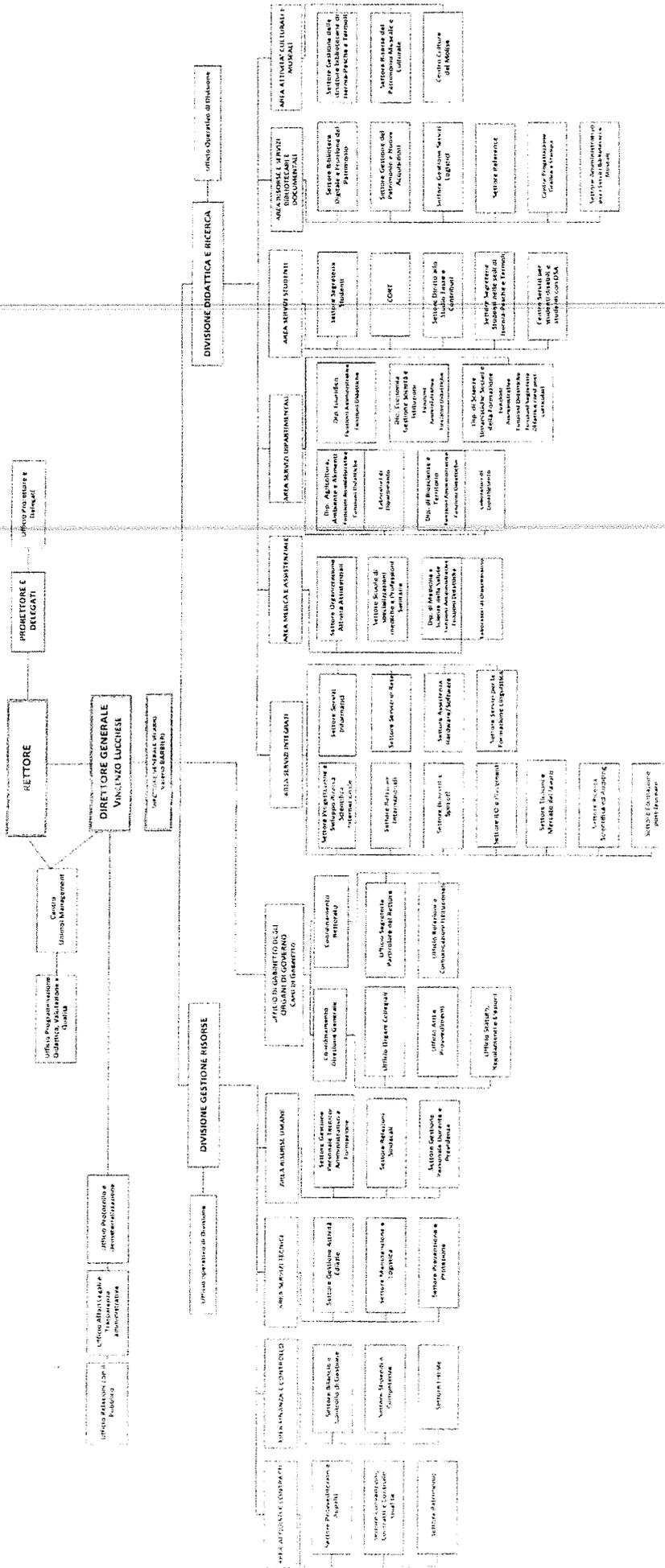
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

2. Unif. 2007



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

Allegato n. 1 alla D.D. n. 4259 del 23.12.2014 - Organigramma



SECRETARIA GENERALE
Dott.ssa [Firma]

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

Ad oggi, l'Ateneo molisano è strutturato in 6 Dipartimenti così denominati:

- Dipartimento Giuridico
- Dipartimento Agricoltura, Ambiente e Alimenti
- Dipartimento di Economia, Gestione, Società e Istituzioni
- Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione
- Dipartimento di Bioscienze e Territorio
- Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute "V. Tiberio"

In linea con la Programmazione Triennale 2015-2017 ai Dipartimenti è stata richiesta la definizione di specifici obiettivi rispetto alle linee generali, con l'indicazione dei percorsi di miglioramento che si intendono intraprendere per la valorizzazione e il buon uso delle risorse umane e finanziarie a disposizione in favore dei Dipartimenti (sono stati stanziati e ripartiti con criteri di premialità e solidarietà 500Keuro nel 2014 e sono già previsti 600Keuro per il 2015).

2.3 I risultati raggiunti dall'Ateneo

Nell'a.a. 2013/2014 l'offerta formativa ha proposto 17 corsi di laurea triennale, 19 corsi di laurea magistrale e 3 corsi di laurea magistrale a ciclo unico per un totale di 8.031 iscritti.

In questi ultimi anni l'Ateneo ha consolidato la propria offerta formativa realizzando percorsi di studio per rispondere, al meglio, al bisogno degli studenti di crearsi una solida preparazione culturale e professionale e ha dato risposte importanti e di lungo periodo alle esigenze formative dell'intero tessuto territoriale.

Sul versante della innovazione didattica, l'anno 2014 si è contraddistinto per l'intenso lavoro, al tempo stesso, di consolidamento e di nuova progettazione dell'offerta didattica in linea con gli indirizzi e le prescrizioni dell'ANVUR in tema di accreditamento dei corsi di studio. Le strutture amministrative, pertanto, hanno supportato la gestione dell'offerta formativa e la rimodulazione degli ordinamenti didattici per adeguarsi ai parametri previsti dal processo AVA (Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento) ai sensi del Decreto Ministeriale 23 dicembre 2013 n. 1059 "Autovalutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio e valutazione periodica Adeguamenti e integrazioni al DM 30 gennaio 2013, n.47".

I servizi amministrativi hanno consentito altresì che l'offerta didattica fosse tempestivamente fruibile e il relativo funzionamento fosse immediato e senza alcun disagio per studenti e docenti impegnati.

Al fine di garantire la qualità dell'offerta formativa varata e per la corretta gestione amministrativa delle relative attività, si è richiesto ed ottenuto uno sforzo ancora maggiore da parte del personale. Tutte le strutture amministrative sono state impegnate a gestire tali complesse attività con le unità di personale assegnato, senza implementazione di risorse, riorganizzando le funzioni e utilizzando in maniera flessibile per gli istituti contrattuali vigenti.

In conclusione, gli obiettivi e gli indirizzi tracciati dagli organi di governo in materia sono stati perseguiti dalla struttura amministrativa, che ha contribuito alla completa esecuzione dei programmi ed alla corretta ed efficiente realizzazione degli stessi, nonostante il maggior carico di lavoro in termini di orario, di molteplicità di sedi e di articolazione quantitativa e qualitativa degli impegni sostenuti nell'ambito del processo AVA.

Ai fini di un rafforzamento delle filiere formative, di una maggiore rispondenza ai caratteri socio-economici del territorio, di una attenta lettura dei dati sulla numerosità degli studenti e di una ottimizzazione delle risorse umane disponibili, è emersa la necessità di correggere alcuni segmenti

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

dell'offerta formativa allo scopo di migliorare gli indicatori di qualità, primo tra tutti l'internazionalizzazione anche della didattica, incoming (offerta formativa) oltre che outgoing, e di rafforzare le filiere nei diversi settori, dal primo, al secondo e al terzo livello della formazione con i corsi di dottorato.

Con tali premesse, i principali ambiti di intervento sono, in prospettiva, quelli delle scienze infermieristiche, dell'ambiente, delle nuove tecnologie, delle scienze del turismo e dei beni culturali, della formazione degli insegnanti.

Ciò risponde ad una strategia dell'offerta formativa, strettamente integrata con quella della ricerca, che vede proprio nelle scienze del territorio e dell'ambiente, in quelle della salute e in quelle giuridico-economiche e dei beni culturali e della formazione degli insegnanti, le linee di fondo sulle quali portare avanti la propria mission, sia a livello regionale che nell'orizzonte del sistema universitario nazionale e dell'internazionalizzazione.

Il processo di assicurazione della qualità, progressivamente implementato secondo le direttive ANVUR, ha fissato nello scorso anno accademico una offerta formativa congrua ai requisiti di accreditamento. Il processo di autovalutazione, comunque, ha evidenziato dei punti di attenzione che richiedono alcuni aggiustamenti.

Per tali correzioni sono allo studio soluzioni che non hanno carattere aggiuntivo, ma che sono anzi ispirate ad un contenimento dei costi, ad un aumento dell'efficacia dell'azione formativa e ad una più razionale distribuzione delle attività didattiche nelle sedi dell'Ateneo, di supporto alla didattica ed ai processi correlati al sistema di qualità.

ANNO ACCADEMICO 2013/2014

D DAL 1° AGOSTO AL 20 SETTEMBRE 2013 SONO APERTI I TERMINI PER LE IMMATRICOLAZIONI E LE ISCRIZIONI AI SEGUENTI CORSI DI STUDIO

DIPARTIMENTO AGRICOLTURA, AMBIENTE E ALIMENTI

CORSI DI LAUREA (3 anni)

- 1) Scienze e Tecnologie Agricole (inquinanti, Produzioni vegetali, Produzioni animali) sede: Campobasso
- 2) Scienze e Tecnologie Alimentari sede: Campobasso
- 3) Tecnologie Forestali ed Ambientali sede: Campobasso

CORSI DI LAUREA MAGISTRALE (2 anni)

- 1) Scienze e Tecnologie Agricole sede: Campobasso
- 2) Scienze e Tecnologie Alimentari sede: Campobasso
- 3) Scienze e Tecnologie Forestali ed Ambientali sede: Campobasso (interdisciplinare con il Dipartimento di Bioscienze e Territorio)

DIPARTIMENTO DI BIOSCIENZE E TERRITORIO

CORSI DI LAUREA (3 anni)

- 1) Scienze Biologiche (Scienze e Tecnologie Agroalimentari) sede: Pesche (CB)
- 2) Informatica sede: Pesche (CB)
- 3) Progettazione Edile sede: Termoli (CB)
- 4) Scienze Turistiche e sede: Termoli (CB)

CORSI DI LAUREA MAGISTRALE (2 anni)

- 1) Archeologia, Beni Culturali e Turismo (4) sede: Campobasso (interdisciplinare con il Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione)
- 2) Biologia sede: Pesche (CB)
- 3) Scienze e Tecnologie Forestali ed Ambientali sede: Campobasso (interdisciplinare con il Dipartimento Agraria, Ambiente e Alimenti)
- 4) Ingegneria Civile sede: Termoli (CB)
- 5) Matematica e Scienze per l'insegnamento nella scuola secondaria di I grado sede: Pesche (CB) (a ciclo unico con il Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione)
- 6) Tecnologia per l'insegnamento nella scuola secondaria di I grado sede: Termoli (CB) (a ciclo unico con il Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione)

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, GESTIONE, SOCIETÀ E ISTITUZIONI

CORSI DI LAUREA (3 anni)

- 1) Economia Aziendale sede: Campobasso
- 2) Scienze del Servizio Sociale sede: Campobasso
- 3) Scienze della Politica e dell'Amministrazione sede: Termoli (interdisciplinare con il Dipartimento Giuridico)

CORSI DI LAUREA MAGISTRALE (2 anni)

- 1) Imprenditorialità e Innovazione sede: Campobasso
- 2) Servizio Sociale e Politiche Sociali sede: Campobasso
- 3) Scienze Politiche e delle Istituzioni Europee sede: Termoli (interdisciplinare con il Dipartimento Giuridico)

DIPARTIMENTO GIURIDICO

CORSI DI LAUREA (3 anni)

- 1) Scienze della Politica e dell'Amministrazione sede: Termoli (interdisciplinare con il Dipartimento di Economia, Gestione, Società e Istituzioni)

CORSI DI LAUREA MAGISTRALE (2 anni)

- 1) Scienze Politiche e delle Istituzioni Europee sede: Termoli (interdisciplinare con il Dipartimento di Economia, Gestione, Società e Istituzioni)

CORSI DI LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO (5 anni)

- 1) Giurisprudenza (inquinanti, Produzioni vegetali, Produzioni animali) sede: Campobasso

SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE (2 anni)

- 1) Professioni Legali (inquinanti, Produzioni vegetali, Produzioni animali) sede: Campobasso

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E DI SCIENZE DELLA SALUTE

CORSI DI LAUREA (3 anni)

- 1) Dietista (inquinanti, Produzioni vegetali, Produzioni animali) sede: Campobasso
- 2) Infermeristica (inquinanti, Produzioni vegetali, Produzioni animali) sede: Campobasso
- 3) Tecnica della Fisioterapia nell'Anziano e nei Luoghi di Lavoro (inquinanti, Produzioni vegetali, Produzioni animali) sede: Campobasso
- 4) Scienze Motorie e Sportive (inquinanti, Produzioni vegetali, Produzioni animali) sede: Campobasso

CORSI DI LAUREA MAGISTRALE (2 anni)

- 1) Scienze delle Professioni Sanitarie della Prevenzione (inquinanti, Produzioni vegetali, Produzioni animali) sede: Campobasso
- 2) Scienze e Tecniche delle Attività Motorie Preventive e Adattate (inquinanti, Produzioni vegetali, Produzioni animali) sede: Campobasso
- 3) Scienze Motorie e Sportive per l'insegnamento nella scuola secondaria di I grado (inquinanti, Produzioni vegetali, Produzioni animali) sede: Campobasso

CORSI DI LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO (5 anni)

- 1) Medicina e Chirurgia (inquinanti, Produzioni vegetali, Produzioni animali) sede: Campobasso

DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANISTICHE SOCIALI E DELLA FORMAZIONE

CORSI DI LAUREA (3 anni)

- 1) Lettere e Beni Culturali sede: Termoli
- 2) Scienze della Comunicazione sede: Campobasso

CORSI DI LAUREA MAGISTRALE (2 anni)

- 1) Scienze della Comunicazione Pubblica, d'Impresa e Promozionale sede: Campobasso
- 2) Archeologia, Beni Culturali e Turismo (4) sede: Campobasso (interdisciplinare con il Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione)
- 3) Discipline Letterarie, Storiche e Geografiche per l'insegnamento nella scuola secondaria di I grado (inquinanti, Produzioni vegetali, Produzioni animali) sede: Campobasso

CORSI DI LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO (5 anni)

- 1) Scienze della Formazione Primaria (inquinanti, Produzioni vegetali, Produzioni animali) sede: Campobasso

* www.unimol.it o rivolgersi ai seguenti uffici dalle ore 9,30 alle ore 12,00 di tutti i giorni feriali.

Le sezioni delle immatricolazioni e corsi di studio a numero programmato, sono dotate di supporto informatico e servizi computerizzati. Per qualsiasi informazione, si rivolga al sito web dell'Ateneo o al numero verde 800588615.

Gli studenti possono usufruire dei seguenti servizi "on line", tramite accesso al sito web dell'Ateneo www.unimol.it (IL PORTALE DELLO STUDENTE): iscrizioni alle selezioni per l'accesso ai corsi a numero programmato, immatricolazioni; presentazione dei dati reddituali e patrimoniali (ISEEU) ai fini dell'esenzione parziale dal pagamento delle tasse e dei contributi universitari; passaggi di corso; trasferimenti da altro Ateneo; trasferimenti presso altro Ateneo; richiesta di convalida esami.

Per informazioni telefonare al n° verde 800588615, consultare il sito web: www.unimol.it o rivolgersi ai seguenti uffici dalle ore 9,30 alle ore 12,00 di tutti i giorni feriali.

Segreteria Studenti:
Campobasso - Ufficio Polifunzionale - Via De Sanctis n° 8274 4011 - Termoli - Via Duca degli Abruzzi n° 8274 408049 - Isernia - Via Mazzini n° 8203 47804-376
C.O.R.T. (Centro Orientamento e Tutoraggio)
Campobasso - Ufficio Polifunzionale - Via De Sanctis n° 8274 40540 - Pescara 164495 - Email: orientamento@unimol.it
L'Università degli Studi del Molise è sede degli Esami di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione di:
Biologo, Dottore commercialista, Ingegnere, Dottore agronomo e forestale, Tecnologo alimentare, Assistente sociale e Medico chirurgo.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

I principali risultati raggiunti per il 2014 dall'Università degli Studi del Molise riguardano la capacità attrattiva dell'offerta formativa e il contributo allo sviluppo economico e sociale del territorio attraverso:

- un'offerta coerente con i fabbisogni di professionalità qualificate del mercato del lavoro
- la diffusione della conoscenza prodotta e l'applicazione ai contesti produttivi dei risultati della ricerca (trasferimento tecnologico);
- l'offerta qualificata di servizi a studenti e laureati per favorirne la transizione verso il mondo del lavoro;
- la promozione di una comunicazione efficace, finalizzata a valorizzare e diffondere le proprie iniziative e gli esiti delle proprie attività formative e di ricerca.
- la collaborazione con le istituzioni locali e con la Regione Molise in termini di accordi di programma per lo sviluppo del sistema universitario.

In termini di dati riferiti al 2014 è opportuno evidenziare:

- ▶ la razionalizzazione dell'offerta formativa con il potenziamento di alcuni corsi maggiormente adeguata alle esigenze del mondo del lavoro.
- ▶ il trend delle immatricolazioni che evidenzia come l'Università degli Studi del Molise è riuscita a mantenere un tasso di iscritti pressoché uniforme negli ultimi 4 anni (anche se si registra una diminuzione delle immatricolazioni/iscrizioni nel 2013-2014 (dato peraltro comune a tutto il sistema universitario italiano).

Anno accademico	Iscritti	di cui immatricolati
1993/94	3.452	1.454
1994/95	4.765	1.442
1995/96	5.530	1.324
1996/97	6.207	1.368
1997/98	6.729	1.295
1998/99	7.364	1.461
1999/00	7.426	1.348
2000/01	7.740	1.216
2001/02	8.404	1.646
2002/03	9.397	1.857
2003/04	10.128	2.506
2004/05	10.312	2.658
2005/06	10.608	2.115
2006/07	10.677	2.267
2007/08	10.576	2.372
2008/09	10.354	2.477
2009/10	9.888	2.410
2010/11	8.558	2.142

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

2011/12	8.617	2.254
2012/13	8.131	2.008
2013/14	8.031	1.767

- l'attivazione, nel campo della formazione post-lauream di corsi e master nonché la presenza della Scuola di Specializzazione per le Professioni Legali:

Tipologia di corso	n.	Iscritti/destinatari
Master di I e II livello	3	45
Corsi di perfezionamento e aggiornamento professionale	6	164
Scuola di Specializzazione per le professioni legali	1	36
TOTALE	10	245

- l'attivazione di corsi per l'abilitazione all'insegnamento (TFA) e corsi per l'abilitazione all'insegnamento per il sostegno didattico degli alunni con disabilità:

Tipologia di corso	n.	Iscritti/destinatari
Percorso Abilitante Speciale (PAS)	1	190
Corsi per l'abilitazione all'insegnamento per il sostegno didattico degli alunni con disabilità	1	198
TOTALE	2	388

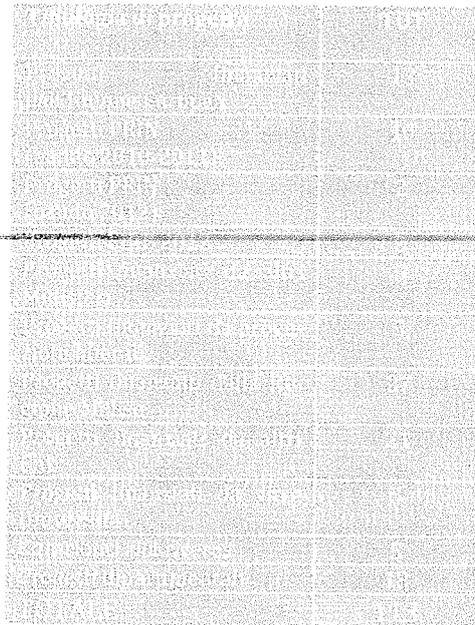
- l'inquadramento di giovani ricercatori: borsisti, dottorandi e assegnisti di ricerca nei cicli ante e post L. 240/2010 con o senza borsa che evidenzia una crescente capacità di attrarre finanziamenti esterni da enti, istituzioni e privati da destinare al finanziamento di attività post-lauream:

Collaboratori alla ricerca	n.
Borsisti post-lauream	14
Assegnisti di ricerca	74
Dottorandi di ricerca cicli ante L.240/2010 (con o senza borsa)	81
Dottorandi di ricerca cicli post L.240/2010 (con o senza borsa)	71
TOTALE	240

- l'attribuzione di contratti di formazione specialistica post-lauream per l'area medica per l'anno accademico 2013/2014, così come stabilito dal Decreto ministeriale del 24 aprile 2013 nelle Scuole di Specializzazione in Ginecologia e Ostetricia (Unimol) e in Igiene e Medicina Preventiva, Patologia clinica e Biochimica clinica, Radiodiagnostica (cui Unimol è stata aggregata):



- ▶ la realizzazione di progetti di ricerca scientifica diversamente finanziati:



- ▶ la stipula dell'Intesa Quadro con la Regione Molise e l'Azienda Sanitaria Regionale per un finanziamento regionale di 6 milioni di euro tesi a sostenere la funzione dell'alta formazione e attraverso il quale l'Università si impegna a salvaguardare l'offerta formativa, a conservare la sostenibilità dei corsi di laurea strategici e di qualità, a favorire la didattica e la ricerca dei docenti e ricercatori e mantenere attivi gli insegnamenti indispensabili alla formazione degli studenti funzionali allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio.

2.3.1 Risorse umane

L'Università degli Studi del Molise, al fine di assicurare la economicità, la speditezza, la trasparenza e il coordinamento dell'azione amministrativa come previsto dal D.Lgs. 31 marzo 2001 n.165, ha continuato, per tutto il periodo di riferimento, nella politica di riorganizzazione degli uffici anche attraverso la riprogettazione delle strutture amministrative. Tale processo dinamico deriva dalla necessità di rispondere, mediante un tempestivo adattamento nell'allocazione delle risorse umane, alle sfide del cambiamento che provengono sia dall'interno dell'organizzazione sia dal contesto ambientale.

L'attuale fase storica, peraltro, si caratterizza per forti aspetti evolutivi sia di carattere endogeno che esogeno.

In particolare, nel 2014 si è completata l'attuazione di alcuni degli aspetti della riforma del sistema universitario. Questa attività ha comportato che le energie delle strutture e del personale (docente e tecnico-amministrativo) sono state impegnate nell'assolvimento di oneri organizzativi e funzionali, spesso di natura fortemente procedimentalizzata (si pensi alle procedure AVA che hanno coinvolto gli Uffici dell'Amministrazione centrale e le strutture didattiche) senza che allo scopo fosse possibile disporre di risorse aggiuntive, né finanziarie né umane.

Una sorta di gestione straordinaria che si è aggiunta agli ordinari compiti istituzionali e di servizio che l'Ateneo e la comunità accademica hanno continuato a prestare nell'interesse della collettività, degli studenti, e delle altre Istituzioni.

Il fabbisogno del personale risulta ancora in numero inferiore rispetto alle necessità espresse dalla programmazione, su scala pluriennale.

Comunque, nonostante ciò, grazie all'attività svolta dalle strutture preposte, anche mediante un corretto uso degli strumenti giuridici messi a disposizione dalla normativa contrattuale, e la positiva collaborazione con le rappresentanze dei lavoratori che siedono al tavolo della contrattazione integrativa, il personale ha risposto con sollecitudine e professionalità alle esigenze di nuovi servizi, alla necessità di nuove funzioni, nonché al maggior carico di lavoro determinato da riforme legislative, procedura AVA in primis.

L'azione portata avanti ha comportato la definizione ed il consolidamento nel tempo delle politiche di gestione delle risorse umane complesse ed articolate, basate su nuove logiche innovative, con un sistema di incentivazione, di formazione e sviluppo, di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

Nell'anno 2014 è stato altresì definito e approvato il Regolamento per l'affidamento degli incarichi di responsabilità al personale.

In attuazione del D.Lgs. n. 150/2009, le amministrazioni pubbliche sono tenute ad organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo. A tal fine, questa Università ha previsto l'introduzione di un ciclo generale di gestione della performance con l'individuazione di obiettivi strategici ed operativi, nonché di azioni specifiche di miglioramento.

Nel corso del 2014 sono stati predisposti:

- ✓ il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" al fine di valutare annualmente la performance organizzativa ed individuale (art. 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2010). Il Sistema è stato validato dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 10/11/2014 e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/11/2014.
- ✓ la Relazione sulla performance art.10 comma 1 ART. 10, COMMA 1, LETTERA B DEL D. LGS. N. 150/2009 riferita all'anno 2013;

Nello stesso tempo sono stati attuati:

- ✓ il "Piano della Performance 2013-2015", quale strumento di programmazione triennale dell'azione amministrativa teso ad assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance" (art. 10 del D.Lgs. 150/2010). Il documento è stato integrato con le novità che hanno interessato in particolare, nell'anno 2014, l'assetto organizzativo e gli obiettivi legati alla performance del personale ed è stato validato dal Nucleo di Valutazione di Ateneo nella seduta del 10/11/2014 e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/11/2014.
- ✓ il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015", finalizzato a prevenire e combattere gli episodi di corruzione interni all'Ateneo attraverso un'analisi trasversale delle funzioni amministrative, degli attori coinvolti, delle attività a rischio", e nello stesso tempo per consentire l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le informazioni pubbliche al fine di perseguire obiettivi di legalità, sviluppo della cultura dell'integrità ed etica pubblica (art. 11 del D.Lgs. 150/2010). Il documento è stato approvato con DR.n.71 del 29 gennaio 2014 e pubblicato sul sito ministeriale PERLA PA (per la gestione degli adempimenti a carico delle Pubbliche Amministrazioni).
- ✓ la Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione 2014 prevista dall'art.1 comma 14 della L.190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione elaborata e pubblicata sul sito istituzionale www.unimol.it- amministrazione trasparente entro il 31/12/2014.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

La formazione e l'aggiornamento professionale sono stati oggetto di una programmazione annuale e di intesa con le rappresentanti sindacali. In coerenza con le indicazioni fornite dall'art. 54 del CCNL 16.10.2008, il diritto alla formazione per tutto il personale dipendente dipende da criteri di equità e di pari opportunità e ha garantito in primo luogo, la formazione in materia di trasparenza e anticorruzione, di processi AVA (Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento), contabilità, attività di supporto alla didattica e di normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e la formazione conseguente ai processi di riorganizzazione (corsi finalizzati alla mobilità del personale e alla variazione di mansioni).

Di seguito si riportano le principali attività formative, interne ed esterne, svolte nel 2014 dal Personale tecnico-amministrativo:

ATTIVITA' FORMATIVA INTERNA del PERSONALE	ore	n. parteci- panti
TECNICO-AMMINISTRATIVO ANNO 2014		
U- GOV reportistica	7	19
U-GOV nuova reportistica	4	7
Incontro formative "offerta didattica" e "verbalizza- zione esami on line"	4	30
Corso aggiornamento professionale "Misurazione e va- lutazione performance ente pubblico"	120	4
Corso aggiornamento professionale "Agenda digitale"	120	4
Incontro formativo "Piani di studio on line"	8	26
Corso BLS-D	6	23
Seminario Fatturazione Elettronica U-GOV	3	34
Seminario Reportistica U-GOV	5	24
Incontro formativo "Bilancio d'esercizio 2013" U-GOV	8	17
Corso "Manutenzione e Funzionamento Cappe"	6	10
Corso "Manutenzione e Funzionamento Cappe"	6	2
Corso "Produzione e smaltimento rifiuti speciali"	4	9
TOTALE	301	209

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

ATTIVITA' FORMATIVA ESTERNA del PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO ANNO 2014	ore	n. partecipanti
Corso "Alla scoperta del metodo analogico intuitivo"	6	1
Seminario CENSIS 2014	8	1
Seminario "Create Now Winter Tour"	3 e 30	2
Corso aggiornamento professionale Ordine Ingegneri	32	1
Corsi formativi tecniche GIS	4	1
Seminario Tecnico "La realizzazione di un impianto smart grid"	42	1
Corso "Introduzione al telerilevamento e all'utilizzo dei dati satellitari Rapideye"	7	1
Webinar: Inglese: basi grammaticali	2	1
Convegno CODAU 2014	-	1
Pedagogia Museistica	-	1
Corsi formativi tecniche GIS	48	1
Corso di rianimazione cardiopolmonare di base e defibrillazione precoce	6	17
Riunione nazionale Centri documentazione europea	12	1
Seminario "Allestire Archivi Biblioteche e Musei"	4	1
Giornata Formativa ILL-SBN e SEBINA open library	-	2
Corso Rendicontazione e audit dei progetti Horizon 2020	14	1
Corso " Il sistema AVCPass"	6	2
Corso Sistemi istruzione superiore, procedure valutazione e riconoscimento titoli studio esteri	8	1
Corso "Project Manager"	8	6
TOTALE	210	43

ATTIVITA' FORMATIVA ESTERNA del PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO ANNO 2014 AREA SERVIZI TECNICI	ore	n. partecipanti
Corso BLS-D	6	23
Corso "Manutenzione e Funzionamento Cappe"	6	10
Corso "Manutenzione e Funzionamento Cappe"	6	2
Corso aggiornamento professionale Ordine Ingegneri	32	1
Seminario Tecnico "La realizzazione di un impianto smart grid"	4	1
Corso di rianimazione cardiopolmonare di base e defibrillazione precoce	6	17
Corso "Produzione e smaltimento rifiuti speciali"	4	9
Corso Rischio medio- addetto ai servizi tecnici"	12	16
TOTALE	76	79

2.4 Le criticità e le opportunità

Di seguito si sintetizzano brevemente le criticità e opportunità rilevate per il 2014.

Le criticità

- la perdurante contrazione del fondo di finanziamento pubblico al sistema universitario nazionale che rende difficile garantire i livelli qualitativi e la sostenibilità delle attività di ricerca e di didattica anche nel medio termine;
- l'introduzione di nuovi vincoli finanziari legati al passaggio al Bilancio Unico di Ateneo;
- i vincoli normativi in materia di assunzione del personale e i limiti al turn over;
- la difficoltà a conservare e valorizzare il patrimonio strutturale e strumentale in particolare per la ricerca scientifica.

Le opportunità

- la struttura organizzativa in grado di supportare le attività di didattica e ricerca e a collaborare efficacemente al raggiungimento degli obiettivi accademici;
- l'articolazione territoriale e non "cittadina" che favorisce una immagine non di università periferica ma territoriale per la regione;
- la sottoscrizione di una Intesa Quadro con la Regione Molise e l'Azienda Sanitaria regionale per lo sviluppo del sistema universitario;
- l'introduzione del nuovo modello di autovalutazione e accreditamento delle sedi universitarie, dei corsi e dei Dipartimenti nonché la diffusione dei risultati della valutazione della qualità della ricerca (VQR) consentiranno di diffondere in modo più capillare la cultura del miglioramento continuo e di definire obiettivi allineati ai meccanismi di incentivazione adottati dal Ministero.

3. Gli Obiettivi e la loro Valutazione

3.1 L'Albero della Performance 2014

L'albero della *performance* è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* dell'amministrazione. L'albero della *performance* ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni della *performance*.

L'albero delle Performance già riportato nel Piano della Performance 2013-2015 è il seguente:

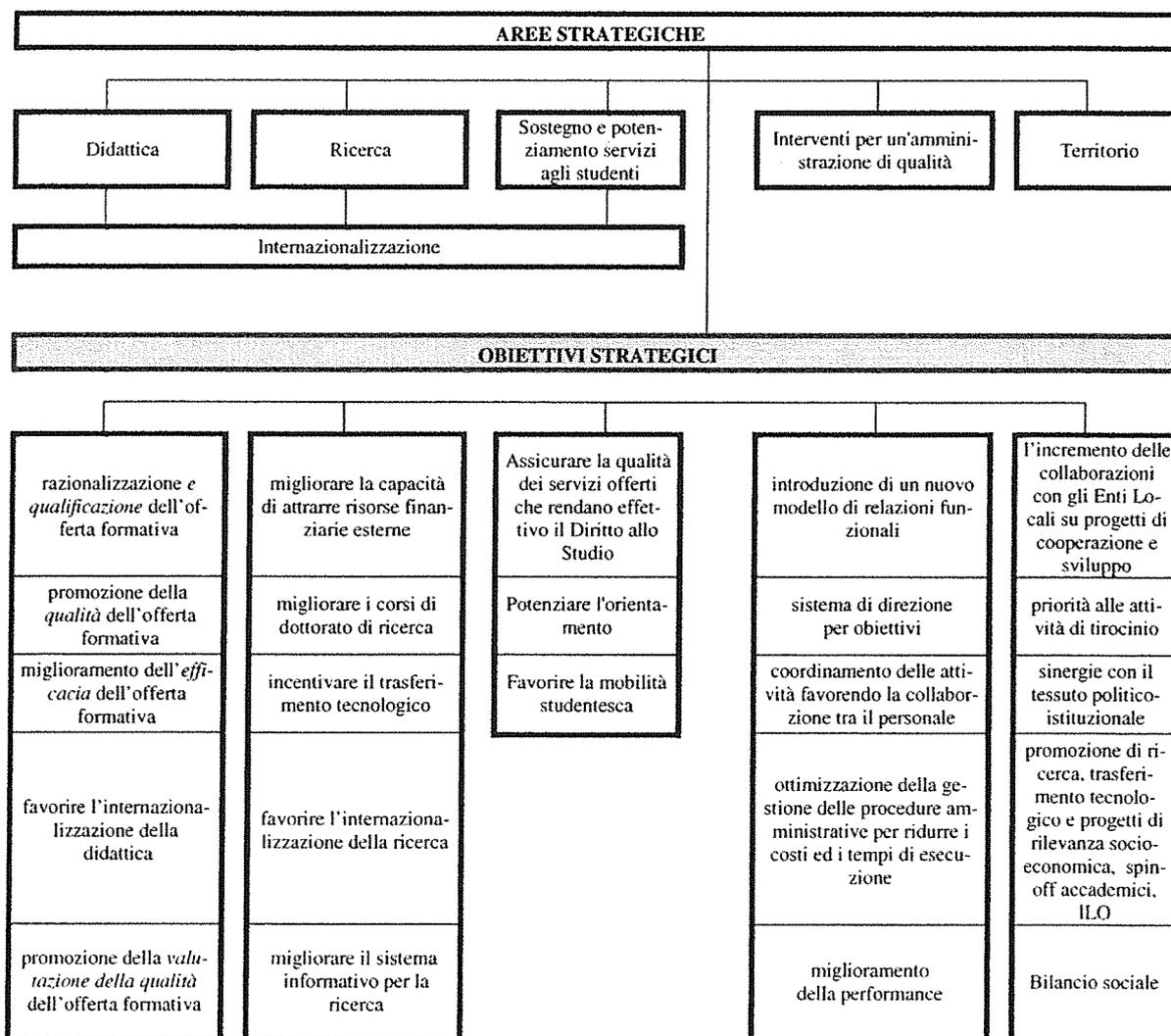


Tabella 1- Albero delle Performance

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

3.2 Obiettivi Strategici

Seguendo la logica dell'albero della performance, in questa sezione vengono presentati ed analizzati gli obiettivi strategici perseguiti nell'anno 2014, come descritti nel Piano della Performance 2013-2015, sia nella loro veste di obiettivi fondamentali rispetto ai bisogni e alle attese dei portatori di interesse, sia nella veste di descrittori, di ciò che l'Ateneo è chiamato a migliorare per realizzare le proprie strategie.

Area strategica	Obiettivi strategici
Didattica	Aumentare la competitività: razionalizzazione dell'offerta formativa accrescere la qualificazione dell'offerta formativa migliorare l'efficacia dell'offerta formativa promuovere processi di internazionalizzazione valutazione della qualità migliorare il supporto alla didattica
Ricerca scientifica	Sviluppare la ricerca di qualità: rafforzamento delle competenze dei giovani ricercatori maggiore qualificazione dei dottorati di ricerca maggiore attrazione di risorse finanziarie incentivazione trasferimento tecnologico internazionalizzazione della ricerca miglioramento del sistema informativo
Sostegno e potenziamento dei servizi agli studenti	Diritto allo studio: Integrazione studenti - università Maggiore regolarità del percorso di studio Servizi a sostegno di studenti meritevoli e a basso reddito Servizi di orientamento e tutorato: Facilitare l'occupabilità
Amministrazione di qualità	Qualificazione dell'Amministrazione e miglioramento della performance attraverso: ottimizzazione gestione risorse umane; ottimizzazione gestione procedure amministrative; misurazione e monitoraggio processi; maggiore coinvolgimento degli stakeholder
Territorio	Collegamento con istituzioni e il sistema produttivo locale: inserimento laureati nel mondo del lavoro promozione trasferimento tecnologico e progetti di E.3 rilevanza socio-economica rendicontazione sociale

3.3 Obiettivi e Piani Operativi

Ogni obiettivo strategico viene articolato in obiettivi operativi per verificare la loro realizzazione mediante la possibilità di misurare quanto raggiunto, i tempi necessari per il completamento e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

Area strategica	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi
Didattica	<p>Aumentare la competitività:</p> <ul style="list-style-type: none"> Razionalizzazione dell'offerta formativa Accrescere la qualificazione dell'offerta formativa Migliorare l'efficacia dell'offerta formativa Promuovere processi di internazionalizzazione Valutazione della qualità Migliorare il supporto alla didattica 	<ul style="list-style-type: none"> gestione offerta formativa supporto alla progettazione di percorsi di alta formazione Anagrafe Nazionale degli Studenti come strumento a supporto del Ministero nella valutazione dei risultati degli Atenei Almalaurea coordinamento dei processi di erogazione di servizi informatici a supporto della didattica supporto alla gestione dei corsi finalizzati all'insegnamento dell'informatica e delle lingue straniere ed alla relativa certificazione delle competenze acquisite dagli studenti, coordinando le attività dei relativi centri (CLA e CADRI)
Ricerca	<p>Sviluppare la ricerca di qualità:</p> <ul style="list-style-type: none"> rafforzamento le competenze dei giovani ricercatori; maggiore qualificazione dei dottorati di ricerca; maggiore attrazione di risorse finanziarie; incentivazione trasferimento tecnologico internazionalizzazione della ricerca; miglioramento del sistema informativo. 	<ul style="list-style-type: none"> gestione delle procedure amministrative correlate ai progetti di ricerca nazionali ed europei, con la finalità di garantire una omogenea impostazione e gestione nelle strutture dipartimentali e nei centri; coordinare e monitorare, con riferimento alla presentazione di candidature per i bandi per attività di ricerca, promossi nell'ambito della ricerca istituzionale (nazionale ed internazionale), l'imputazione dei costi di struttura e di personale in organico, predisponendo tutti i documenti utili per le decisioni degli organi di governo dell'Ateneo; ottimizzare, con riferimento ai Dottorati di Ricerca, la gestione delle procedure amministrative di competenza, al fine di ridurre i costi ed i tempi di esecuzione delle stesse, determinando il trasferimento della gestione delle carriere alla Segreteria Studenti; promuovere le procedure utili all'implementazione della Anagrafe delle Ricerche, la costruzione di un sistema informativo per il monitoraggio e la valutazione, con particolare attenzione all'attività di sostegno alle candidature dei progetti comunitari; implementare e ottimizzare la gestione dell'affidamento degli incarichi a terzi presso le strutture dipartimentali; promozione dell'innovazione, cooperazione e trasferimento tecnologico al tessuto economico produttivo con particolare riferimento alla Regione Molise
Sostegno e potenziamento dei servizi agli studenti	<p>Centralità dello studente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Consolidare l'integrazione studenti - università Maggiore regolarità del percorso di studio Intensificare i Servizi di orientamento, tutorato e stage Servizi a sostegno di studenti meritevoli e a basso reddito Facilitare l'occupabilità Promuovere la mobilità studentesca 	<ul style="list-style-type: none"> utilizzo del servizio gratuito di posta elettronica riservato agli studenti per lo scambio delle informazioni di carattere Amministrativo relative alla carriera universitaria rispetto delle scadenze mensili per l'invio dei dati richiesti, migliorando, in particolare, la qualità dei dati inviati all'Osservatorio, attraverso un'accurata analisi delle informazioni relative alle carriere degli studenti rispetto delle scadenze in materia di gestione delle tasse e dei contributi predisporre ed attivare la "carta dei servizi" che descriva gli aspetti qualitativi e le modalità di erogazione dei servizi bibliotecari qualificare e arricchire l'informazione delle raccolte bibliografiche agevolare l'accesso all'informazione e ai servizi da parte degli utenti attraverso sistemi tecnologicamente avanzati maggiore fruibilità del patrimonio bibliografico delle sedi decentrate Gestione Anagrafe Nazionale degli Studenti

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

Interventi per un'amministrazione di qualità	<p>Qualificazione dell'Amministrazione e miglioramento delle performance attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare le Risorse Umane; • ottimizzazione gestione procedure amministrative; • misurazione e monitoraggio processi • maggiore coinvolgimento degli stakeholder 	<ul style="list-style-type: none"> • completamento delle attività di e-procurement; • implementazione e ottimizzazione della gestione delle procedure Amministrativo-contabili, nonché quelle connesse al controllo di gestione, utilizzate presso le strutture dipartimentali; • rafforzamento del sistema di migrazione informatica dei dati con l'obiettivo di rendere più rapidi i pagamenti nonché di migliorare il dettaglio dei costi specifici di ciascuna liquidazione • implementazione la contabilità economico-patrimoniale, analitica ed il controllo di gestione; • studio di fattibilità volto a valutare l'opportunità di introdurre nell'Ateneo il mandato informatico al fine di semplificare e accelerare le procedure di spesa e contabili; • programmazione triennale del fabbisogno di personale Docente e Tecnico Amministrativo ed al monitoraggio del FFO; • ottimizzazione e implementazione delle diverse procedure informatiche utilizzate per la gestione del personale; • attuazione dello statuto di Ateneo; • attuazione della riforma di contabilità di Ateneo; • revisione dei regolamenti che afferiscono all'area di competenza, nonché proposte di nuovi ambiti ed attività da regolamentare; • monitoraggio e analisi dell'applicazione delle modifiche introdotte dal D.lgs. n. 150/2009 e il relativo adeguamento nelle materie oggetto del CCNL e della contrattazione integrativa e adempimenti ANAC
Interventi a favore del territorio	<ul style="list-style-type: none"> • Collegamento con istituzioni e il sistema produttivo locale • Inserimento laureati nel mondo del lavoro • Promozione trasferimento tecnologico e progetti di rilevanza socio-economica • Rendicontazione sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • gestione banca-dati Almalaurea • gestione dei rapporti con gli stakeholders • attività di comunicazione istituzionale, rapporti con gli organi di informazione e con le altre istituzioni • interazione tra Università e soggetti esterni pubblici e privati • promozione dell'innovazione, cooperazione e trasferimento tecnologico al tessuto economico produttivo con particolare riferimento alla Regione Molise

3.4 Obiettivi Individuali e relativa Valutazione della Performance

Il processo dell'assegnazione degli obiettivi individuali segue un processo "a cascata": dagli obiettivi strategici dell'Ateneo agli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile di Area e a seguire quelli dei Responsabili di Settore e/o di Servizi che il dirigente può attribuire in misura totale o parziale oppure può definire ulteriori sotto-obiettivi da collegare al proprio.

Dagli obiettivi attribuiti ai Responsabili di Settore e/o di Servizio scaturiscono infine gli obiettivi per il personale senza responsabilità.

Nell'ambito dell'organizzazione gestionale della singola struttura, gli obiettivi di area ricadono quindi sull'attività dei responsabili di servizio e successivamente dei responsabili di processo, che contribuiscono ognuno per la propria competenza al raggiungimento dei risultati dell'area.

A consuntivo, i responsabili di area predispongono una relazione sulle attività realizzate e l'indicazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati, che è poi oggetto di valutazione da parte del Dirigente e del Direttore Generale.

I destinatari della misurazione e della valutazione della performance individuale proposta nel presente sistema sono:

- a) i dirigenti
- b) le elevate professionalità
- c) i responsabili di settore e di ufficio
- d) i dipendenti non responsabili di settore/ufficio

La misurazione e valutazione della prestazione individuale dei dirigenti e delle elevate professionalità deve tenere conto dei seguenti aspetti:

- il collegamento tra obiettivi e performance individuale, in particolare per i ruoli di direzione e responsabilità;
- la valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi strategici;
- l'individuazione di un numero limitato di obiettivi rilevanti, prioritari e coerenti con la posizione occupata dal Dirigente, chiaramente collegati all'attuazione dei progetti prioritari dell'amministrazione, con specifico riferimento al periodo annuale di valutazione;
- l'individuazione di eventuali obiettivi specifici individuali o collettivi che si rendono utili in considerazione delle peculiarità dell'amministrazione;
- la valutazione delle competenze professionali e manageriali manifestate;
- tra le competenze e i comportamenti oggetto di valutazione, l'amministrazione, sulla base

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

delle proprie specificità, deve evidenziare quelle funzionali al mantenimento della salute finanziaria, organizzativa e relazionale dell'amministrazione;

- la capacità di valutazione dimostrata dal Dirigente nei confronti dei dipendenti in termini di differenziazione delle valutazioni.

Per quanto attiene ai dipendenti di cui alle lettere c) e d) del presente paragrafo, la valutazione concerne, in primo luogo, il raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali. Questi ultimi devono comunque essere coerenti con gli obiettivi del Responsabile dell'Area nella quale si collocano le unità di personale oggetto di valutazione.

La misurazione e la valutazione delle performance è di competenza:

- del Consiglio di Amministrazione per il Direttore Generale, su proposta del Nucleo di Valutazione di Ateneo
- del Direttore Generale per il personale Dirigente; tale valutazione è validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo;
- dei Dirigenti per le elevate professionalità e i responsabili di unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità;
- dei Dirigenti, su proposta del Responsabile di Area, per tutti gli altri dipendenti

3.5 Obiettivi e Valutazione dei Dirigenti e del personale EP

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale EP (Responsabile di Area) è stata collegata:

- ✓ agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- ✓ al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- ✓ alla qualità del contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- ✓ alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Il processo di valutazione si è esplicitato nelle sotto indicate quattro fasi:

Fase 1 - attribuzione di un punteggio (max 100%) in relazione all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

In questa fase è stato attribuito un punteggio, in decimi, in funzione dei seguenti ambiti:

- ✓ complessità dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità misurata sulla base del numero di risorse assegnate allo stesso;
- ✓ motivazione del personale il cui valore è misurato sulla base delle schede di valutazione del personale elaborate dai dirigenti;
- ✓ rilevanza strategica degli incarichi conferiti nell'ambito dell'Ateneo, misurata in relazione alla definizione della relativa fascia di responsabilità, definita ai sensi delle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Integrativo, e collegata alla collocazione organizzativa della struttura, alla complessità gestionale e al livello di autonomia organizzativa della stessa.

		Punti	Performance
Ambito organizzativo di diretta responsabilità	Numero di risorse assegnate	Punti	
	fino a 10	in decimi	--
	da 11 a 20	in decimi	--
	oltre 20 risorse	in decimi	--
	Esito	in decimi	--
		in decimi	--
			Max 100%

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

- ✓ **Fase 2 – attribuzione di un punteggio (max 100%) in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi assegnati alla struttura di diretta responsabilità.**

In particolare, per il personale Dirigente, gli obiettivi sono stati assegnati nell'ambito del contratto individuale e specificati per ogni anno con atto del Direttore Generale; anche per il personale di categoria EP gli obiettivi sono assegnati dal Direttore Generale.

Ad ogni obiettivo, è stato associato un peso, rappresentativo dell'importanza che ad esso è attribuito.

La somma dei pesi degli obiettivi assegnati al singolo Dirigente o Responsabile di Area deve essere pari al 100%. A tali obiettivi sono stati associati indicatori quantitativi misurabili ed i relativi pesi. Il rapporto tra il valore dell'indicatore proposto e il valore dell'indicatore conseguito ha espresso, in fase di valutazione, il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo. La performance è stata determinata in ragione del peso dell'obiettivo e della percentuale di raggiungimento dello stesso.

La Fase 2 si è conclusa con la determinazione della performance sul grado di raggiungimento di specifici obiettivi, quale somma delle "Performance Relativa" dei singoli obiettivi.

Di seguito è rappresentato uno schema esemplificativo delle modalità di calcolo del punteggio:

Raggiungimento di specifici obiettivi	Obiettivi	Peso	Percentuale Raggiungimento	Performance Relativa	Max 100,00%
	Obiettivo 1	..%	..%	..%	
	Obiettivo 2	..%	..%	..%	
	Obiettivo 3	..%	..%	..%	
	Obiettivo 4	..%	..%	..%	
	Totale	100%			
			Performance misurata		

Fase 3 – valutazione della qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura di diretta responsabilità, delle competenze professionali e manageriali dimostrate (punteggio max 100%).

In questa fase sono state valutate alcune aree di prestazione o comportamentali del Dirigente o Responsabile di Area ritenute rilevanti.

In particolare sono state valutate nell'ambito di quattro aree le seguenti competenze:

- **Finalismo direzionale:**
 - Orientamento al risultato
 - Commitment (intesa come capacità di contribuire fattivamente e attivamente in prima persona al conseguimento degli obiettivi)
 - orientamento alla cooperazione
 - flessibilità e autonomia

- ▶ **Apporto professionale:**
 - apporto in termini di creatività
 - apporto in termini di analisi
 - apporto in termini di sintesi
 - apporto in termini di innovazione
- ▶ **Stili direzionali:**
 - leadership
 - capacità decisionale
 - capacità di delega
- ▶ **Qualificazione organizzativa:**
 - pianificazione
 - organizzazione
 - controllo

Ad ogni area di prestazione o comportamentale del Dirigente o Responsabile di Area, come sopra individuata, è stato associato un peso, rappresentativo dell'importanza ad esso attribuito. La somma dei pesi attribuiti a ciascuna area di riferimento deve essere pari al 100%. Ad ogni competenza considerata in ciascuna area è stato associato un indicatore quantitativo misurabile ed il relativo peso è stato espresso in decimi.

La performance di ciascuna area di valutazione è stata determinata dal peso dell'area in relazione ai punteggi attribuiti agli ambiti di competenza che costituiscono la stessa.

La Fase 3 si è conclusa con la determinazione della performance sulla qualità del contributo assicurato e sulle competenze professionali e manageriali dimostrate, quale somma delle performance delle singole aree di riferimento.

Di seguito è rappresentato uno schema esemplificativo delle modalità di calcolo del punteggio:

		Peso	Punti in decimi	Performance Relativa	
Contributo assicurato alla performance generale della struttura alle competenze professionali e manageriali	1-Finalismo direzionale				
	orientamento al risultato	..%%	
	commitment	..%%	
	orientamento alla cooperazione	..%%	
	flessibilità e autonomia	..%%	
			Totale 100%		
			Performance misurata		Max 100,00%
	2-Apporto professionale				
	creatività	..%%	
	analisi	..%%	

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

sintesi	..%%	
innovazione	..%%	
Totale		100%		
Performance misurata			Max 100,00%	
3-Stili direzionali				
leadership	..%%	
capacità decisionale	..%%	
capacità di delega	..%%	
Totale		100%		
Performance misurata			Max 100,00%	
4-Qualificazione organizzativa				
pianificazione	..%%	
organizzazione	..%%	
controllo	..%%	
Totale		100%		
Performance misurata			Max 100,00%	
Performance misurata ponderata				Max 100,00%

Fase 4 – attribuzione di un punteggio (max 100%) in funzione della capacità di valutazione del personale assegnato, in termini di differenziazione di giudizio espresso sui propri collaboratori.

La valutazione della performance inerente la capacità di valutazione è stata determinata con un punteggio pari a 25%, 75% e 100% in considerazione del livello di varianza del voto espresso. Per “varianza” si intende il numero/valore che fornisce una misura di quanto siano vari i valori assunti dalla valutazione, ovvero di quanto si discostino i singoli voti dalla media degli stessi.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

Capacità di valutazione dei collaboratori	Raggruppamento dipendenti per performance					Nu- mero	Percentuale			
	dipendenti tra		0,00%	e	50,00%%			
	dipendenti tra		51,00%	e	75,00%%			
	dipendenti tra		76,00%	e	100,00%%			
			totale dipendenti			..	Max100,00%			
	Varianza nel giudizio alta (100%) media (75%) bassa (25%)							9,33%	voto	Max 100,00%

Fase 5 – determinazione della performance.

Una volta completate le Fasi da 1 a 4, è stata determinata la performance rilevata attribuendo un peso del 15% al risultato della Fase 1 (ambito organizzativo di diretta responsabilità), del 60% al risultato della Fase 2 (raggiungimento di specifici obiettivi), del 15% al risultato della Fase 3 (qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura di diretta responsabilità, delle competenze professionali e manageriali dimostrate) e del 10% al risultato della Fase 4 (capacità di valutazione dei collaboratori).

Performance misurata	..%
----------------------	-----

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

Per l'attuazione del processo di valutazione è stata utilizzata la Scheda riportata:

Scheda di valutazione Dirigenti, Responsabile di Area e Personale EP

		Punti	Performance		
Ambito organizzativo di diretta responsabilità	1-Complessità dell'ambito organizzativo Numero di risorse umane assegnate	Punti			
	fino a 10	in decimi 6			
	da 11 a 20	in decimi 8			
	oltre 20 addetti	in decimi 10			
	Esito		0		
	2-Motivazione del personale assegnato	in decimi	0		
	3- Rilevanza strategica degli incarichi rispetto all'Ateneo	in decimi	0		
Totale			0		
			0,00%		
Raggiungimento di specifici obiettivi	Obiettivi	Peso	Percentuale Raggiungimento	Performance Relativa	
	Obiettivo 1	0%	0,00%	0,00%	
	Obiettivo 2	0%	0,00%	0,00%	
	Obiettivo 3	0%	0,00%	0,00%	
	Obiettivo 4	0%	0,00%	0,00%	
	Totale 100%				0,00%
		Performance misurata		0,00%	
Contributo assicurato alla performance globale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate			Peso	Punti in decimi	Performance Relativa
	1-Finalismo direzionale				
	orientamento al risultato		20,00%	0	0,00%
	orientamento all'utenza		20,00%	0	0,00%
	commitment		20,00%	0	0,00%
	orientamento alla cooperazione		20,00%	0	0,00%
	flessibilità e autonomia		20,00%	0	0,00%
	Totale 100%				
			Performance misurata		0,00%
	2-Apertura professionale				
	creatività		20,00%	0	0,00%
	analisi		20,00%	0	0,00%
	sintesi		20,00%	0	0,00%
	innovazione		40,00%	0	0,00%
	Totale 100%				
			Performance misurata		0,00%
	3-Stili direzionali				
	leadership		40,00%	0	0,00%
	capacità decisionali		30,00%	0	0,00%
	capacità di delegare		30,00%	0	0,00%
	Totale 100%				
			Performance misurate		0,00%
	4-Qualificazione organizzativa				
	pianificazione		40,00%	0	0,00%
	organizzazione		30,00%	0	0,00%
controllo		30,00%	0	0,00%	
Totale 100%					
		Performance misurata		0,00%	
		Performance misurata ponderata		0,00%	
Capacità di valutazione dei collaboratori	Raggruppamento dipendenti per performance		Numero	Percentuale	
	dipendenti tra 0,00% e 50,00%		0	0,00%	
	dipendenti tra 51,00% e 75,00%		0	0,00%	
	dipendenti tra 76,00% e 100,00%		0	0,00%	
	totale dipendenti		0	0,00%	
varianza nel giudizio alta (100%); media (75%); bassa (25%)			alta	100,00%	
		Performance misurata		10,00%	

Il Direttore Amministrativa
Dott. Vincenzo Lucchese

per presa visione
il dipendente: _____

3.5.1 Obiettivi 2014

Gli obiettivi dell'anno 2014 sono stati assegnati ad inizio anno e in considerazione della scadenza del modello organizzativo prevista per il mese di Luglio 2014 sono stati individuati quelli di processo comuni a tutte le Aree gestionali secondo le linee di indirizzo politico e in coerenza con gli obiettivi operativi e strategici dell'Amministrazione al fine di garantire la performance organizzativa in termini di efficacia ed efficienza dei servizi offerti dall'Ateneo in tutte le sue articolazioni, di valorizzazione delle risorse umane attraverso il riconoscimento della professionalità, di rispetto dei provvedimenti di contenimento della spesa.

Si riportano di seguito gli obiettivi assegnati:

Obiettivi della Divisione Gestione Risorse, dell'Ufficio di Gabinetto degli Organi di Governo:

- Coordinare le attività di implementazione e gestione del nuovo sistema gestionale informatico di Ateneo fornito dal Consorzio Cineca (U-Gov);
- Coordinare le attività di supporto alla programmazione triennale di Ateneo;
- Coadiuvare il Rettore, il Direttore Generale e gli organi collegiali nelle attività gestionali, amministrative e di programmazione, con particolare riguardo alle attività di adeguamento regolamentare e decreti di attuazione della legge n. 240/2010;
- coordinare le attività di comunicazione istituzionale, rapporti con gli organi di informazione e con le altre istituzioni locali e nazionali;
- attività connesse alla gestione dei rapporti con gli stakeholders e all'organizzazione di eventi di rilievo e di cerimonie istituzionali;
- Coordinare le attività di consolidamento e gestione dei processi e delle procedure connesse alla riforma universitaria, statutaria e regolamentare;
- Coordinare le attività di gestione dei flussi documentali, dei provvedimenti rettorali e dirigenziali e delle attività amministrative degli organi collegiali;
- Coordinare le attività di gestione delle procedure inerenti l'istruttoria delle controversie concernenti le attività di competenza dell'Università, e valutazione e controllo delle attività e dei costi del contenzioso;
- Coordinare le attività di gestione delle procedure di accesso agli atti amministrativi.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

Area Servizi agli Studenti:

Obiettivi di processo:

- Valorizzazione delle risorse umane assegnate e della relativa professionalità;
- Riduzione dei costi e dei tempi di esecuzione delle attività (redazione di report comparativi con anni precedenti)
- Adozione di indicatori delle attività svolte e processo di autovalutazione;
- Promozione della qualità e azioni di miglioramento dei servizi all'utenza (con adozione di un sistema di rilevazione di gradimento)
- Consolidamento del processo di dematerializzazione dei documenti amministrativi (rendicontazione processi dematerializzati)

Area Finanza e Controllo

Obiettivi di processo:

- Valorizzazione delle risorse umane assegnate e della relativa professionalità;
- Riduzione dei costi e dei tempi di esecuzione delle attività (redazione di report comparativi con anni precedenti)
- Adozione di indicatori delle attività svolte e processo di autovalutazione;
- Promozione della qualità e azioni di miglioramento dei servizi all'utenza (con adozione di un sistema di rilevazione di gradimento)
- Consolidamento del processo di dematerializzazione dei documenti amministrativi (rendicontazione processi dematerializzati)

Area Acquisti e Contratti:

Obiettivi di processo:

- Valorizzazione delle risorse umane assegnate e della relativa professionalità;
- Riduzione dei costi e dei tempi di esecuzione delle attività (redazione di report comparativi con anni precedenti)
- Adozione di indicatori delle attività svolte e processo di autovalutazione;
- Promozione della qualità e azioni di miglioramento dei servizi all'utenza (con adozione di un sistema di rilevazione di gradimento)
- Consolidamento del processo di dematerializzazione dei documenti amministrativi (rendicontazione processi dematerializzati)

Area Servizi Didattici:

Obiettivi di processo:

- Valorizzazione delle risorse umane assegnate e della relativa professionalità;
- Riduzione dei costi e dei tempi di esecuzione delle attività (redazione di report comparativi con anni precedenti)
- Adozione di indicatori delle attività svolte e processo di autovalutazione;
- Promozione della qualità e azioni di miglioramento dei servizi all'utenza (con adozione di un sistema di rilevazione di gradimento)
- Consolidamento del processo di dematerializzazione dei documenti amministrativi (rendicontazione processi dematerializzati)

Area Servizi Tecnici:

Obiettivi di processo:

- Valorizzazione delle risorse umane assegnate e della relativa professionalità;
- Riduzione dei costi e dei tempi di esecuzione delle attività (redazione di report comparativi con anni precedenti)
- Adozione di indicatori delle attività svolte e processo di autovalutazione;
- Promozione della qualità e azioni di miglioramento dei servizi all'utenza (con adozione di un sistema di rilevazione di gradimento)
- Consolidamento del processo di dematerializzazione dei documenti amministrativi (rendicontazione processi dematerializzati)

Area Servizi Integrati

Obiettivi di processo:

- Valorizzazione delle risorse umane assegnate e della relativa professionalità;
- Riduzione dei costi e dei tempi di esecuzione delle attività (redazione di report comparativi con anni precedenti)
- Adozione di indicatori delle attività svolte e processo di autovalutazione;
- Promozione della qualità e azioni di miglioramento dei servizi all'utenza (con adozione di un sistema di rilevazione di gradimento)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

- Consolidamento del processo di dematerializzazione dei documenti amministrativi (rendicontazione processi dematerializzati)

Area Servizi Dipartimentali

Obiettivi di processo:

- Valorizzazione delle risorse umane assegnate e della relativa professionalità;
- Riduzione dei costi e dei tempi di esecuzione delle attività (redazione di report comparativi con anni precedenti)
- Adozione di indicatori delle attività svolte e processo di autovalutazione;
- Promozione della qualità e azioni di miglioramento dei servizi all'utenza (con adozione di un sistema di rilevazione di gradimento)
- Consolidamento del processo di dematerializzazione dei documenti amministrativi (rendicontazione processi dematerializzati)

Coordinamento Servizi Bibliotecari Sedi Decentrate:

Obiettivi di processo:

- Valorizzazione delle risorse umane assegnate e della relativa professionalità;
- Riduzione dei costi e dei tempi di esecuzione delle attività (redazione di report comparativi con anni precedenti)
- Adozione di indicatori delle attività svolte e processo di autovalutazione;
- Promozione della qualità e azioni di miglioramento dei servizi all'utenza (con adozione di un sistema di rilevazione di gradimento)
- Consolidamento del processo di dematerializzazione dei documenti amministrativi (rendicontazione processi dematerializzati)

Area Servizi Ricerca

Obiettivi di processo:

- Valorizzazione delle risorse umane assegnate e della relativa professionalità;
- Riduzione dei costi e dei tempi di esecuzione delle attività (redazione di report comparativi con anni precedenti)
- Adozione di indicatori delle attività svolte e processo di autovalutazione;

- Promozione della qualità e azioni di miglioramento dei servizi all'utenza (con adozione di un sistema di rilevazione di gradimento)
- Consolidamento del processo di dematerializzazione dei documenti amministrativi (rendicontazione processi dematerializzati)

Area Risorse Umane e Valutazione:

Obiettivi di processo:

- Valorizzazione delle risorse umane assegnate e della relativa professionalità;
- Riduzione dei costi e dei tempi di esecuzione delle attività (redazione di report comparativi con anni precedenti)
- Adozione di indicatori delle attività svolte e processo di autovalutazione;
- Promozione della qualità e azioni di miglioramento dei servizi all'utenza (con adozione di un sistema di rilevazione di gradimento)
- Consolidamento del processo di dematerializzazione dei documenti amministrativi (rendicontazione processi dematerializzati)

Area Servizi Biblioteconomici e Documentari

Obiettivi di processo:

- Valorizzazione delle risorse umane assegnate e della relativa professionalità;
- Riduzione dei costi e dei tempi di esecuzione delle attività (redazione di report comparativi con anni precedenti)
- Adozione di indicatori delle attività svolte e processo di autovalutazione;
- Promozione della qualità e azioni di miglioramento dei servizi all'utenza (con adozione di un sistema di rilevazione di gradimento)
- Consolidamento del processo di dematerializzazione dei documenti amministrativi (rendicontazione processi dematerializzati)

In attuazione del nuovo modello organizzativo, nel mese di Luglio 2014, a seguito di un complesso processo di revisione, sono stati confermati gli obiettivi di processo per tutte le Aree gestionali.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

3.5.2 Valutazione della performance 2014 Dirigenti e Personale EP

Nell'anno 2014, il risultato della performance 2014 per i Dirigenti e il Personale EP è stata la seguente:

Personale Dirigente		
% Performance 2014	n. Dipendenti (Responsabili e Collaboratori)	Ammontare premio distribuito*
90,01-100	1	€ 13.604,49
Totale	1	€ 13.604,49

** Retribuzione di risultato pari al 30% della retribuzione di posizione*

Personale EP		
% Performance 2014	n. Dipendenti (Responsabili e Collaboratori)	Ammontare premio distribuito*
0-83,00	1	€ 978,60
83,01-90,00	8	€ 14.440,80
90,01-100	0	€ -
Totale	9	€ 15.419,40

**Retribuzione di risultato pari al 13,98% della retribuzione di posizione*

3.6 Obiettivi e Valutazione del Personale con e senza incarichi di Responsabilità

La valutazione della performance individuale del personale è stata effettuata dal dirigente in relazione:

- a) Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) Al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

La valutazione si esplicita attraverso le sotto indicate fasi:

Fase 1 - attribuzione di un punteggio (max 100%) in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza o al singolo dipendente.

Per la necessità di garantire la trasparenza della valutazione, gli obiettivi sono stati assegnati alle strutture organizzative osservando i criteri di seguito descritti:

- ✓ rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dall'unità organizzativa/struttura/settore;
- ✓ controllabilità dell'obiettivo da parte dei dipendenti appartenenti all'unità organizzativa;
- ✓ misurabilità dell'obiettivo;
- ✓ chiarezza del limite temporale di riferimento.

La **Fase 1** si è conclusa con la determinazione del valore della performance quale somma dei singoli valori espressi per ogni obiettivo.

Di seguito è rappresentato uno schema esemplificativo delle modalità di calcolo del punteggio:

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

	Obiettivi (max 3)	Grado di realizzazione dell'obiettivo/ Livello di performance			Performance
	Descrizione	Non raggiunto/ Performance suf- ficiente (1)	Raggiunto/ Performance Buona (2)	Superato/ Perfor- mance Ot- tima (3)	Totale
OBIETTIVI Grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali	Obiettivo 1				
	Obiettivo 2				
	Obiettivo 3				
	Totale				

Fase 2 - valutazione del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, in relazione alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi (punteggio max 100%).

In questa fase sono stati valutati i comportamenti attesi del dipendente ritenuti rilevanti.

Le competenze valutate sono riferite a tre *ambiti di comportamenti*:

- *Ambito 1: complessità e carico di lavoro nell'unità organizzativa:*
 - apporto in termini di puntualità e precisione;
 - apporto in termini di creatività-innovazione;
 - problem solving
- *Ambito 2: conoscenze:*
 - apporto in termini di esperienza e conoscenza specifica;
 - apporto in termini di conoscenze multisettoriali;
 - apporto in termini di capacità tecnico-operative
- *Ambito 3: comportamenti professionali:*
 - apporto in termini di collaborazione (sia all'interno che all'esterno della struttura organizzativa);
 - orientamento all'utenza;
 - apporto in termini di autonomia-responsabilità.

Complessivamente per i comportamenti professionali e organizzativi sono stati max 27 punti.

La **Fase 2** si è conclusa con la determinazione della performance sulle competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi, quale somma delle performance dei singoli ambiti di riferimento.

Di seguito è rappresentato uno schema esemplificativo delle modalità di calcolo del punteggio:

		Suffi- ciente (1)	Buono (2)	Ottimo (3)	Totale
COMPORAMENTI ATTESI Competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi	Ambito 1 Complessità e carico di lavoro nell'unità organizzativa				
	apporto in termini di puntualità - precisione				
	apporto in termini di innovazione				
	problem-solving				
	Ambito 2 Conoscenze				
	apporto in termini di esperienza-conoscenza specifica				
	apporto in termini di conoscenza multisettoriali				
	apporto in termini di capacità tecnico-operative				
	Ambito 3 Comportamenti professionali				
	apporto in termini di collaborazione				
	orientamento all'utenza				
	apporto in termini di autonomia-responsabilità				
	Totale				

Fase 3

determinazione della performance.

Una volta completate le Fasi 1 e 2, si è proseguito con la determinazione della performance rilevata data dalla somma del contributo assicurato al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza o al singolo dipendente nonché delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi attuati (punteggio max 36 punti).

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

	Totale
Grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali	
Competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi	
Totale performance rilevata	

Per l'attuazione del processo di valutazione è stata utilizzata la Scheda riportata:

Scheda per la valutazione sulle performance individuali del personale - Cat. B-C-D
(valida ai soli fini dell'erogazione del trattamento accessorio)

	Dipendente:	Inserire nominativo Dipendente nella cella			
OBIETTIVI Grado di raggiungimento di specifici obiettivi di Gruppo e individuali	Obiettivi (max 3)	Grado di realizzazione dell'obiettivo/Livello di performance			Performance
	Descrizione	Performance sufficiente (1)	Performance Buona (2)	Performance Ottima (3)	Totale
					0,00
					0,00
					0,00
	Totale				0,00

COMPORIANZIALITÀ Competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi	Ambito 1 Complessità e carico di lavoro nell'unità organizzativa	Sufficiente (1)	Buono (2)	Ottimo (3)	Totale
	apporto in termini di puntualità - precisione				0,00
	apporto in termini di innovazione				0,00
	problem-solving				0,00
					0,00
	Ambito 2 Conoscenze	Sufficiente (1)	Buono (2)	Ottimo (3)	Totale
	apporto in termini di esperienza-conoscenza specifica				0,00
	apporto in termini di conoscenza multi-settoriali				0,00
	apporto in termini di capacità tecnico-operative				0,00
					0,00
	Ambito 3 Comportamenti professionali	Sufficiente (1)	Buono (2)	Ottimo (3)	Totale
	apporto in termini di collaborazione				0,00
	orientamento all'utenza				0,00
apporto in termini di autonomia-responsabilità				0,00	
				0,00	
	Totale				0,00

Determinazione della performance individuale

	Totale
Grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali	0,00

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

Per la valutazione è stata utilizzata la seguente scala di valori:

Sufficiente	1
Buono	2
Ottimo	3

	Scala di valutazione	N° Campi	Punteggio minimo
Obiettivi (max 3)	da 1 a 3	3	3
Comportamenti attesi	da 1 a 3	9	9
Totale performance rilevata			12

Classe di valutazione	% Indennità di produttività
punteggio compreso tra 29 e 36	100%
punteggio compreso tra 21 e 28	89%
punteggio compreso tra 12 e 20	60%

Punteggio	Giudizio
Da 12 a 20	sufficiente
Da 21 a 28	buono
Da 29 a 36	ottimo

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

Tra il Personale Tecnico-Amministrativo con e senza incarichi di Responsabilità sono state valutate n.242 unità con il seguente risultato di performance:

Personale Tecnico Amministrativo					
n. Dipendenti					
Punteggio Performance 2014	(Responsabili e Collaboratori)	Ammontare premio distribuito	Premio mediamente conseguibile	% Distribuzione premi	
12-20	0	€ -	€ -	0	
21-28	0	€ -	€ -	0	
29-31	28	€ 10.752,00	€ 384,00	12	
32-34	126	€ 48.384,00	€ 384,00	52	
35-36	88	€ 33.792,00	€ 384,00	36	
Totale	242	€ 92.928,00	€ 384,00	100	

4. Risorse, efficienza ed economicità

Il Bilancio di Ateneo raccoglie - in termini economici, finanziari e patrimoniali - tutte le informazioni relative allo stato di attuazione dei progetti di sviluppo e delle linee di consolidamento dell'amministrazione, i cui aspetti più significativi vengono sottoposti all'attenzione degli organi accademici. La principale voce di bilancio è il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) che, a livello nazionale, fino al 2013 ha conosciuto una forte e progressiva contrazione di risorse.

Nel 2014, per la prima volta dal 2009, presenta un leggero segno positivo, un incremento di c.a. 300 milioni di euro rispetto al 2013, dovuto principalmente all'esaurirsi del ciclo di tagli pluriennali previsto dalla Legge 133/2008 e terminato lo scorso anno, allo stanziamento di 150 Milioni di Euro nella scorsa finanziaria e all'accorpamento nell'FFO di alcuni capitoli di spesa prima conteggiati separatamente (incremento, in quest'ultimo caso, solo virtuale).

Andamento FFO nazionale (importi in milioni di euro)

	FFO 2008	FFO 2009	FFO 2010	FFO 2011	FFO 2012	FFO 2013	FFO 2014
FFO complessivo da DM	7.351	7.485	7.206	6.968	7.082	6.695	7.011
Var % anno precedente	-	1,82	-3,73	-3,30	1,64	-5,46	4,72

L'FFO nazionale del 2014 ammonta a 7.010.580.532 di euro, mentre l'FFO 2013 ammontava a 6.694.686.504 di euro. Per la prima volta, dopo molti anni, l'ammontare del FFO non è inferiore a quello dell'anno precedente.

Pur riconoscendo in ciò un positivo segnale di inversione di tendenza, dopo anni di tagli cumulati per oltre 800 milioni di euro, si conferma, anche da parte della CRUI, l'assoluta insufficienza del finanziamento complessivo al sistema universitario soprattutto se si tiene conto del previsto taglio di altri 170 milioni di euro (un ulteriore 3%) per il 2015 rispetto al 2014.

Da tale generale contesto di difficoltà nazionale ed inevitabilmente locale in cui l'Ateneo si trova, sono scaturite le scelte relative all'utilizzo delle risorse, scelte che, fortemente condizionate dalla descritta situazione congiunturale, rispondono all'esigenza di dar luogo ad una gestione rigorosa e particolarmente attenta delle risorse finanziarie disponibili, promuovendo, ove necessario, margini di risparmio rispetto agli stanziamenti di bilancio.

Il percorso di rigore, contenimento della spesa e razionalizzazione dell'impiego delle risorse, già responsabilmente intrapreso negli ultimi anni, dovrà, pertanto, trovare una più specifica caratterizzazione in questo momento.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

Tuttavia occorre tener conto che, per talune spese obbligatoriamente incompressibili (retribuzioni al personale, oneri di manutenzione, impegni contrattuali in itinere, etc.), non sussistono margini di discrezionalità.

In tale prospettiva, appare assolutamente imprescindibile l'esigenza di assicurare un impiego delle risorse rispondente a scelte lungimiranti, anche di medio o lungo periodo, che consentano di instaurare processi virtuosi di investimento in settori trainanti per la ricerca e la formazione.

Si tratta di assecondare un'esigenza che, nel postulare la centralità dello studente quale fattore determinante per le politiche di ateneo, potrà e dovrà concorrere a migliorare, in particolare, i parametri legati ai risultati dei processi formativi, attualmente misurabili in termini di crediti formativi acquisiti, alla domanda da soddisfare, quantificabile in termini di numero di studenti iscritti ed ai risultati della ricerca scientifica oggetto di opportuna valutazione.

In ogni caso, la prospettiva di stabilizzazione delle entrate deve indurre ad ulteriori impegni affinché siano potenziati canali alternativi di finanziamento. In questo senso, sono stati attuati sforzi, anche in termini organizzativi, affinché, accanto ai tradizionali canali di contribuzione finanziaria, siano incentivate attività cofinanziate da fonti esterne, nazionali e/o comunitarie.

Questo intervento, oltre a favorire meccanismi di approvvigionamento di ulteriori risorse, permetterà un innalzamento qualitativo della didattica e della ricerca scientifica di ateneo e il perseguimento degli obiettivi definiti nel Piano Strategico Triennale di Ateneo per gli anni 2015/2017 recentemente approvato dagli organi di governo dell'Ateneo.

Nonostante le difficoltà appena descritte, si sottolinea che è stato compiuto ogni sforzo per salvaguardare prioritariamente la funzionalità delle strutture didattiche e di ricerca.

Nel 2014, è stato ripartito tra le strutture dipartimentali il fondo di € 500.000 destinato al finanziamento della ricerca di ateneo. L'impegno assunto dall'università ad analizzarsi, individuando e correggendo eventuali inefficienze, costituisce un naturale effetto della responsabilità delle scelte che dall'autonomia derivano. Il FFO costituisce l'indicatore di sintesi nel quale confluiscono i risultati degli altri indicatori. Pertanto assume un valore decisivo nel determinare il peso complessivo dell'Ateneo nel sistema universitario, nonché nel costituire il parametro di riferimento per valutare il posizionamento (negativo o positivo) degli indicatori di valore.

La struttura del Fondo di Finanziamento Ordinario si articola (oltre alla quota storica di carattere rigido) in due direttive fondamentali variabili:

- quota premiale
- costo standard

Le ulteriori misure in cui è possibile intervenire riguardano:

- interventi di perequazione
- chiamate dirette
- programma Montalcini

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

- interventi per studenti con disabilità
- tirocini curriculari
- borse post lauream
- programmazione sistema universitario
- altri interventi ministeriali (es: Accordi di Programma)

Il FFO 2014 si attesta in termini assoluti a € 29.676.579, rispetto a € 27.319.866 del 2013 (anche se le modalità di confronto sono modificate in quanto nel 2014 vengono contabilizzate anche le quote per le borse post-lauream, il Fondo Sostegno Giovani e la Programmazione triennale, pari a circa € 700.000).

Andamento FFO UNIMOL (importi in migliaia di euro)

	FFO 2008	FFO 2009	FFO 2010	FFO 2011	FFO 2012	FFO 2013	FFO 2014
FFO Molise	31.110	30.658	29.072	28.774	28.133	27.320	29.677
Variazione % anno precedente	-	-1.45	-5,17	-1.03	-2,23	-2,89	8,63

Quota premiale

Con specifico riferimento alle quote fisse e premiali, identiche per tutti gli Atenei e raffrontabile con l'anno precedente, il FFO 2014 registra un incremento di 6,16% ed € 1.652.125 in termini assoluti, per una media complessiva di incremento del sistema universitario pari a 1,23%.

In percentuale, l'incremento del 6,16% pone l'Ateneo al 9° posto tra le università italiane (escluse quelle ad ordinamento speciale): è opportuno segnalare che delle 56 università ordinarie ben 18 sono in segno negativo.

Elemento fondamentale da tenere presente è il miglioramento del peso dell'Ateneo sul sistema universitario che passa dallo 0,43% del 2013 allo 0,46% del 2014.

Come detto, gli effetti di positività degli indici vanno rapportati al peso dell'Ateneo nella quota storica pari a 0,43 (se superiore, la quota è stata positiva, se inferiore negativa). Pertanto, può essere calcolato il valore economico di incidenza delle singole voci premiali:

Linea di intervento	Assegnazione	Differenziale quota premiale rapportata a 0,43	Posizione rispetto ai 56 atenei statali
Ricerca A (VQR indicatore finale di struttura IRFS1)	4.380.603	723.453	11°
Ricerca B (produzione soggetti reclutati ultimo quinquennio 2004-2010 IRAS3)	2.035.867	990.967	2°
Internazionalizzazione della didattica	200.411	- 322.039	51°
TOTALE PREMIALE 2014	6.616.881	1.392.381	

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

Intervento perequativo

L'intervento perequativo ha una doppia funzione: assicurare la quota di salvaguardia per gli atenei (-3,5%) e finanziare l'accelerazione degli atenei con un rapporto di squilibrio tra la quota base ed il modello teorico > 0,95.

L'Università degli Studi del Molise è a 0,93, indice positivo che significa che il nostro Ateneo è sotto finanziato rispetto al modello teorico ideale di finanziamento pari a 1. La quota assegnata nel 2014 è pari ad € 446.328.

Fondi *post lauream*

Il riparto di tali fondi è avvenuto esclusivamente in base alle performance del dottorato. Le performance sono state misurate tenendo presente:

- ▶ la qualità della ricerca del collegio dei docenti sui risultati della VQR - peso 40%;
- ▶ il grado di internazionalizzazione del dottorato - numero iscritti che hanno conseguito il titolo di accesso in atenei esteri - peso 10%;
- ▶ il grado di collaborazione con il sistema delle imprese Numero borse di dottorato acquisite da enti esterni - peso 10%;
- ▶ l'attrattività del dottorato: numero iscritti che hanno conseguito il titolo di accesso in altri atenei italiani - peso 20%;
- ▶ la dotazione di servizi e risorse infrastrutturali: numero iscritti con borsa moltiplicato per il rapporto tra iscritti con borsa e iscritti totali al ciclo - peso 20%.

L'assegnazione definitiva è pari ad € 511.336.

Si presenta, di seguito, il prospetto del conto economico per macrovoci.

CONTO ECONOMICO AL 31/12/2014

A) PROVENTI OPERATIVI	
I. PROVENTI PROPRI	8.517.422,25
II. CONTRIBUTI	34.035.609,57
III. PROVENTI PER ATTIVITA' ASSISTENZIALE	261.015,85
IV. PROVENTI PER GESTIONE DIRETTA INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO	271.808,50
V. ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	3.929.043,67
VI. VARIAZIONE RIMANENZE	0,00
VII. INCREMENTO DELLE IMMOBILIZZAZIONI PER LAVORI INTERNI	0,00
	TOTALE PROVENTI A)
	47.014.899,84
B) COSTI OPERATIVI	
VIII. COSTI DEL PERSONALE	32.278.897,60
IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	9.030.632,42
X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	1.099.919,73
XI. ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	128.680,82
XII. ONERI DIVERSI DI GESTIONE	666.082,38
	TOTALE COSTI B)
	43.204.212,95
	DIFFERENZA TRA PROVENTI E COSTI OPERATIVI (A - B)
	3.810.686,89
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI	-55.227,95
D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE	0,00
E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI	35.319,68
	RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE
	3.790.778,62
F) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE	2.154.259,58
	RISULTATO DELL'ESERCIZIO
	1.636.519,04

5. Pari opportunità e bilancio di genere

Riguardo alle *pari opportunità*, l'Ateneo si avvale di un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG). Costituito ai sensi della L. 183/2010 art. 57, esso è previsto dall' art. 45 del nuovo Statuto dell'Università degli Studi del Molise, esso sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, sia il Comitato per le Pari Opportunità (CPO) sia i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing. Il Comitato ha il compito di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione (diretta ed indiretta) relativa al genere, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza del lavoro. Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi della normativa vigente, e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di genere. Il Comitato dura in carica quattro anni e gli incarichi possono rinnovarsi una sola volta. Le modalità di costituzione e di funzionamento sono disciplinate dal Regolamento generale di Ateneo. La nostra Università ha previsto la costituzione di questo Comitato all'interno dell'art. 45.

In merito al *bilancio di genere*, considerato che l'Ateneo non si è ancora dotato di uno specifico bilancio di genere, di seguito si presenta una analisi descrittiva delle principali componenti di genere presenti nella struttura.

Nei principali organi dell'Ateneo, come da Tabella 1, al 31.12.2014 la presenza media femminile si attesta al 19,2% del totale.

Organi di Ateneo	Maschi	Femmine	Totale	%M	%F
Senato accademico	16	0	16	100%	0%
Consiglio di Amministrazione	9	1	10	90%	10%
Nucleo di valutazione	4	0	4	100%	0%
Presidio di Qualità di Ateneo	4	1	5	80%	20%
Consiglio degli Studenti	14	6	20	70%	30%
Consiglio del Personale tecnico-amministrativo	6	1	7	86%	14%
Comitato Unico di Garanzia	2	5	7	29%	71%
Comitato Bioetico	8	1	9	89%	11%
TOTALE COMPLESSIVO	63	15	78	81%	19%

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ANNO RIFERIMENTO 2014)

Tabella 1 -Analisi di genere nei principali Organi di Ateneo al 31/12/2014

Su un totale di 9 Delegati del Rettore, n. 2 sono donne e su un totale di 8 Consiglieri del Rettore, n. 2 sono donne.

Analizzando il corpo docente al 31/12/2014, l'incidenza femminile è risultata pari al 33% e quella maschile si è attestata al 67%. Con riferimento al ruolo, la componente femminile è risultata massima tra i ricercatori a tempo determinato e ricercatori non confermati (50%) e minima tra i professori associati non confermati e ordinari (6%).

Ruolo	Maschi	Femmine	Totale	%M	%F
Professori Ordinari	47	3	50	94,0%	6%
Professori Associati	6	4	10	60%	40%
Professori Associati confermati	77	44	121	64%	36%
Professori Associati non confermati	3	0	3	100%	0%
Ricercatori	32	26	58	55,2%	44,8%
Ricercatori a tempo determinato	11	11	22	50%	50%
Ricercatore non confermati	1	1	2	50%	50%
Professori Straordinari	14	3	17	82%	18%
TOTALE COMPLESSIVO	191	92	283	67%	33%

Tabella 2 -Analisi di genere nel corpo docente al 31/12/2014

Considerando la distribuzione dei docenti per Dipartimento, emerge il dato del Dipartimento di Economia, Gestione, Società e Istituzioni con una presenza femminile del 52,72% e un aumento rispetto al 2013 in cui si rilevava una perfetta parità numerica tra uomini e donne. Negli altri, una presenza femminile compresa tra un minimo del 17,77% del Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute e un massimo del 33,3% del Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione.

Dipartimento	Maschi	Femmine	Totale	%M	%F
Dipartimento di Agricoltura Ambiente e Alimenti	32	16	48	66,6%	33,3%
Dipartimento di Bioscienze e Territorio	40	17	57	70,17%	29,82%
Economia, gestione, società e istituzioni	21	23	44	47,72%	52,72%
Dipartimento Giuridico	29	11	40	72,5%	27,5%
Medicina e Scienze della Salute	37	8	45	82,22%	17,77%
Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione	33	16	49	67,34%	32,65%
TOTALE COMPLESSIVO	192	91	283	65,52%	32,15%

Tabella 3 -Analisi di genere nel corpo docente per Dipartimento al 31/12/2014 -

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

Riguardo al personale tecnico-amministrativo, assunto sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato la presenza femminile è più numerosa e si attesta al valore percentuale di 67,2% nell'Area amministrativa e amministrativo-gestionale e in generale al 50,3% rispetto al 49,6% di presenza maschile.

Area funzionale	Contratto a tempo indeterminato		Contratto a tempo determinato		Totale	%	
	M	F	M	F		M	F
Area amministrativa e amministrativo-gestionale	39	80	0	0	119	32,7%	67,2%
Area biblioteche	5	9	0	0	14	35,7%	64,3%
Area servizi generali e tecnici	29	14	0	0	43	67,4%	32,5%
Tecnico, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	53	25	2	2	82	67%	32,9%
Collaboratori linguistici	1	1	0	0	2	50%	50%
TOTALE	127	129	2	2	260	49,6%	50,3%

Tabella 4 - Analisi di genere per Area del Personale Tecnico Amministrativo al 31/12/2014 -

6. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

L'intero processo del ciclo delle Performance è stato seguito dall'Area Risorse Umane con la supervisione del Direttore Generale e del Dirigente. I dati riportati nella relazione sono stati raccolti con la collaborazione di tutti gli uffici dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti. La redazione della relazione è avvenuta nel rispetto delle indicazioni fornite dalle delibere ANAC n. 1/2012, n.5/2012 e n.6/2013. Il ciclo di gestione della performance ha seguito il seguente processo:



Durante le fasi del ciclo di gestione sono emersi alcuni punti di forza e di debolezza:

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<ol style="list-style-type: none"> 1) volontà di sviluppare il ciclo di gestione della performance in modo maggiormente rispondente a quanto previsto dagli articoli 8 e 9 del decreto legislativo 150/2009 rafforzando il sistema di definizione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale anche in base a quanto stabilito nel "Sistema di misurazione e valutazione della Performance 2014" e nel "Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015"; 2) capacità dell'Ateneo di dare una veste sostanziale, e non solo formale, al nuovo processo valutativo secondo criteri di efficienza e meritocrazia 3) crescente consapevolezza dell'importanza dei temi della valutazione della performance e un'attenta azione di condivisione delle fasi di pianificazione e rendicontazione tra i soggetti coinvolti hanno aumentato la partecipazione al ciclo di gestione da parte dei vari organi di indirizzo politico e degli organi 	<ol style="list-style-type: none"> 1) mancanza di abitudine dell'organizzazione a valutare i propri comportamenti collettivi e individuale in termini di "performance"; 2) necessità di integrare il sistema di valutazione con particolare riferimento ai tre livelli di performance, anticorruzione e trasparenza; 3) necessità di individuare indicatori misurabili