



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI UDINE

RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*
ANNO 2013

Ex art. 10, comma 1, lettera b) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

Adottata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 giugno 2014

Servizio Sviluppo e controllo direzionale

INDICE

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | PRESENTAZIONE | 2 |
| 2 | SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI <i>STAKEHOLDER</i> ESTERNI..... | 3 |
| 2.1 | Il contesto esterno di riferimento | 3 |
| 2.2 | L'amministrazione | 4 |
| 2.3 | I risultati raggiunti | 11 |
| 3 | OBIETTIVI: RISULTATI E SCOSTAMENTI | 16 |
| 3.1 | Albero della performance | 16 |
| 3.2 | Gli indicatori di performance per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa | 17 |
| 3.3 | Obiettivi individuali – Valutazione della performance individuale | 19 |
| 4 | PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE..... | 28 |
| 5 | ALLEGATI..... | 33 |

1 PRESENTAZIONE

Come previsto dal D.Lgs. 150/2009¹ e dalle delibere di riferimento della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT), trasformata in "Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche" (ANAC), con la Relazione sulla *performance* dell'anno 2013, e la successiva validazione da parte del Nucleo di Valutazione entro il 15 settembre 2014, si conclude il terzo ciclo di gestione della *performance* dell'Università degli Studi di Udine che si è estrinsecato nel Piano triennale della *performance* 2013-2015, nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015, e nella presente Relazione.

Di seguito si presentano gli adempimenti e i riferimenti temporali² previsti dalla CiVIT per il ciclo di gestione della *performance* che l'Università di Udine ha recepito in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, come attualmente previsto dal combinato della delibera CiVIT n. 9 del 2010 e dell'art. 2, comma 1, lett. r) della Legge n. 240 del 2010, nelle more di specifiche indicazioni provenienti dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR). Secondo l'intento del legislatore, tali indicazioni dell'ANVUR daranno piena attuazione a quanto previsto dalla legge n. 98/2013 che ha determinato il trasferimento dalla CiVIT (ANAC) all'ANVUR delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR.

Figura 1 – Il cronoprogramma del ciclo di gestione della *performance*

| Data | Amministrazione | | OIV | |
|--|--|--|---|--|
| 31 gennaio | Piano della <i>performance</i> (comprensivo della pubblicazione / aggiornamento dell'elenco dei servizi) | Eventuale aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione delle <i>performance</i> nonché pubblicazione / aggiornamento degli Standard di qualità | | Realizzazione di indagini sul personale dipendente ai sensi dell'articolo 14 comma 5 del D. Lgs. 150/09. |
| Entro 30 gg dall'adozione del Piano della <i>performance</i> | | | Monitoraggio di I livello sull'avvio del Ciclo della <i>performance</i> * | |
| 30 aprile | | | Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali per il personale dirigente e non dirigente* | |
| 30 giugno | Relazione sulla <i>performance</i> | | | |
| 15 settembre | | | Documento di validazione e sintesi delle carte di lavoro | |
| 30 novembre | | | Monitoraggio premialità* | |

*I nuovi adempimenti, rispetto a quelli del 2012, saranno oggetto di specifiche indicazioni operative agli OIV da parte della Commissione.

Per quanto riguarda la trasparenza e, più in generale, l'applicazione della legge 190/2012 la Commissione si riserva di integrare il calendario in relazione alle modifiche normative in corso.

Fonte: CiVIT, delibera n. 6/2013

Con queste premesse la Relazione sulla *performance* consente un confronto tra gli obiettivi previsti per l'anno 2013 dal Piano della *performance* 2013-2015³ e quanto effettivamente realizzato durante l'anno. Le risultanze saranno utilizzate anche per il miglioramento *in itinere* della *performance* del corrente anno e per programmare

¹ Cfr. art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009.

² Delibera CiVIT n. 104/2010.

³ Cfr. art. 27, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 che prevede anche l'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo.

adeguatamente il prossimo ciclo di gestione della *performance*, che sarà strutturato in modo tale da consentire di documentare adeguatamente⁴ gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione.

Infine, considerato che il D.Lgs. 150/2009 prevede che nella Relazione sulla *performance* sia inserito anche il bilancio di genere⁵ è stato realizzato un paragrafo con un'analisi di genere *ad hoc*.

I contenuti della Relazione annuale sulla *performance* saranno presentati agli *stakeholder*⁶ nell'ambito di apposite giornate della trasparenza⁷, e la Relazione sarà pubblicata nel sito istituzionale dell'Ateneo, in particolare nella sezione "Amministrazione trasparente".

2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI

2.1 *Il contesto esterno di riferimento*

La fase recessiva dell'economia italiana, iniziata nella seconda metà del 2011, è proseguita anche nel 2013 con una flessione complessiva su base annua del Prodotto Interno Lordo (PIL) pari all'1,9%. I segnali positivi emersi verso la fine del 2013 si sono consolidati nei primi mesi del 2014 ma i fondamentali dell'economia italiana permangono deboli, con riflessi anche sulle spese per l'istruzione⁸ che, secondo quanto previsto dal Documento di programmazione economica 2014, si contrarranno fino almeno al 2018. Come emerge dal Rapporto sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2013, pubblicato recentemente dall'ANVUR, i dati OCSE ed Eurostat confermano che l'Italia occupa le ultime posizioni in Europa con riferimento al tasso di istruzione universitaria della propria popolazione.

A fronte di una media dei paesi dell'Unione Europea che si attesta intorno al 25%, l'Italia, con il 13,8% di laureati considerando la popolazione in età lavorativa, si colloca al terzultimo posto nella graduatoria in cui il Regno Unito è al secondo posto con il 34,7%, la Spagna ha un tasso di istruzione universitaria pari al 29,6%, la Francia è al 27,9% e la Germania al 24,1%. Osservando la classe di età della popolazione compresa tra i 25 e i 34 anni, l'Italia si colloca al penultimo posto della graduatoria, come emerge dalla figura n. 2.

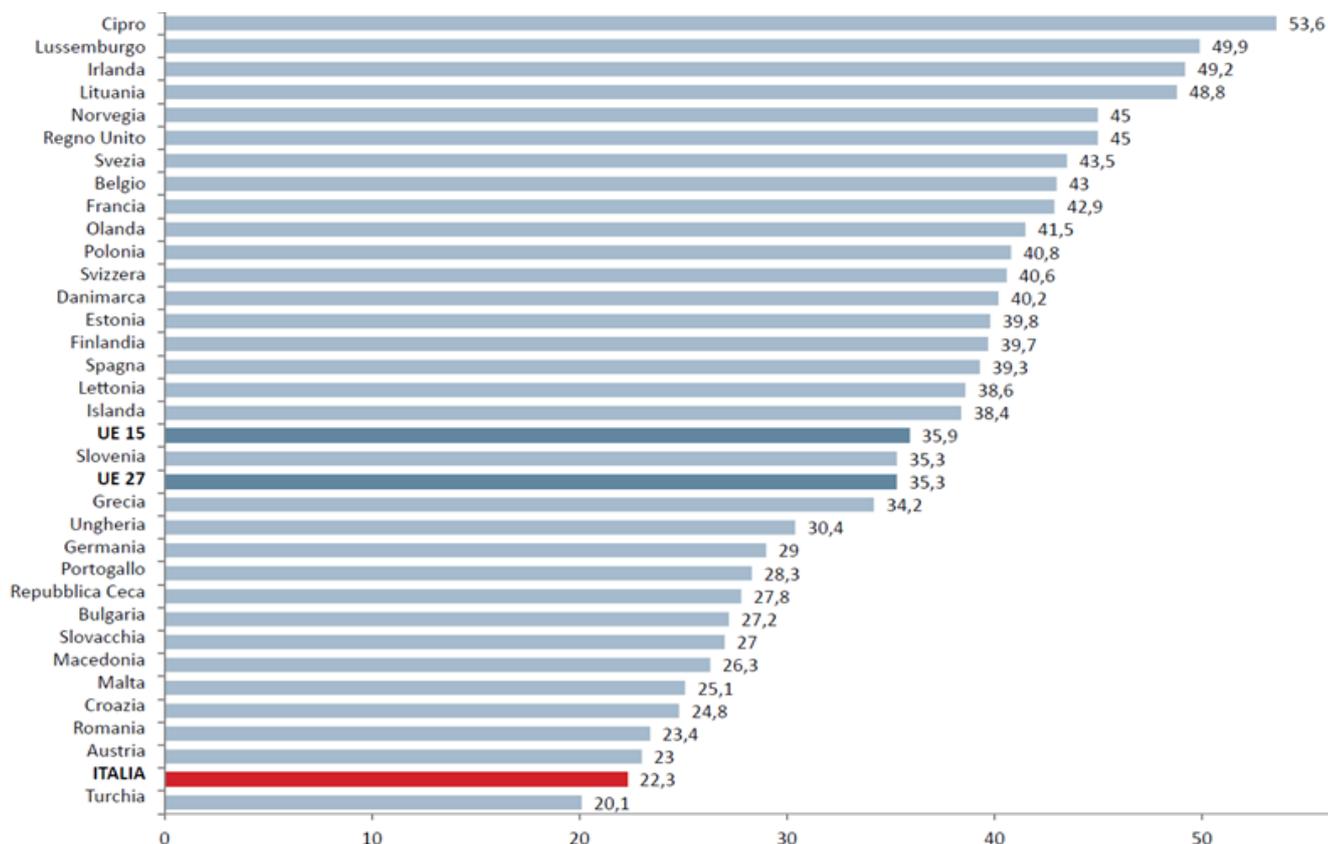
⁴ Cfr. art. 27, comma 2 del D.Lgs. 150/2009.

⁵ Cfr. art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009.

⁶ Cfr. art. 11, commi 6 e 8 del D.Lgs. 150/2009. Il 18 dicembre 2012, l'Ateneo ha effettuato la prima "Giornata della trasparenza". Si è trattato di un'occasione per fornire informazioni sulla vita e il funzionamento dell'Università di Udine utilizzando evoluti strumenti di comunicazione multimediale, con *focus* sui dati previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nonché sul Piano della *performance*. L'Ateneo ha valorizzato l'iniziativa aprendo anche un forum su Twitter (hashtag #traspuniud) dove sono confluiti messaggi di *follower* provenienti dall'Italia e dall'estero.

⁷ Il 4 dicembre 2013, l'Ateneo ha effettuato la seconda "Giornata della trasparenza", prevista dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013. Si è trattato di un'occasione per fornire informazioni sulla vita e il funzionamento dell'Università di Udine utilizzando strumenti di comunicazione multimediale, con *focus* sui dati previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nonché sul Piano della performance e sulla Relazione sulla performance, contribuendo a informare gli *stakeholder* anche riguardo alle finalità e ai risultati del ciclo della performance.

⁸ La definizione di spesa per l'istruzione concordata in ambito EPC-WGA comprende i livelli di istruzione ISCED da 1 a 6, escludendo la scuola dell'infanzia (*pre-primary*), che corrisponde al livello ISCED 0. Il documento di economia e finanza 2014, presentato al Parlamento lo scorso 8 aprile 2014 non contiene riferimenti alle università, se non l'esclusione dalla limitazione del *turnover*, al pari dei Corpi di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

Figura 2 – Popolazione di età compresa tra 25 e 34 anni in possesso di un diploma di istruzione terziaria Anno 2012 (valori %)

Fonte: ANVUR, *Rapporto sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2013*.

2.2 L'amministrazione

Durante il 2013 si è consolidata la riorganizzazione delle strutture dell'Amministrazione centrale iniziata nel 2011, con la creazione di una nuova Area, denominata Area Servizi per gli Studenti (ASTU), finalizzata a gestire una serie di servizi che in precedenza risultavano essere presenti sia all'interno dell'Area Servizi per la didattica e per il diritto allo studio, sia dell'Area Relazioni esterne. In particolare, per effetto del riassetto organizzativo sono stati trasferiti all'ASTU i processi relativi alla mobilità internazionale, allo sviluppo dei percorsi di internazionalizzazione dei corsi di studio e alle relazioni internazionali, all'orientamento e tutorato e al diritto allo studio e servizi integrati.

Complessivamente le unità di personale tecnico-amministrativo sono risultate pari a 543 unità alla data del 31 dicembre 2013, di cui 34, pari al 6,3 per cento del totale, con contratto a tempo determinato. Rispetto all'anno precedente si è verificata una diminuzione di 4 unità di personale dovuto a 5 unità in meno di personale a tempo indeterminato, parzialmente bilanciata dall'incremento di una unità di personale a tempo determinato. Il quadro sinottico riportato nella pagina seguente contiene il confronto tra i dati relativi agli anni 2012 e 2013 a livello di risorse umane, offerta didattica e domanda e risultati della formazione, oltre all'indicazione delle aule e delle biblioteche a disposizione degli utenti, nonché delle aule e delle postazioni informatiche, dei posti lettura nelle biblioteche, dei volumi in biblioteca e delle banche dati

Quadro sinottico

| LE RISORSE UMANE | | | |
|---|--------------|--------------|-------------------|
| | anno 2012 | anno 2013 | Var. 2013 vs 2012 |
| Personale docente e ricercatore | 704 | 690 | -14 |
| I Fascia | 190 | 184 | -6 |
| II Fascia | 193 | 189 | -4 |
| <i>di cui in regime di convenzione al 100%, ex. Art. 6, comma 11 legge 240/2010</i> | 1 | 2 | 1 |
| Ricercatori | 314 | 296 | -18 |
| <i>di cui in regime di convenzione al 100%, ex. Art. 6, comma 11 legge 240/2010</i> | 1 | 1 | 0 |
| Assistenti | 2 | 2 | 0 |
| Ricercatori a tempo determinato | 15 | 19 | 4 |
| Assegnisti di Ricerca | 163 | 167 | 4 |
| Personale Dirigente e Tecnico-amministrativo | 547 | 543 | -4 |
| <i>a tempo indeterminato</i> | 514 | 509 | -5 |
| <i>a tempo determinato</i> | 33 | 34 | 1 |
| Collaboratori ed esperti linguistici | 35 | 35 | 0 |
| Totale | 1.449 | 1.435 | -14 |

| LA DIDATTICA E LA RICERCA | | | | |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------|
| Offerta Didattica | a.a.2012/2013 | a.a.2013/2014 | Var. assolute | Var. % |
| Poli didattici | 4 | 4 | 0 | 0,0% |
| Corsi di laurea | 34 | 35 | 1 | 2,9% |
| Corsi di laurea magistrale | 36 | 35 | -1 | -2,8% |
| Corsi di Dottorato | 21 | 12 | -9 | -42,9% |
| Scuole di specializzazione | 18 | 18 | 0 | 0,0% |
| Master | 7 | 7 | 0 | 0,0% |
| Domanda di Formazione | a.a.2011/2012 | a.a.2012/2013 | Var. assolute | Var. % |
| Studenti iscritti | 16.398 | 16.106 | -292 | -1,8% |
| lauree | 11.490 | 11.323 | -167 | -1,5% |
| laurea magistrale e specialistica | 2.455 | 2.380 | -75 | -3,1% |
| laurea a ciclo unico | 1.548 | 1.706 | 158 | 10,2% |
| lauree vecchio ordinamento | 905 | 697 | -208 | -23,0% |
| Dottorandi | 404 | 408 | 4 | 1,0% |
| Specializzandi | 328 | 346 | 18 | 5,5% |
| Iscritti a Master | 208 | 215 | 7 | 3,4% |
| Risultati della Formazione | anno 2012 | anno 2013 | Var. assolute | Var. % |
| Laureati | 2.917 | 2.982 | 65 | 2,2% |
| Dottori di ricerca | 127 | 97 | -30 | -23,6% |

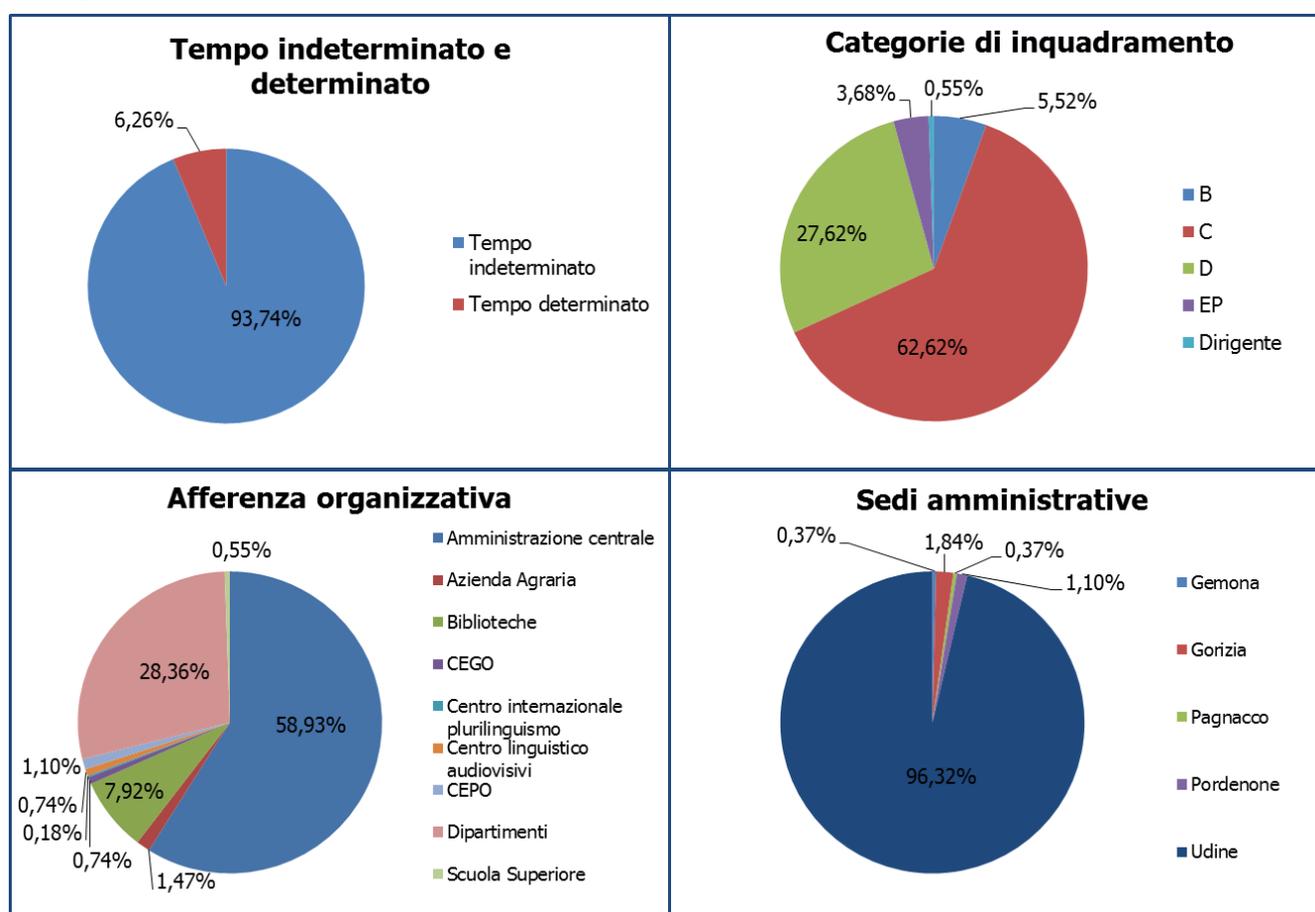
| LE AULE E LE BIBLIOTECHE | | | | |
|---------------------------------|-----------|-----------|---------------|--------|
| | anno 2012 | anno 2013 | Var. assolute | Var. % |
| Aule | 214 | 188 | -26 | -12,1% |
| Sale di lettura | 34 | 31 | -3 | -8,8% |
| Aule informatiche | 22 | 23 | 1 | 4,5% |
| Postazioni pc | 647 | 660 | 13 | 2,0% |
| Biblioteche | 4 | 4 | 0 | 0,0% |
| Posti lettura nelle biblioteche | 741 | 600 | -141 | -19,0% |
| Volumi in biblioteca | 836.872 | 838.970 | 2098 | 0,3% |
| Banche dati | 72 | 111 | 39 | 54,2% |

Fonti dei dati: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale su dati CSA, Data Warehouse, Sistema bibliotecario.

Con riferimento a quanto previsto dalla delibera n. 5/2012 della CIVIT e dall'art. 14, comma 5 del D.Lgs. 150/2009, nel 2013 non sono state effettuate indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione del personale. Tali rilevazioni saranno effettuate durante il 2014 e riguarderanno il personale dirigente e tecnico-amministrativo che assicura il supporto alle attività *core* dell'Ateneo.

La gestione e l'organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo è affidata al Direttore Generale⁹ e di seguito si rappresentano sia alcune delle principali caratteristiche del personale rilevate al 31/12/2013 (cfr. Figura 3), sia gli organigrammi dell'Amministrazione centrale approvati dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente il 31/12/2011, il 28/06/2012, il 31/01/2013 e il 16/04/2014. La successione progressiva di tali organigrammi, dall'anno 2011 al 2014, consente di rilevare i cambiamenti organizzativi che si sono susseguiti negli ultimi anni, avendo un impatto anche sull'organizzazione del lavoro del personale dirigente e tecnico-amministrativo.

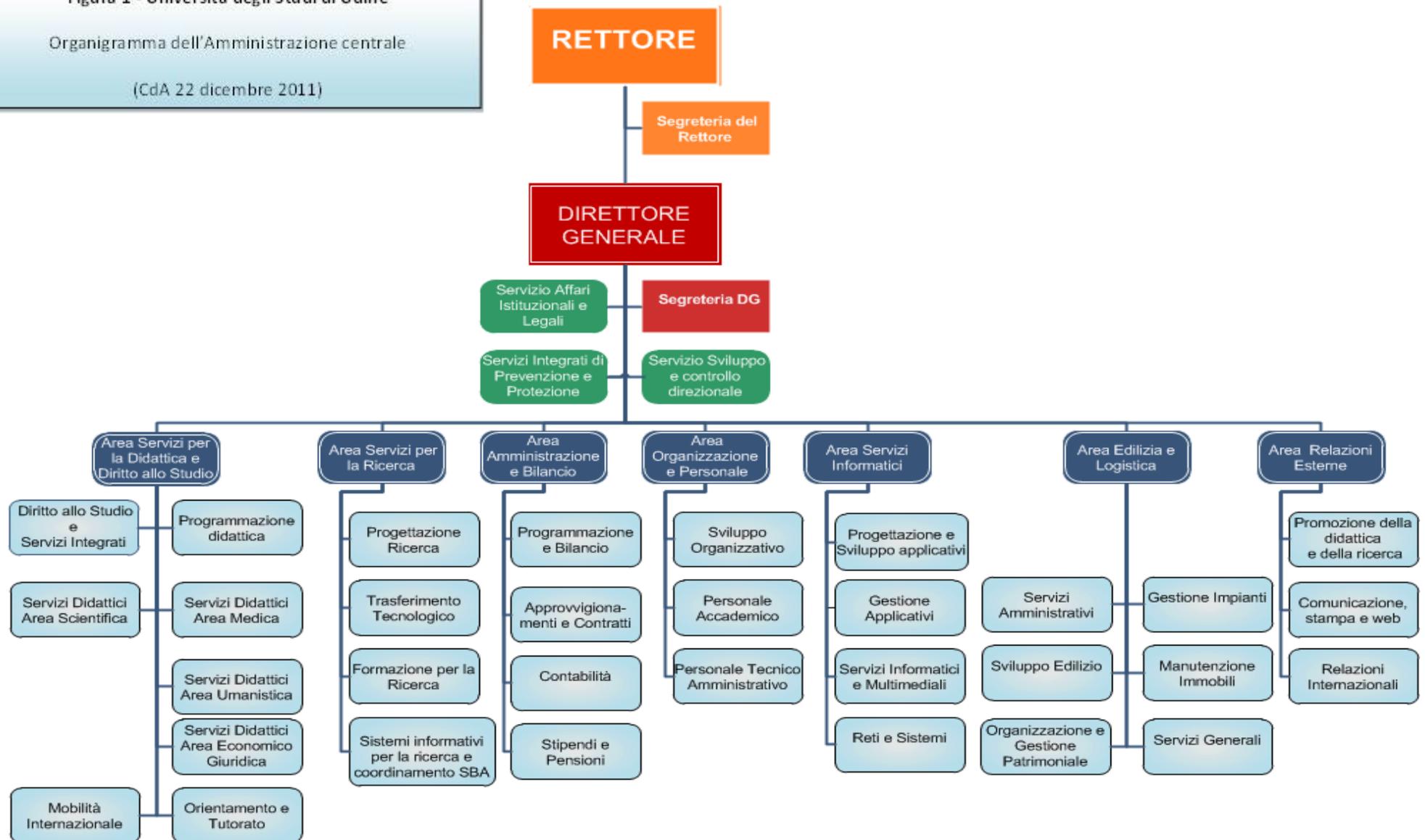
Figura 3 – Caratteristiche di contesto del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo: 31/12/2013.



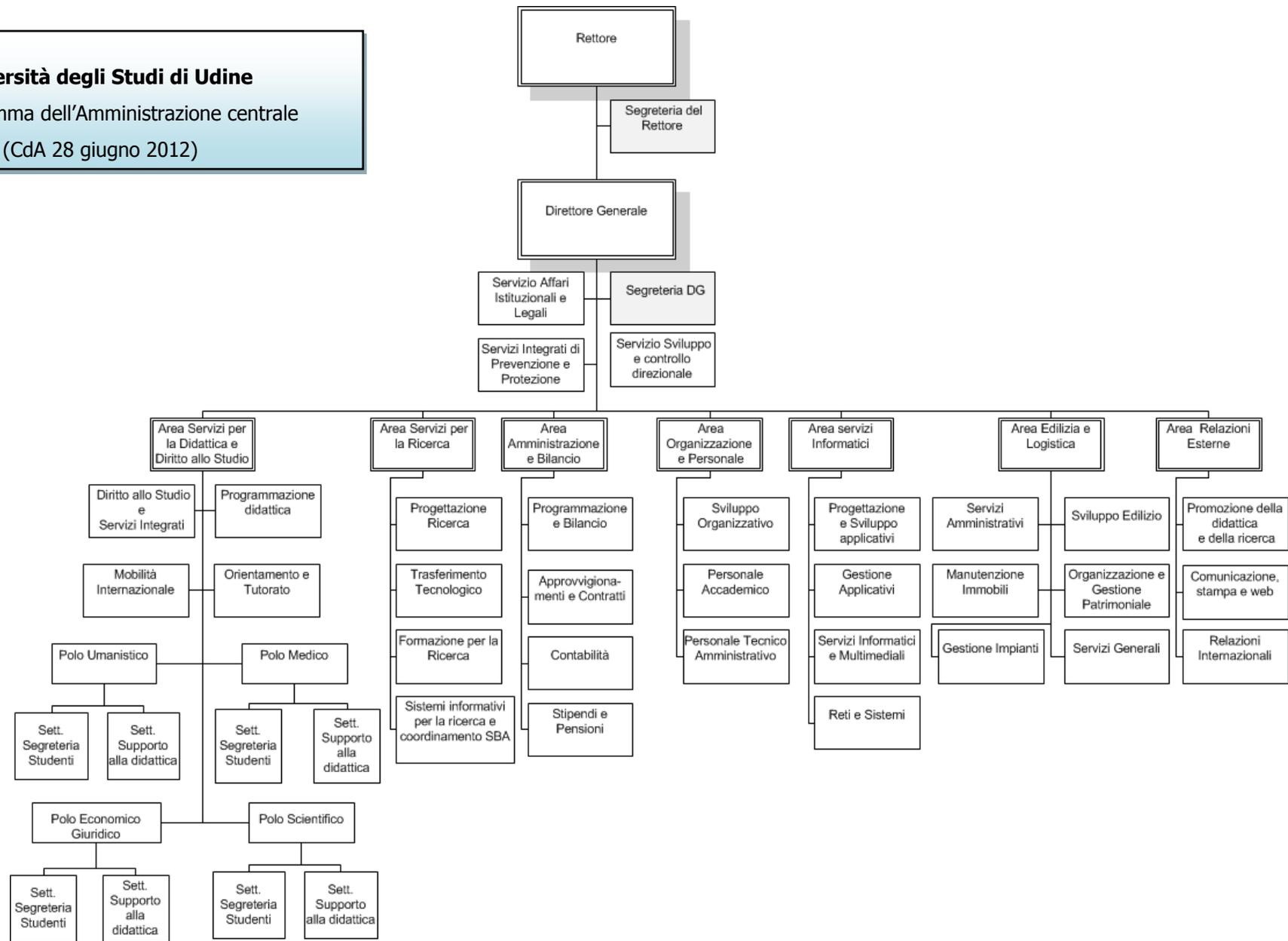
Fonti: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale su dati CSA.

⁹ Dal 09/03/2012 come da delibera del Consiglio di Amministrazione *ex lege* 240/2010. *Ante:* "Direttore Amministrativo".

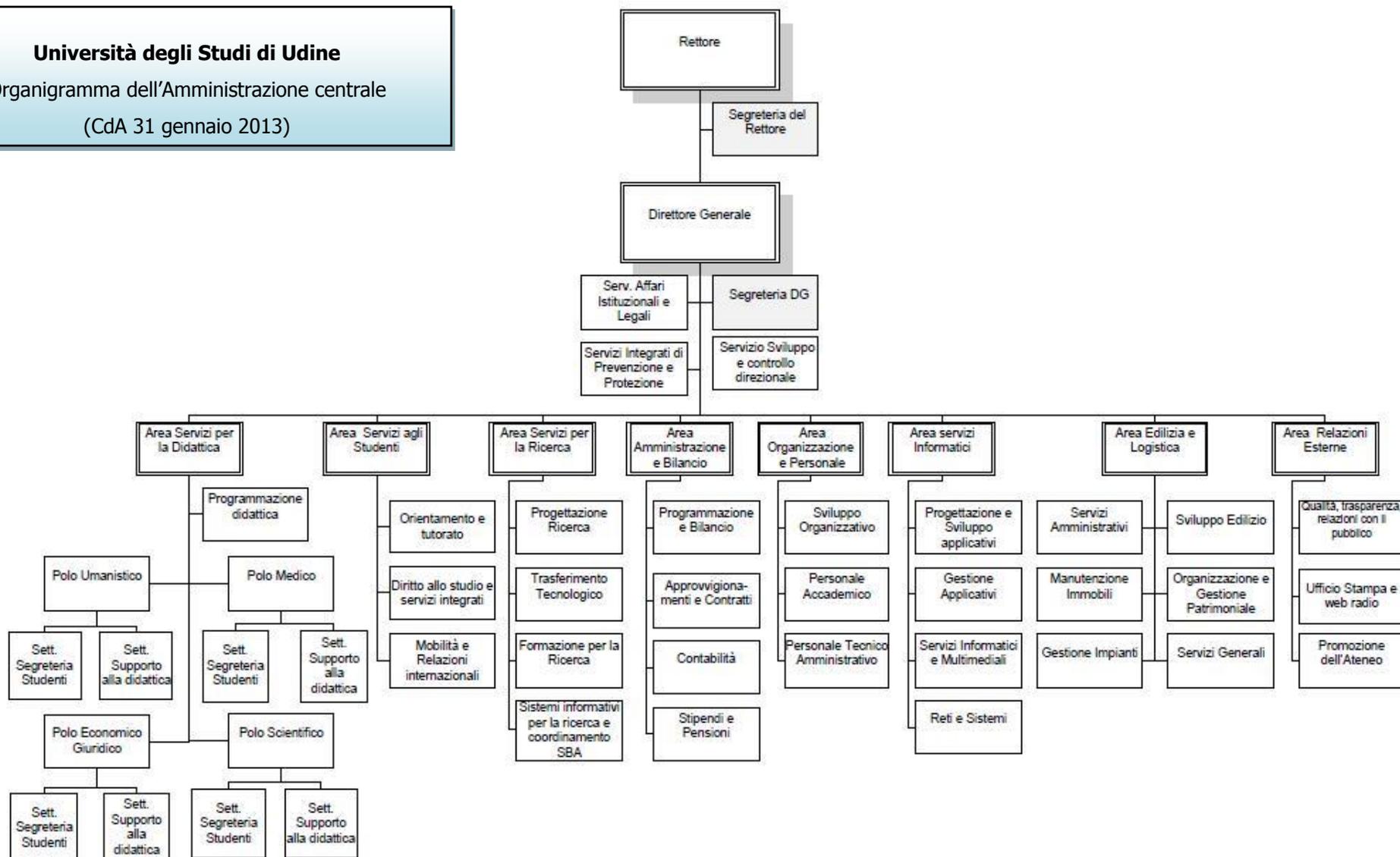
Figura 1 - Università degli Studi di Udine
 Organigramma dell'Amministrazione centrale
 (CdA 22 dicembre 2011)



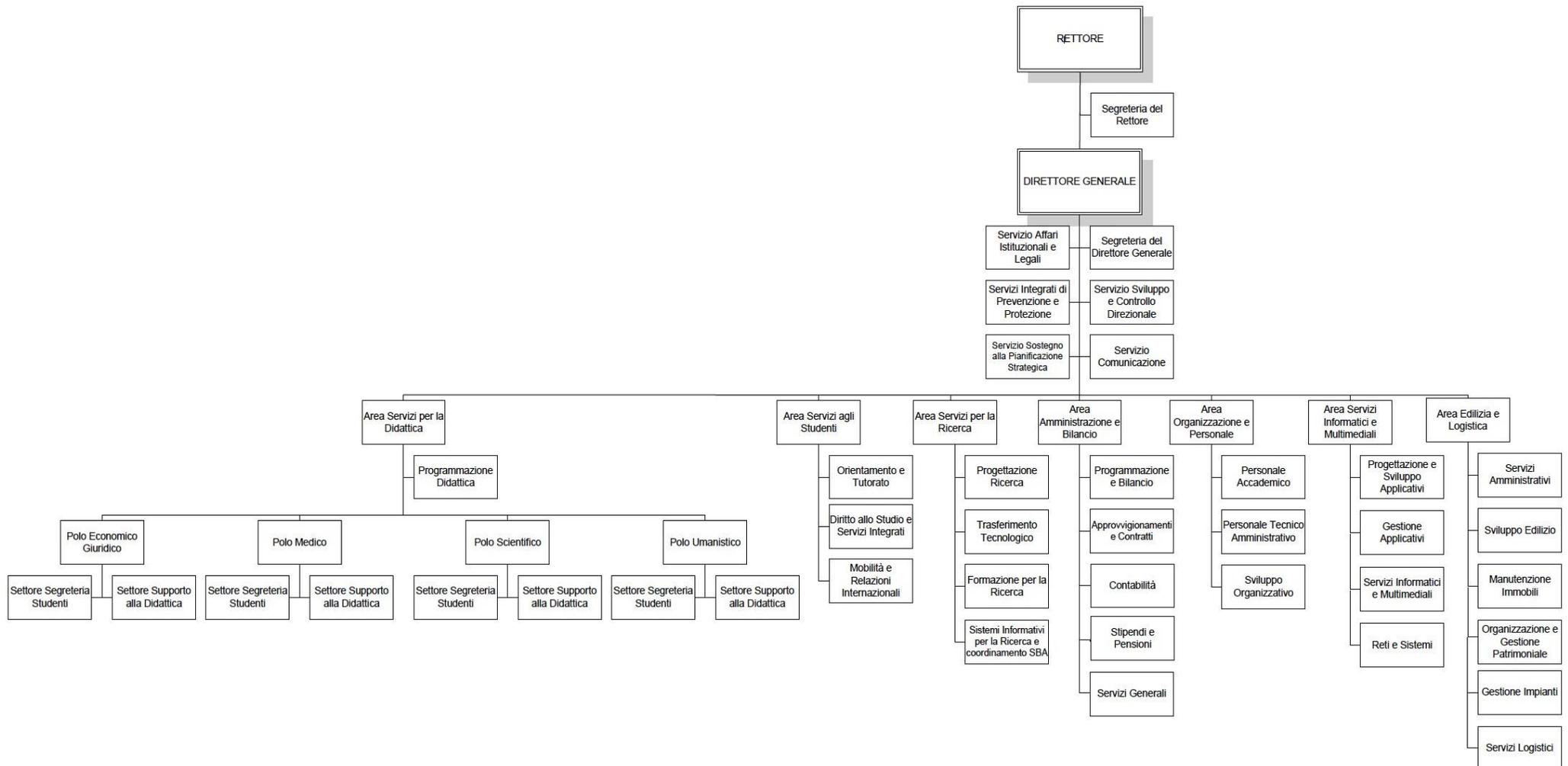
Università degli Studi di Udine
 Organigramma dell'Amministrazione centrale
 (CdA 28 giugno 2012)



Università degli Studi di Udine
 Organigramma dell'Amministrazione centrale
 (CdA 31 gennaio 2013)



Università degli Studi di Udine
 Organigramma dell'Amministrazione centrale
 (CdA 16 aprile 2014)



2.3 I risultati raggiunti

L'Università di Udine ha una vocazione internazionale che consente a un numero sempre maggiore di studenti di trascorrere all'estero periodi formativi. Il forte legame dell'Ateneo friulano con il proprio territorio di riferimento è testimoniato anche dai circa 6.100 tirocini attivati dal 2009 al 31 dicembre 2013 in favore dei propri studenti. Riconoscendo a tali esperienze una valenza formativa necessaria, soprattutto in relazione all'inserimento lavorativo dei propri laureati, l'Ateneo è impegnato da anni nell'offerta diversificata di tirocini a livello regionale, nazionale e internazionale.

L'eccellenza dei percorsi formativi è confermata dalle classifiche annuali del CENSIS, con il posizionamento dell'Ateneo al settimo posto tra gli Atenei medi (numero di iscritti che va da 10.000 a 20.000) all'interno della classifica pubblicata per l'a.a. 2013-2014, che prende in considerazione fattori quali i servizi, le borse e i contributi erogati agli studenti, le strutture, il sito internet e l'internazionalizzazione, guadagnando tre posizioni rispetto alla classifica pubblicata per l'a.a. 2012-2013.

Con la disattivazione delle Facoltà, la classifica CENSIS ha subito delle modifiche con riferimento all'elaborazione e alla presentazione dei dati, che sono stati ripartiti tra "didattica" e "ricerca".

La classifica della "didattica", con riferimento alla progressione di carriera degli studenti e ai rapporti internazionali, è suddivisa in 15 aree disciplinari¹⁰ che ricomprendono le 47 classi di laurea triennali istituite con la legge 270/2004, e 6 aree disciplinari¹¹ per i corsi di laurea a ciclo unico.

In particolare, l'Ateneo di Udine si colloca al 3° posto su 36 Atenei nel gruppo "medico-sanitario", al 4° posto su 21 in quello "agrario-veterinario", al 4° su 37 con riferimento alla laurea magistrale a ciclo unico "Medicina e Chirurgia", al 5° posto su 28 atenei nel gruppo "linguistico" e al 7° posto su 27 nel gruppo "sportivo".

Si riporta di seguito il dettaglio del posizionamento dell'Università degli Studi di Udine per ciascuno dei raggruppamenti CENSIS:

¹⁰ Elenco raggruppamenti: scienze, chimico-farmaceutico, biologico (scienze della terra), medico sanitario, ingegneria, architettura, scienze agrarie e veterinarie, economico statistico, socio-politico, giurisprudenza, letterario umanistico, linguistico, scienze della formazione, psicologico e sportivo.

¹¹ Elenco ciclo unico: farmacia e farmacia industriale, ingegneria edile-architettura, giurisprudenza, medicina e chirurgia, odontoiatria e protesi dentaria, medicina veterinaria.

Tabella 1 – Classifica CENSIS 2013-2014 della "didattica"

| GRUPPO | POSIZIONE UNIUD |
|---|----------------------------|
| GRUPPO SCIENTIFICO | |
| - scienze e tecnologie della navigazione | 15° su 37 |
| - scienze e tecnologie fisiche | |
| - scienze e tecnologie informatiche | |
| GRUPPO MEDICO-SANITARIO | |
| - professioni sanitarie, infermieristiche e professione sanitaria ostetrica | 3° su 36 |
| - professioni sanitarie della riabilitazione | |
| - professioni sanitarie tecniche | |
| - professioni sanitarie della prevenzione | |
| GRUPPO INGEGNERIA | |
| - ingegneria civile e ambientale | 11° su 37 |
| - ingegneria dell'informazione | |
| - ingegneria industriale | |
| GRUPPO AGRARIO-VETERINARIO | |
| - scienze e tecnologie agrarie e forestali | 4° su 21 |
| - scienze e tecnologie alimentari | |
| - scienze zootecniche e tecnologie delle produzioni animali | |
| GRUPPO ECONOMICO-STATISTICO | |
| - scienze dell'economia e della gestione aziendale | 18° su 36 |
| - scienze economiche | |
| - statistica | |
| GRUPPO LETTERARIO-UMANISTICO | |
| - beni culturali | 9° su 36 |
| - discipline delle arti figurative, della musica, dello spettacolo e moda | |
| - filosofia | |
| - lettere | |
| - storia | |
| - tecnologie per la conservazione e il restauro dei beni culturali | |
| GRUPPO LINGUISTICO | |
| - mediazione linguistica | 5° su 28 |
| - lingue e culture moderne | |
| GRUPPO SPORTIVO | |
| - scienze delle attività motorie e sportive | 7° su 27 |
| LAUREE MAGISTRALI A CICLO UNICO | |
| Medicina e chirurgia | 4° su 37 |
| LAUREE MAGISTRALI A CICLO UNICO | |
| Giurisprudenza | 30° su 47 |

Fonte: CENSIS - Grande Guida Università 2013-2014.

La classifica della "ricerca", i cui indicatori di riferimento riguardano i progetti di ricerca e la produttività scientifica, è organizzata in aree CUN (Consiglio Universitario Nazionale) e vede l'Ateneo di Udine in 8° posizione su 42 nell'area "Scienze fisiche" e all'11° su 51 Atenei nell'area "Scienze biologiche". Nella tabella seguente è riportato il posizionamento dell'Ateneo di Udine nella classifica CENSIS della "ricerca", con riferimento a ciascuna area CUN.

Tabella 2 – Classifica CENSIS 2013-2014 della "ricerca"

| AREA | POSIZIONE UNIUD |
|--|--------------------|
| Area 01 - Scienze matematiche e informatiche | 18° su 25 |
| Area 02 - Scienze fisiche | 8° su 42 |
| Area 03 - Scienze chimiche | 38° su 47 |
| Area 04 - Scienze della terra | - |
| Area 05 - Scienze biologiche | 11° su 51 |
| Area 06 - Scienze mediche | 27° su 43 |
| Area 07 - Scienze agrarie e veterinarie | 14° su 28 |
| Area 08 - Ingegneria civile e architettura | 31° su 41 |
| Area 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione | 17° su 42 |
| Area 10 - Scienze dell'antichità, filologico - letterarie e storico - artistiche | 27° su 50 |
| Area 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | 14° su 52 |
| Area 12 - Scienze giuridiche | 27° su 54 |
| Area 13 - Scienze economiche e statistiche | 22° su 55 |
| Area 14 - Scienze politiche e sociali | 30° su 43 |

Fonte: CENSIS - Grande Guida Università 2013-2014.

Secondo quanto è emerso dall'indagine AlmaLaurea 2013, presentata a marzo del 2014, a un anno dal conseguimento della laurea, il 53,1% dei laureati udinesi ha trovato occupazione, a fronte della media nazionale del 44,4%. Il dato occupazionale dei laureati triennali si attesta al 50,1% contro una media nazionale del 40,6%, mentre dei laureati magistrali è occupato il 61,2% a fronte del 53,8% a livello italiano.

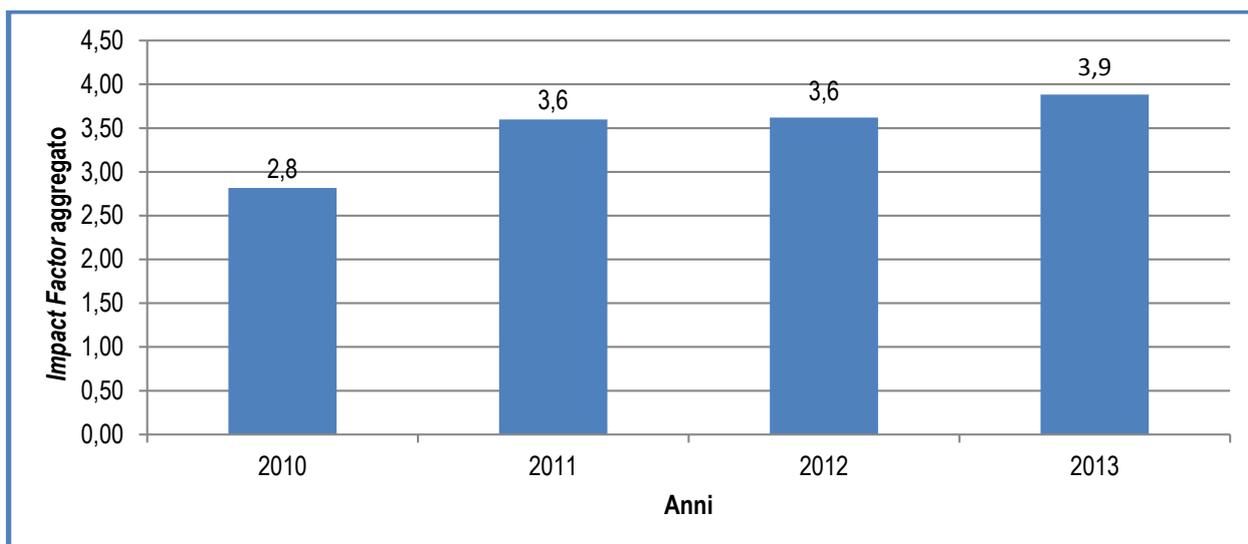
L'attività multidisciplinare svolta dai 690 docenti e ricercatori¹² dell'Ateneo nei 14 Dipartimenti, nei centri di ricerca e nelle strutture di riferimento quali il Centro Universitario di servizi per la ricerca e la didattica in agricoltura (CUSA), l'Azienda ospedaliero-universitaria, il Cirmont-Centro internazionale, di ricerca per la montagna, i Consorzi Friuli Formazione, Friuli Innovazione che dal 2004 gestisce il Parco Scientifico e Tecnologico Luigi Danieli, si è concretizzata in *partnership* scientifiche internazionali, in prestigiose pubblicazioni, in brevetti e in altri risultati di rilievo. La qualità della produzione scientifica dei docenti e ricercatori è stata confermata anche nel 2012 con l'incremento su base annua del numero di articoli scientifici pubblicati su riviste incluse nel *database* bibliografico e citazionale *Thomson-Reuters Web of Science*, che seleziona a livello mondiale pubblicazioni a elevati *standard* di qualità. Alcuni lavori di ricerca sviluppati all'Università di Udine sono stati pubblicati sulle riviste di maggior impatto e prestigio internazionale, tra esse: *Science*, *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, *Lancet*, *New England Journal of Medicine*, *Astrophysical Journal*, *Physical Review Letters*, *Blood*, *Plos One*.

L'*Impact Factor* aggregato¹³, di prodotti scientifici dell'Ateneo pubblicati su riviste indicizzate in Web of Science (WoS), nel 2013 risulta essere aumentato del 37,8% rispetto al 2010.

¹² Con riferimento ai 690 docenti e ricercatori in servizio al 31/12/2013, 3 provengono da altri Atenei in regime di convenzione al 100%, ex art. 6, comma 11, della legge 240 del 2010.

¹³ *Impact Factor* aggregato: rapporto in cui il denominatore è dato dalla somma del numero degli articoli dell'Ateneo, contenuti in WoS, pubblicati nei due anni precedenti (t-1 e t-2) e il numeratore è dato dalla somma del numero di citazioni ricevute nell'anno t dai medesimi articoli.

Figura 4 – L'Impact Factor aggregato dell'Ateneo.



Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale (SCON) su dati Thomson-Reuters Web of Science SCI, SSCI, e A&HCI. Aggiornamento dati: 13 giugno 2014.

Con riferimento ai risultati del trasferimento tecnologico, il portafoglio brevetti nel 2013 è composto da 46 brevetti attivi, di cui 25 commercializzati, mentre gli *spin-off* attivi sono 32.

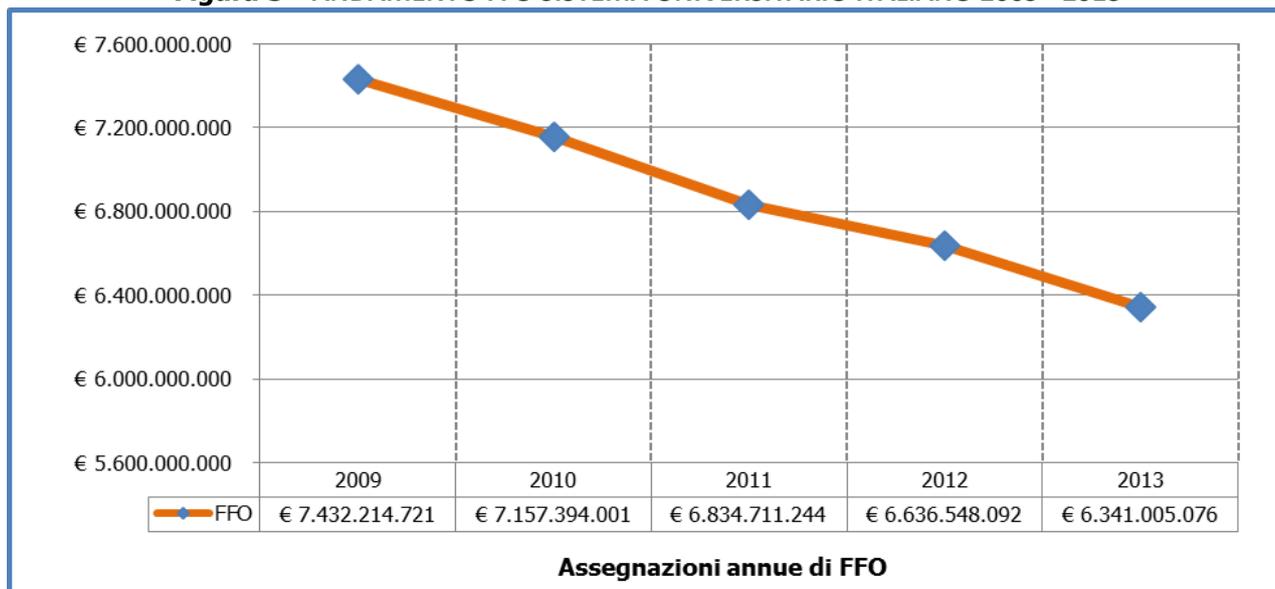
Il Fondo di Finanziamento Ordinario e la quota premiale

Il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), istituito con l'art. 5 della Legge 537/93, rappresenta il principale trasferimento del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) agli atenei per il finanziamento delle spese correnti. In un contesto di progressivo de-finanziamento del sistema universitario, come emerge anche dalla Figura 5, l'Ateneo è riuscito a compensare, in parte, l'effetto dei tagli operati a livello nazionale migliorando progressivamente le *performance* rispetto alla media del sistema universitario con riferimento alla didattica e alla ricerca, in linea con le finalità della legge 1/2009 nella parte che prevede di ripartire il Fondo di Finanziamento Ordinario tra gli atenei per promuovere e sostenere l'incremento qualitativo delle attività delle università statali e di migliorare l'efficacia e l'efficienza nell'utilizzo delle risorse, riservando dal 2009 una quota non inferiore al 7% del FFO e attribuita per il 34% sulla base di criteri finalizzati a premiare la qualità dell'offerta formativa e dei risultati dei processi formativi di ogni ateneo e per il 66% sulla base di criteri finalizzati a premiare la qualità della ricerca scientifica¹⁴. A livello nazionale, l'incidenza della quota premiale è aumentata progressivamente dal 7% del 2009, al 13,5% del totale del FFO ripartito nel 2013 e la performance positiva dell'Ateneo emerge dalla Figura 6 che rappresenta una *proxy* della *performance* combinata di due delle attività *core* dell'Ateneo: didattica e ricerca. In particolare, la rappresentazione grafica rivela che considerando il rapporto tra FFO ottenuto applicando i criteri di riparto della quota premiale e FFO complessivamente assegnato, l'Università di Udine si è attestata al 6° posto su 54 università statali, rispetto al 9° dell'anno precedente¹⁵.

¹⁴ Nella determinazione del FFO per l'anno 2013, il 90% della somma attribuita in relazione alla qualità della ricerca scientifica è stata ripartita sulla base dei risultati della VQR 2004-2010.

¹⁵ Anche nel 2011 il rapporto tra FFO ottenuto applicando i criteri di riparto della quota premiale e FFO complessivamente assegnato aveva collocato l'Università di Udine al 9° posto.

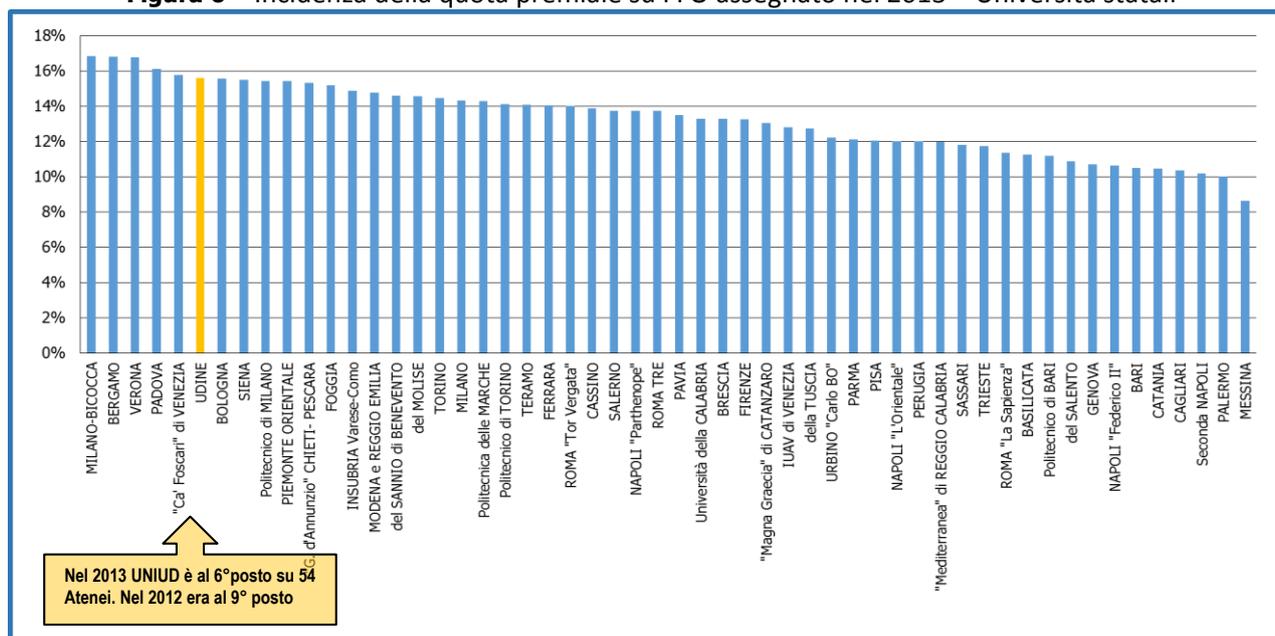
Figura 5 – ANDAMENTO FFO SISTEMA UNIVERSITARIO ITALIANO 2009 - 2013



FONTE: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale (SCON) su dati MIUR.

Nota: per le assegnazioni di FFO nel triennio 2009-2011 si è fatto riferimento al sito <https://ateneo.cineca.it/ffo/> mentre per gli anni 2012 e 2013 sono stati considerati gli allegati al D.M. n. 1051/2013 http://attiministeriali.miur.it/media/229998/tabella_ffo_2013.pdf

Figura 6 – Incidenza della quota premiale su FFO assegnato nel 2013 – Università statali



FONTE: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale (SCON) su dati MIUR.

3 OBIETTIVI: RISULTATI E SCOSTAMENTI

3.1 Albero della performance

L'albero della *performance*¹⁶ presenta l'articolazione del mandato istituzionale e della missione dell'Università degli Studi di Udine in aree strategiche e secondo il criterio dell'*outcome*. Tenendo conto che l'*outcome* rappresenta l'effetto delle politiche pianificate e realizzate dall'istituzione nel corso di un determinato periodo di tempo, si ritiene opportuno ricondurre tale aspetto alle aree strategiche maggiormente comprensibili per coloro che dovranno misurare tali effetti. E' opportuno, quindi, precisare che non vi è corrispondenza diretta tra albero della *performance* e articolazione organizzativa dell'ateneo e che all'interno di ogni area strategica si inseriscono programmi e obiettivi riconducibili a più unità organizzative. L'albero della *performance* dell'Università degli Studi di Udine si è articolato anche nel 2013 nelle 5 aree riportate in Figura 7, individuate al fine di consentire a ciascun "portatore di interesse" di comprendere in modo intuitivo, diretto e logico come l'ateneo intenda pianificare i propri obiettivi a medio e breve termine per realizzare la propria missione istituzionale.

Figura 7 – Albero della *performance* di Ateneo – anno 2012



Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale

¹⁶ Cfr. delibera CIVIT n. 112/2010 pag. 13.

3.2 Gli indicatori di performance per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa

Coerentemente con l'impostazione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, è stata costruita una batteria di dieci indicatori a valenza triennale, funzionali alla misurazione e valutazione della *performance* organizzativa della tecnostruttura dell'Ateneo. Inoltre, è stata definita una serie di obiettivi operativi annuali per le strutture amministrative e le loro articolazioni.

I dieci indicatori riportati nella tabella seguente, individuati per misurare indirettamente l'andamento delle attività *core* dell'Ateneo – didattica, ricerca, trasferimento tecnologico e internazionalizzazione – e delle correlate politiche di bilancio, hanno una prospettiva temporale triennale e rappresentano un riferimento oggettivo per la verifica *in itinere* del raggiungimento degli obiettivi strategici, e consentire quindi eventuali interventi correttivi.

Tabella 3 – Numerosità indicatori per area strategica e riferimento nella mappa strategica.

| | Area strategica | Riferimento nella mappa strategica | Tipo di misura |
|----|-------------------------------------|---|-----------------------|
| 1 | TRASVERSALE ALLE 5 AREE STRATEGICHE | Finanziaria | Finanziaria |
| 2 | DIDATTICA | Processi didattica | Efficienza |
| 3 | | | Efficacia oggettiva |
| 4 | RICERCA | Finanziaria | Efficacia oggettiva |
| 5 | | Processi ricerca | Efficacia oggettiva |
| 6 | INTERNAZIONALIZZAZIONE | Finanziaria | Efficacia oggettiva |
| 7 | RISORSE UMANE | <i>Stakeholder</i> | Efficacia oggettiva |
| 8 | | <i>Stakeholder</i> | Efficacia oggettiva |
| 9 | EDILIZIA E LOGISTICA | Processi supporto | Efficacia percepita |
| 10 | | Processi supporto | Stato risorse |

Fonti: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale e indicatori progetto *Good practice*.

La Tabella 4 riporta il dettaglio dei dieci indicatori considerati per l'anno 2013. Di questi, quelli calcolabili sono risultati essere 6. Gli obiettivi raggiunti rispetto al target previsto sono 4 e 2 gli obiettivi non raggiunti.

Tabella 4 – Indicatori per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

| N. | Indicatore | Dati di riferimento per l'indicatore | 2012 | | | 2013 | | | Target 2013 | Raggiunto/Non raggiunto |
|----|--|---|--|--------------|-------------------|------------|--------------|-------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| | | | Numeratore | Denominatore | Valore indicatore | Numeratore | Denominatore | Valore indicatore | | |
| 1 | Spese complessive di personale di competenza / Contributi statali per il funzionamento + tasse + contributi universitari | Spese complessive per il personale anno 20XX/Valore contributi statali per il funzionamento, tasse, soprattasse e contributi universitari 20XX | € 74.256.695 | € 92.984.189 | 79,86%* | | | | Diminuzione rispetto anno precedente | Indicatore non calcolabile |
| 2 | Rapporto studenti in corso/docenti equivalenti | N. studenti in corso/N. docenti equivalenti** | 11.572 | 484 | 23,91 | 11.473 | 473 | 24,26 | Incremento rispetto anno precedente | Raggiunto |
| 3 | Incidenza nuovi iscritti (corsi di laurea) | Numero studenti in ingresso su totale iscritti | 3.583 | 13.591 | 0,26 | 3.526 | 13.448 | 0,26 | Incremento rispetto anno precedente | Non raggiunto |
| 4 | Incidenza fondi acquisiti | Media su ultimi tre anni dei fondi acquisiti (conto terzi+progetti EU+PRIN+FIRB)/N. docenti equivalenti** | | 484 | | | 473 | | Incremento rispetto anno precedente | Indicatore non calcolabile |
| 5 | Tasso successo progetti | N. progetti finanziati/n. progetti presentati (per tipologia di progetto) | 20 | 132 | 0,15 | 20 | 79 | 0,25 | Incremento rispetto anno precedente | Raggiunto |
| 6 | Incidenza contratti internazionali | Valore contratti non nazionali (riferimento a contratti di ricerca e conto terzi erogati da enti giuridicamente non italiani)/ valore totale contratti (con riferimento al totale dei contratti di ricerca e conto terzi) | | | | | | | Incremento rispetto anno precedente | Indicatore non calcolabile |
| 7 | Tasso di formazione erogata al personale tecnico-amministrativo | N. ore di formazione/N. personale tecnico-amministrativo | 9.102 | 547 | 16,64 | 7.083 | 543 | 13,04 | Diminuzione rispetto anno precedente | Raggiunto |
| 8 | Tasso di mobilità interna | N. personale tecnico-amministrativo in mobilità interna nell'anno 20XX/ N. personale tecnico-amministrativo | 77 | 547 | 0,14 | 52 | 543 | 0,10 | Diminuzione rispetto anno precedente | Raggiunto |
| 9 | Soddisfazione studenti riguardo agli spazi a disposizione | Indice di soddisfazione complessiva (indagine <i>customer satisfaction</i>) | L'indicatore sarà implementato secondo le preannunciate disposizioni dell'ANVUR Incremento rispetto anno precedente | | | | | | | |
| 10 | Disponibilità spazi per personale docente | Metri quadri dedicati a laboratori/(N. docenti e ricercatori*** + assegnisti + dottorandi) | 12.460 | 1.271 | 9,80 | 12.179 | 1.265 | 9,63 | Incremento rispetto anno precedente | Non raggiunto |

Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale su dati Amministrazione centrale e *Data warehouse* di Ateneo

NOTE: *stima effettuata dall'Area Amministrazione e bilancio per il solo anno 2012, applicando la metodologia prevista dal D.Lgs. 49/2012, art. 5 comma 1: "L'indicatore per l'applicazione del limite massimo alle spese di personale delle università è calcolato rapportando le spese complessive di personale di competenza dell'anno di riferimento alla somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento assegnati nello stesso anno e delle tasse, soprattasse e contributi universitari.". **All'interno del calcolo dei docenti equivalenti non sono stati ricompresi i docenti in convenzione. ***Dei 690 docenti e ricercatori in servizio al 31/12/2013, 3 provengono da altri Atenei in regime di convenzione al 100%, ex art. 6, comma 11, della legge 240 del 2010.

Da quanto emerge dalla tabella precedente, e tenendo in considerazione che i 10 indicatori sono stati individuati con valenza sperimentale almeno per un triennio, i risultati della *performance* organizzativa possono essere considerati nel complesso positivi se considerati in funzione di un progressivo consolidamento della capacità dell'Ateneo di dotarsi in tempi brevi di una batteria di indicatori consolidata e confrontabile nel tempo, in grado di misurare con efficacia ed efficienza la *performance* organizzativa.

3.3 Obiettivi individuali – Valutazione della performance individuale

La valutazione della *performance* individuale del personale Dirigente e tecnico amministrativo condotta nel 2013 in applicazione di quanto specificamente previsto dal Sistema di Misurazione e valutazione della *performance*, ha riguardato:

- a) i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e sulle competenze comportamentali per il personale Dirigente, il personale di cat. EP e il personale con incarichi di responsabilità;
- b) le competenze comportamentali per il personale di cat. B, C e D senza incarichi di responsabilità.

Per il secondo anno consecutivo, la valutazione delle competenze comportamentali e degli obiettivi individuali è stata effettuata via *web* con un sistema di apposite schede valutative, differenziate in relazione alla categoria di appartenenza e al ruolo ricoperto dal personale. I valutatori sono stati 87, di cui 12 docenti e 75 unità di personale dirigente e tecnico amministrativo,

È inoltre opportuno ricordare che l'esito della valutazione della *performance* 2013 è utilizzato per la corresponsione su base meritocratica della produttività individuale, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009.

In particolare, i criteri adottati dall'Ateneo nel 2013 possono essere così riassunti:

- per personale di cat. EP, la retribuzione di risultato è stata commisurata per il 50% al raggiungimento degli obiettivi, per il 40% ai comportamenti organizzativi e per il 10% ai risultati della *performance* d'Ateneo;
- per il personale titolare di indennità di responsabilità, l'indennità di risultato è stata commisurata per il: 55%, al raggiungimento degli obiettivi, per il 40% ai comportamenti organizzativi e per il 5% ai risultati della *performance* d'Ateneo;
- per il personale non titolare di indennità di responsabilità, la produttività è stata commisurata per il 100% in relazione all'esito della valutazione sui comportamenti organizzativi.

La valutazione degli obiettivi individuali

La valutazione della *performance* individuale del personale Dirigente e tecnico amministrativo avviene con cadenza annuale, in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* di cui l'Ateneo si è dotato.

Nel 2013 la valutazione della *performance* individuale ha riguardato i seguenti ambiti:

- a) i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e sulle competenze comportamentali per il personale di cat. EP e il personale con incarichi di responsabilità;
- b) le competenze comportamentali per il personale di cat. B, C e D senza incarichi di responsabilità.

A partire dal 2011 la valutazione della *performance* individuale è stata estesa a tutto il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, mentre prima riguardava solo il personale dirigente e il personale titolare di incarichi di responsabilità.

Il Piano della *performance* 2013 - 2015 ha individuato obiettivi strategici, con valenza triennale in relazione alle Aree strategiche corrispondenti alla Didattica, alla Ricerca e al Trasferimento tecnologico, all'Internazionalizzazione, alle Risorse Umane, all'Edilizia e Logistica, nonché trasversali alle Aree suindicate. Nell'ambito dei suddetti obiettivi strategici, il Piano ha definito una serie di obiettivi operativi annuali per le strutture amministrative e le loro articolazioni.

Come avvenuto nel 2012, anche nel 2013 gli obiettivi operativi sono stati assegnati individualmente al personale di cat. EP e al personale con incarichi di responsabilità, introducendo da un lato la logica del "lavoro per obiettivi" e rafforzando dall'altro il legame fra la strategia organizzativa e il sistema delle prestazioni individuali.

In relazione a quanto sopra, una parte della retribuzione accessoria dei Responsabili è stata collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati.

Gli obiettivi operativi assegnati nel 2013 presentano le seguenti caratteristiche:

- sono aumentati in relazione al 2012;
- sono chiari e sfidanti, ma allo stesso tempo "raggiungibili" e influenzabili dai singoli.

Complessivamente, sono stati assegnati 138 obiettivi individuali a 74 responsabili, di cui 7 capi area, 3 capi servizio, 33 responsabili di uffici di II livello, 8 responsabili di uffici di III livello, 5 responsabili di Centri, 4 Bibliotecari, 14 Segretari di Dipartimento.

Attraverso incontri periodici avvenuti alla presenza di tutti i Responsabili è stato monitorato lo stato di avanzamento degli obiettivi individuali ed è stato possibile, ove necessario, procedere con l'aggiornamento e la rimodulazione dei medesimi.

La valutazione degli obiettivi individuali per l'anno 2013 è stata avviata nei primi mesi del 2014, in seguito alla presentazione da parte di ciascun Responsabile di una Relazione sullo stato di attuazione dei propri obiettivi. Per valutare il grado di conseguimento di ciascun obiettivo assegnato, è stata utilizzata una scala di valutazione a 3 modalità, senza prevedere un sistema di ponderazione: obiettivo non raggiunto, obiettivo parzialmente raggiunto, obiettivo pienamente raggiunto.

La valutazione delle competenze comportamentali

La valutazione delle competenze comportamentali ha riguardato 505 unità di personale, valutate secondo schede differenziate, messe a punto per ciascun ruolo e categoria di riferimento.

Le schede utilizzate nel 2013 per la valutazione delle competenze comportamentali sono le medesime adottate nel 2012 per valutare competenze di tipo manageriale, trasversali e realizzative, specifiche per quel ruolo e quella categoria. Ad ogni competenza è stato associato un indicatore recante la descrizione del comportamento organizzativo richiesto. La valutazione relativa a ciascun indicatore è stata effettuata attribuendo un punteggio secondo una scala parlante, da 0 a 5, basata sulla frequenza dei comportamenti; per ogni indicatore è stato individuato un punteggio atteso.

Il punteggio finale, ottenuto dalla media aritmetica delle percentuali di scostamento fra la valutazione ottenuta e il punteggio atteso in ciascun indicatore, comporta la collocazione in una fascia che verrà utilizzata, tenuto conto del periodo lavorato, per il calcolo del riconoscimento economico correlato alla *performance*.

La valutazione delle competenze comportamentali si è articolata in un processo durato circa 6 mesi, che ha previsto le seguenti fasi:

1. valutazione delle competenze comportamentali;
2. omogeneizzazione delle valutazioni a seguito di un'analisi statistica dei dati sulle valutazioni relative alle competenze comportamentali finalizzata ad un riallineamento degli stessi (l'analisi dei dati è stata oggetto di incontri fra gruppi di valutatori, tenuto conto del loro diverso ruolo all'interno dell'organizzazione e del diverso approccio alla valutazione);
3. colloquio con il valutato per informarlo dell'esito della valutazione;
4. conclusione del processo con acquisizione della valutazione definitiva;
5. procedura di conciliazione per la revisione della valutazione.

Dati riepilogativi relativi alla valutazione degli obiettivi 2013

Su 138 obiettivi complessivamente assegnati, 126 sono stati pienamente raggiunti, 11 parzialmente raggiunti, mentre 1 non è stato raggiunto per ragioni non riconducibili alla prestazione del Responsabile. Di seguito si riporta la suddivisione degli obiettivi per area strategica.

| Area strategica | Numero obiettivi assegnati | Grado di raggiungimento |
|-------------------------------------|-----------------------------------|--|
| Didattica | 28 | 25 obiettivi pienamente raggiunti 3 obiettivi parzialmente raggiunti |
| Ricerca e trasferimento tecnologico | 34 | 32 obiettivi pienamente raggiunti 2 obiettivi parzialmente raggiunti |
| Internazionalizzazione | 3 | 3 obiettivi pienamente raggiunti |
| Risorse umane | 6 | 6 obiettivi pienamente raggiunti |
| Edilizia e logistica | 15 | 11 obiettivi pienamente raggiunti 3 obiettivi parzialmente raggiunti 1 obiettivo non raggiunto per ragioni non riconducibili alla prestazione del responsabile |
| Area trasversale | 52 | 49 obiettivi pienamente raggiunti 3 parzialmente raggiunti |

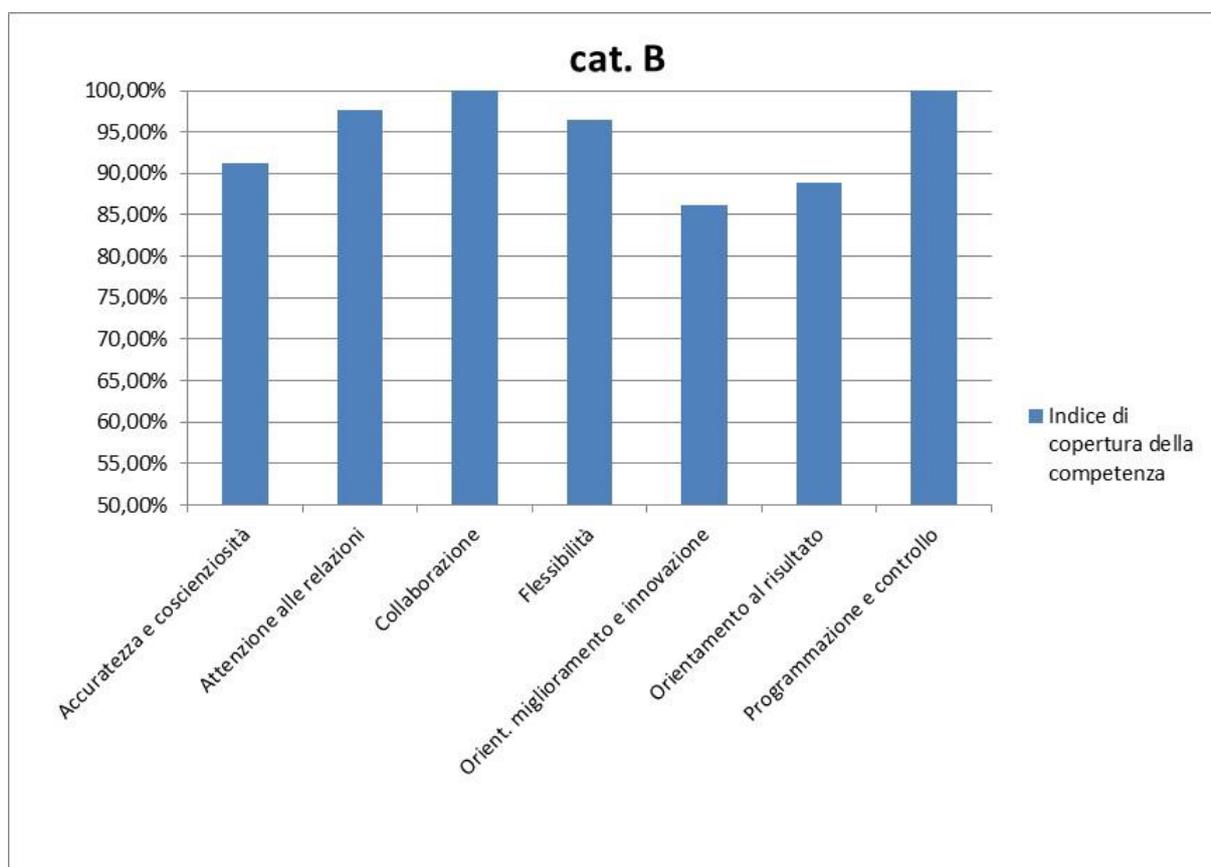
Fonte: elaborazioni Area Organizzazione e Personale.

Dati riepilogativi relativi alla valutazione dei comportamenti per l'anno 2013

Con riferimento alla valutazione ottenuta nelle competenze comportamentali, si descrive per ciascun profilo l'indice di copertura della competenza, inteso come rapporto fra la valutazione ottenuta e il punteggio atteso.

Categoria B

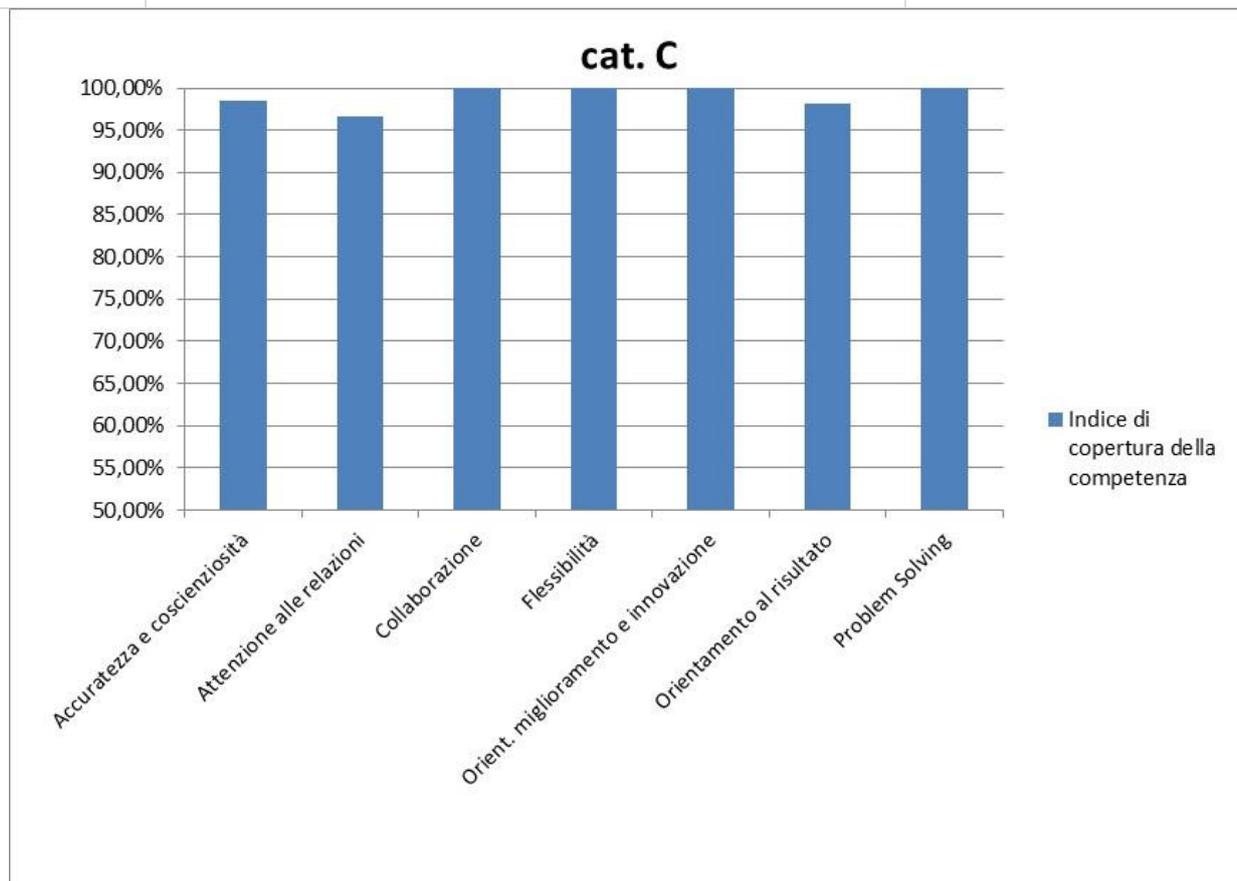
| Profilo | Competenza | Indice di copertura della competenza |
|---------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| B | Accuratezza e coscienziosità | 91,16% |
| | Attenzione alle relazioni | 97,70% |
| | Collaborazione | 100,00% |
| | Flessibilità | 96,41% |
| | Orient. miglioramento e innovazione | 86,21% |
| | Orientamento al risultato | 88,79% |
| | Programmazione e controllo | 100,00% |



Fonte: elaborazioni Area Organizzazione e Personale.

Categoria C

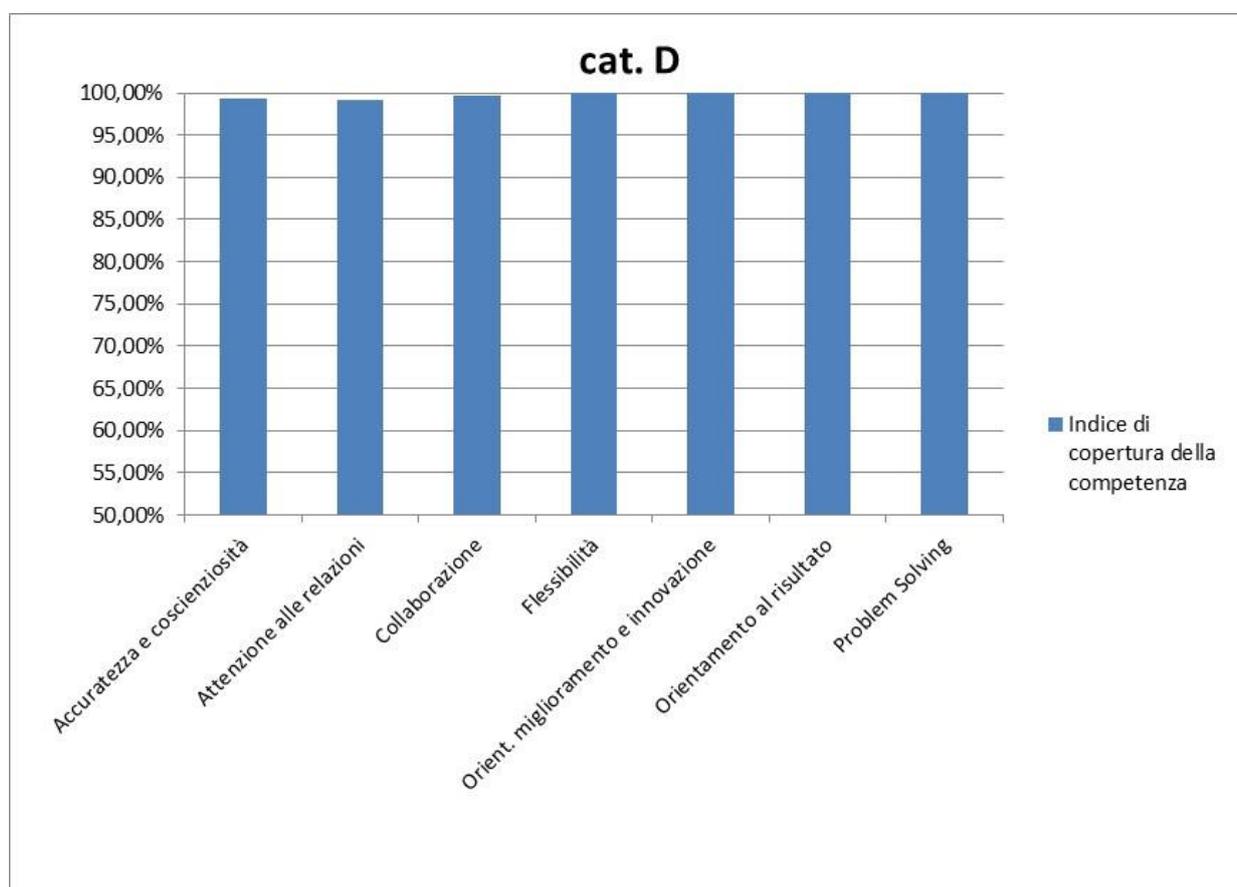
| Profilo | Competenza | Indice di copertura della competenza |
|----------------|-------------------------------------|---|
| C | Accuratezza e coscienziosità | 98,56% |
| | Attenzione alle relazioni | 96,59% |
| | Collaborazione | 100,00% |
| | Flessibilità | 100,00% |
| | Orient. miglioramento e innovazione | 100,00% |
| | Orientamento al risultato | 98,13% |
| | <i>Problem Solving</i> | 100,00% |



Fonte: elaborazioni Area Organizzazione e Personale.

Categoria D

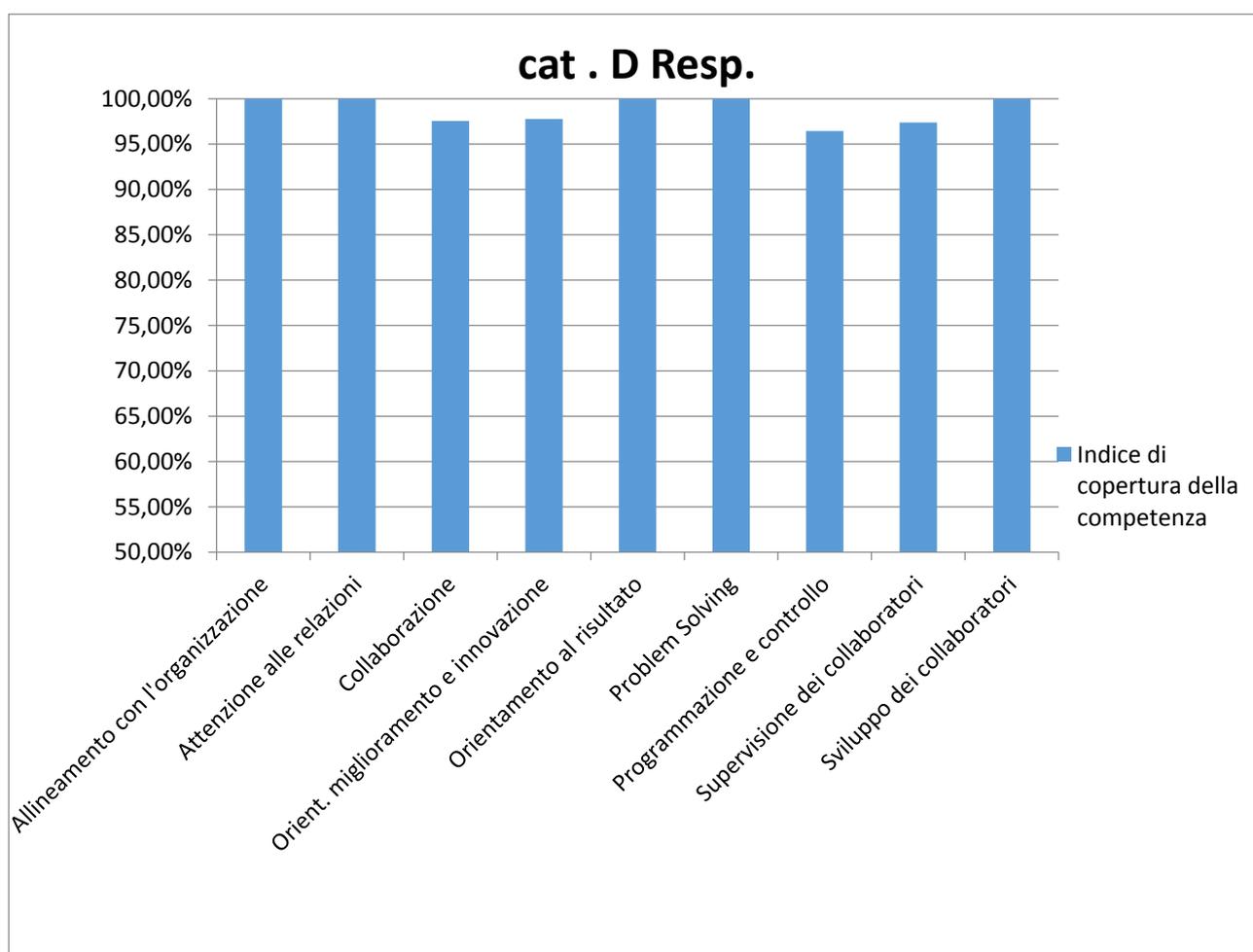
| Profilo | Competenza | Indice di copertura della competenza |
|----------------|-------------------------------------|---|
| D | Accuratezza e coscienziosità | 99,39% |
| | Attenzione alle relazioni | 99,18% |
| | Collaborazione | 99,59% |
| | Flessibilità | 100,00% |
| | Orient. miglioramento e innovazione | 100,00% |
| | Orientamento al risultato | 100,00% |
| | <i>Problem Solving</i> | 100,00% |



Fonte: elaborazioni Area Organizzazione e Personale.

Categoria D Resp.

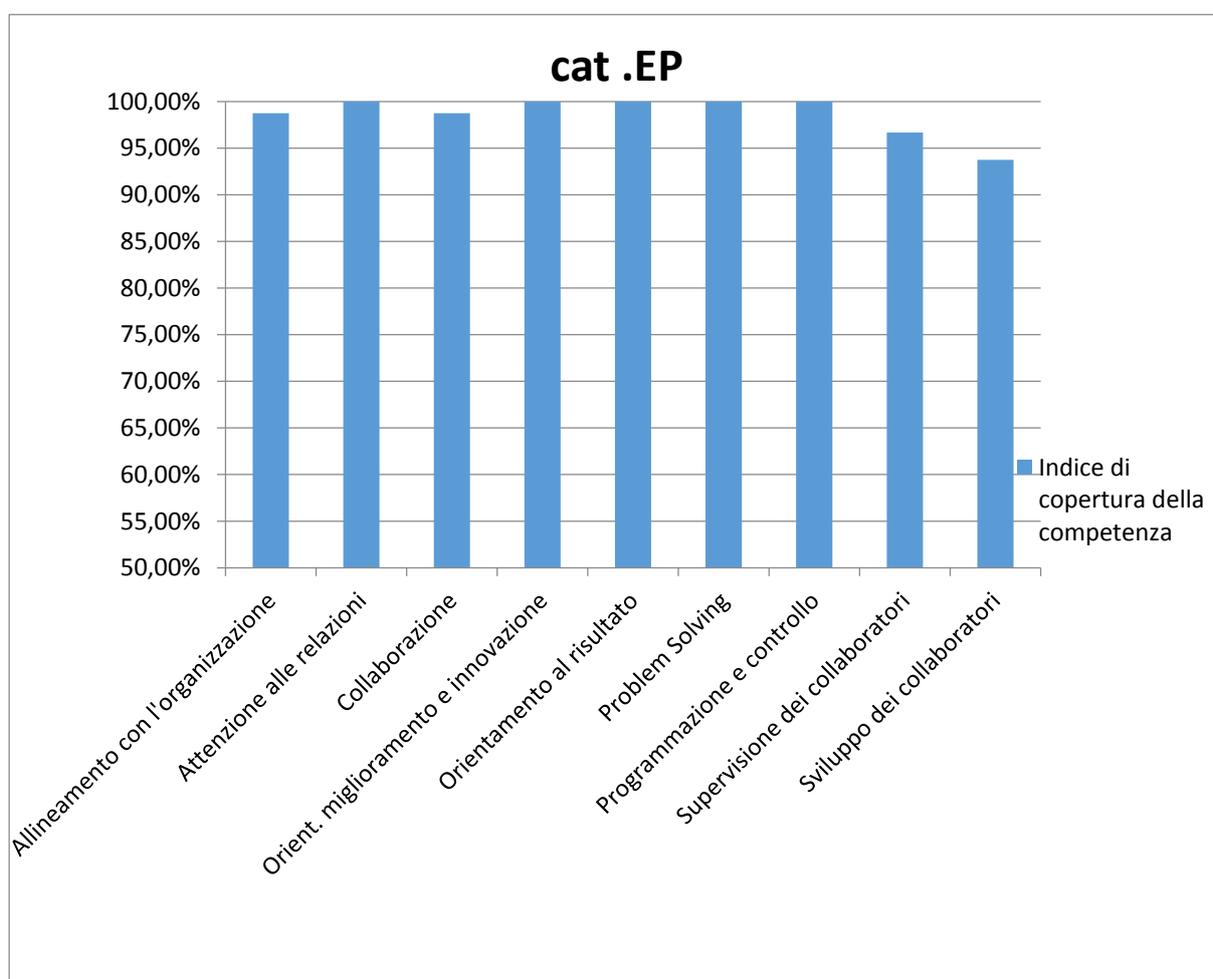
| Profilo | Competenza | Indice di copertura della competenza |
|----------------|-------------------------------------|---|
| D RESP. | Allineamento con l'organizzazione | 100,00% |
| | Attenzione alle relazioni | 100,00% |
| | Collaborazione | 97,54% |
| | Orient. miglioramento e innovazione | 97,77% |
| | Orientamento al risultato | 100,00% |
| | <i>Problem Solving</i> | 100,00% |
| | Programmazione e controllo | 96,43% |
| | Supervisione dei collaboratori | 97,37% |
| | Sviluppo dei collaboratori | 100,00% |



Fonte: elaborazioni Area Organizzazione e Personale.

Categoria EP

| Profilo | Competenza | Indice di copertura della competenza |
|----------------|-------------------------------------|---|
| EP | Allineamento con l'organizzazione | 98,75% |
| | Attenzione alle relazioni | 100,00% |
| | Collaborazione | 98,75% |
| | Orient. miglioramento e innovazione | 100,00% |
| | Orientamento al risultato | 100,00% |
| | <i>Problem Solving</i> | 100,00% |
| | Programmazione e controllo | 100,00% |
| | Supervisione dei collaboratori | 96,67% |
| | Sviluppo dei collaboratori | 93,75% |



Fonte: elaborazioni Area Organizzazione e Personale.

La valutazione dei Dirigenti

La valutazione del Dirigente attualmente in servizio è basata sui risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e sulle competenze comportamentali. In particolare, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* la retribuzione di risultato è commisurata per il 60% al raggiungimento degli obiettivi, per il 20% ai comportamenti organizzativi e per il 20% ai risultati della *performance* d'Ateneo.

Per il personale dirigente è stato elaborato un profilo di competenze comportamentali e si evidenzia un indice di copertura inteso come rapporto fra la valutazione ottenuta e il punteggio atteso. La valutazione effettuata nel 2013 sulla base di 10 competenze manageriali, su una scala 0-10 come sotto riportata, si pone nell'area della valutazione positiva.

| Valutazioni (min. 1 – max 10) | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|---------------------------------|---|---|---|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | | | | sufficiente | | | | ottimo |
| Area della valutazione negativa | | | | | Area della valutazione positiva | | | | |

La tabella successiva riporta i dati degli obiettivi assegnati e il loro grado medio di raggiungimento.

| Area | Numero obiettivi assegnati | % media di raggiungimento |
|------------------|----------------------------|---------------------------|
| Area trasversale | 4 | 74% |

Fonte: elaborazioni Area Organizzazione e Personale.

Considerazioni conclusive

L'Ateneo ha interpretato il processo della valutazione della *performance* individuale derivante dal D.Lgs. 150/2009 in termini di opportunità e come leva gestionale e motivazionale del personale. Il 2013 è stato un anno di crescita delle competenze e di maturazione dei processi in capo alle strutture, nell'ottica di una sempre più chiara pianificazione degli obiettivi e di misurazione dei risultati.

4 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Considerato che l'Ateneo non si è ancora dotato di un bilancio di genere, di seguito si presenta un'analisi descrittiva delle principali componenti di genere della Comunità universitaria.

Negli Organi di governo dell'Ateneo, come si rileva dalla Tabella 5, la presenza media femminile si attesta al 29,5% del totale, con presenze comprese tra il 20,0% del Senato Accademico e il 33,3% del Nucleo di Valutazione.

Tabella 5 – Analisi di genere nei principali Organi di governo – 31/12/2013

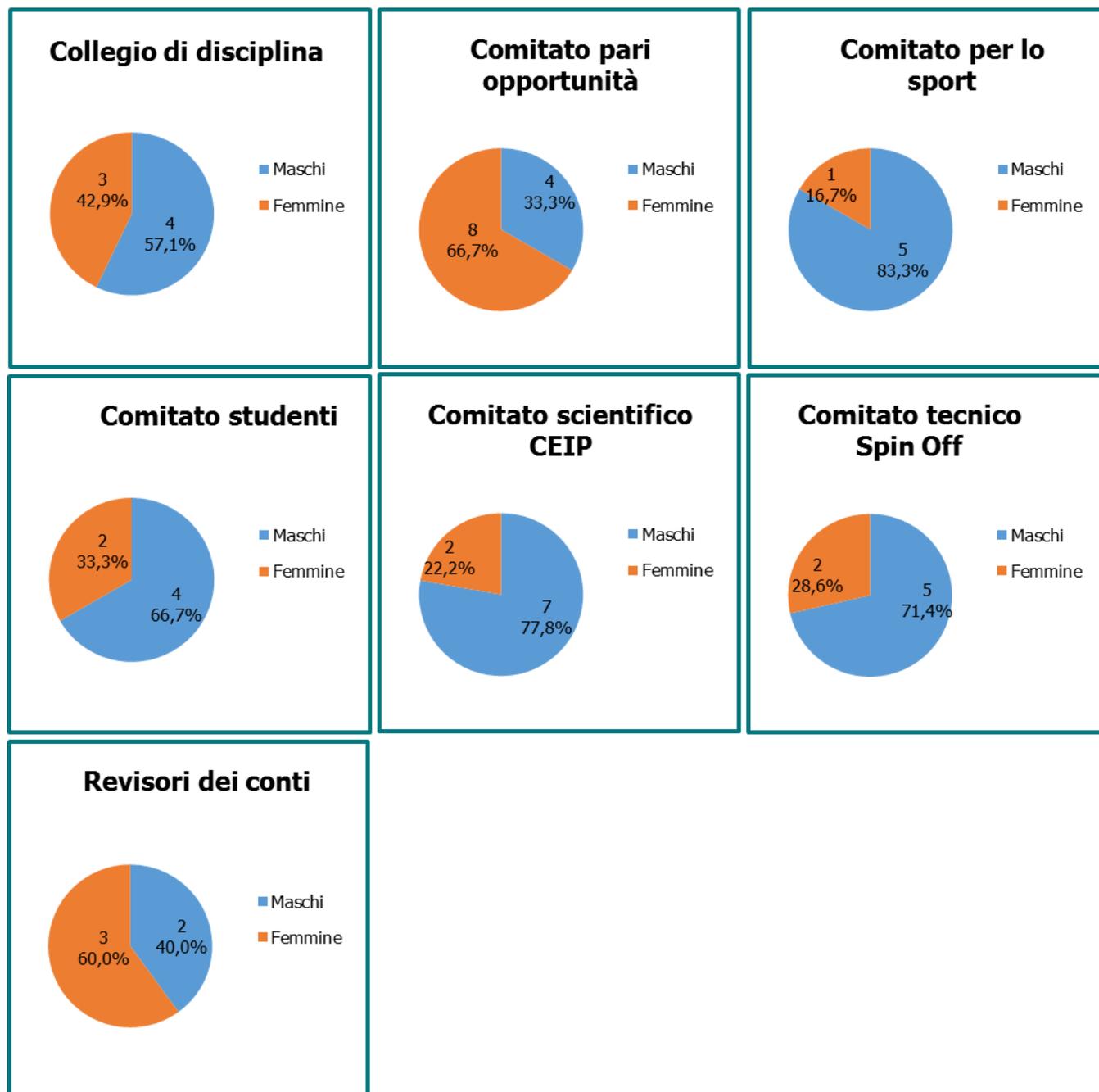
| Organi di governo | Maschi | Femmine | Totali | % M | % F |
|-----------------------------|---------------|----------------|---------------|--------------|--------------|
| Senato accademico | 20 | 5 | 25 | 80,0% | 20,0% |
| Consiglio d'Amministrazione | 7 | 3 | 10 | 70,0% | 30,0% |
| Nucleo di valutazione | 4 | 2 | 6 | 66,7% | 33,3% |
| Consiglio degli studenti | 24 | 13 | 37 | 64,9% | 35,1% |
| Totale complessivo | 55 | 23 | 78 | 70,5% | 29,5% |

Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale. Dati riferiti al 31/12/2013.

Gli attuali Direttori di dipartimento sono 13 maschi e una femmina. Sono di genere maschile anche il Prorettore vicario e 4 su 6 dei Delegati rettorali di Area, mentre tra i Delegati di Settore la presenza femminile si attesta al 50,0% (12 su 24).

Analizzando gli altri Organi di governo, risulta che la componente femminile è pari al 66,7% nel Comitato Pari Opportunità e al 60% tra i Revisori dei Conti.

Figura 8 – Analisi di genere degli Organi di governo



Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale su dati riferiti al 31/12/2013.

Alla data del 31 dicembre 2013, tra i 690 docenti e ricercatori dell'Ateneo l'incidenza femminile è risultata pari al 32,9% e quella maschile si è attestata al 67,1%. Con riferimento al ruolo, la componente femminile è risultata massima tra i ricercatori a tempo determinato (57,9%) e minima tra i professori ordinari (15,8%).

L'età media della componente maschile tra i docenti e ricercatori è di 51,6 anni (massima tra i professori ordinari con 58,3 anni e minima tra i ricercatori a tempo determinato con 35,8 anni) mentre tra le donne è di 49,4 anni (massima tra i professori ordinari con 58,1 anni e minima tra i ricercatori a tempo determinato con 40,8 anni).

Tabella 6 – Docenti e Ricercatori per genere e età media*

| Ruolo | Maschi | Femmine | Totale | % M | % F | Età media | | |
|---------------------------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | | Maschi | Femmine | Totale |
| Professori Associati | 125 | 64 | 189 | 66,1 | 33,9 | 52,8 | 52,0 | 52,5 |
| Professori Ordinari | 155 | 29 | 184 | 84,2 | 15,8 | 58,3 | 58,1 | 58,3 |
| Ricercatori a tempo determinato | 8 | 11 | 19 | 42,1 | 57,9 | 35,8 | 40,8 | 38,7 |
| Ricercatori Universitari | 174 | 122 | 296 | 58,8 | 41,2 | 45,5 | 46,8 | 46,0 |
| Assistenti universitari | 1 | 1 | 2 | 50,0 | 50,0 | 59,0 | 56,0 | 57,5 |
| Totale | 463 | 227 | 690* | 67,1 | 32,9 | 51,6 | 49,4 | 50,9 |

Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale su dati CSA aggiornati al 31/12/2013.

Analizzando i docenti e i ricercatori per Dipartimento, emerge una presenza femminile compresa in un *range* che va da un minimo dell'8,9% del Dipartimento di Ingegneria elettrica gestionale e meccanica ad un massimo del 69,8% relativo al Dipartimento di Lingue e letterature straniere.

Tabella 7 – Docenti e Ricercatori* per genere e Dipartimento

| Dipartimento | Maschi | | Femmine | |
|---|-----------------|--------------|-----------------|--------------|
| | valore assoluto | valore % | valore assoluto | valore % |
| CHIMICA, FISICA E AMBIENTE | 30 | 68,2% | 14 | 31,8% |
| SCIENZE DEGLI ALIMENTI | 19 | 42,2% | 26 | 57,8% |
| STORIA E TUTELA DEI BENI CULTURALI | 29 | 65,9% | 15 | 34,1% |
| INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA | 29 | 76,3% | 9 | 23,7% |
| INGEGNERIA ELETTRICA GESTIONALE MECCANICA | 51 | 91,1% | 5 | 8,9% |
| SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE | 41 | 66,1% | 21 | 33,9% |
| LINGUE E LETTERATURE STRANIERE | 13 | 30,2% | 30 | 69,8% |
| MATEMATICA E INFORMATICA | 57 | 85,1% | 10 | 14,9% |
| SCIENZE AGRARIE E AMBIENTALI | 46 | 74,2% | 16 | 25,8% |
| SCIENZE GIURIDICHE | 29 | 65,9% | 15 | 34,1% |
| SCIENZE MEDICHE SPERIMENTALI E CLINICHE | 29 | 67,4% | 14 | 32,6% |
| SCIENZE UMANE | 27 | 69,2% | 12 | 30,8% |
| SCIENZE MEDICHE E BIOLOGICHE | 39 | 59,1% | 27 | 40,9% |
| STUDI UMANISTICI | 24 | 64,9% | 13 | 35,1% |
| Totale | 463 | 67,1% | 227 | 32,9% |

Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale su dati CSA aggiornati al 31/12/2013.

*Nota: Dei 690 docenti e ricercatori in servizio al 31/12/2013, 3 provengono da altri Atenei ma prestano servizio nel nostro Ateneo in regime di convenzione al 100%, ex art. 6, comma 11, della legge 240 del 2010.

Per quanto riguarda gli studenti, dai dati disponibili emerge che le studentesse sono attualmente in maggioranza sia tra gli studenti iscritti (53,6%), sia tra gli immatricolati (54,7%). Con riferimento agli iscritti, la percentuale di genere femminile è compresa tra un massimo dell'85,9% di studentesse iscritte a corsi di studio assegnati al Dipartimento di Scienze Umane, seguito dall'83,8% di Lingue e letterature straniere, e un minimo del 14,4% del Dipartimento di Ingegneria elettrica, gestionale e meccanica. Per quanto riguarda la

percentuale di genere maschile la situazione è esattamente l'opposto rispetto a quella che caratterizza il genere femminile; è presente un massimo pari all'85,6% di presenze maschili nei corsi di studio assegnati al Dipartimento di Ingegneria elettrica, gestionale e meccanica e un minimo del 14,1% al Dipartimento di Scienze Umane seguito dal 16,2% di Lingue e letterature straniere.

Per quanto riguarda gli immatricolati, l'incidenza femminile maggiore la ritroviamo nei corsi di studio assegnati al Dipartimento di Lingue e letterature straniere (82,7%) mentre la percentuale minore è riconducibile al Dipartimento di Ingegneria elettrica, gestionale e meccanica (17,1%).

I risultati sono riportati nella tabella proposta di seguito.

Tabella 8 – Studenti iscritti e immatricolati per genere e Dipartimento – a.a. 2012/2013

| Dipartimenti | Iscritti | | | | Immatricolati al I anno | | | |
|--|--------------|--------------|---------------|--------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | F | M | Totale | %F | F | M | Totale | % F |
| CHIMICA, FISICA E AMBIENTE | 111 | 127 | 238 | 46,6% | 42 | 30 | 72 | 58,3% |
| SCIENZE DEGLI ALIMENTI | 549 | 329 | 878 | 62,5% | 244 | 130 | 374 | 65,2% |
| STORIA E TUTELA DEI BENI CULTURALI | 740 | 262 | 1.002 | 73,9% | 216 | 87 | 303 | 71,3% |
| INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA | 522 | 825 | 1.347 | 38,8% | 140 | 199 | 339 | 41,3% |
| INGEGNERIA ELETTRICA GESTIONALE MECCANICA | 229 | 1.363 | 1.592 | 14,4% | 76 | 368 | 444 | 17,1% |
| SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE | 1.205 | 1.191 | 2.396 | 50,3% | 333 | 286 | 619 | 53,8% |
| LINGUE E LETTERATURE STRANIERE | 1.201 | 232 | 1.433 | 83,8% | 398 | 83 | 481 | 82,7% |
| MATEMATICA E INFORMATICA | 333 | 965 | 1.298 | 25,7% | 99 | 252 | 351 | 28,2% |
| SCIENZE AGRARIE E AMBIENTALI | 319 | 681 | 1.000 | 31,9% | 100 | 235 | 335 | 29,9% |
| SCIENZE GIURIDICHE | 843 | 459 | 1.302 | 64,7% | 145 | 82 | 227 | 63,9% |
| SCIENZE MEDICHE SPERIMENTALI E CLINICHE | 608 | 342 | 950 | 64,0% | 116 | 57 | 173 | 67,1% |
| SCIENZE UMANE | 1.145 | 188 | 1.333 | 85,9% | 262 | 48 | 310 | 84,5% |
| SCIENZE MEDICHE E BIOLOGICHE | 525 | 365 | 890 | 59,0% | 157 | 117 | 274 | 57,3% |
| STUDI UMANISTICI | 298 | 149 | 447 | 66,7% | 103 | 38 | 141 | 73,0% |
| Totale Ateneo | 8.628 | 7.478 | 16.106 | 53,6% | 2.431 | 2.012 | 4.443 | 54,7% |

Fonte: elaborazione Servizio Sviluppo e controllo direzionale - dati Data warehouse d'Ateneo - aggiornamento al 05/06/2014.

L'età media degli studenti iscritti all'Ateneo è di 23,9 anni, che si attesta a 23,9 anni tra le femmine e 24,0 anni tra i maschi. A livello di Dipartimento il confronto è puramente indicativo, essendo influenzato anche dalla diversa durata dei percorsi formativi e dall'incidenza degli immatricolati. L'età media della componente maschile è compresa tra i 30,7 anni degli studenti iscritti ai corsi di studio assegnati al Dipartimento di Scienze Umane e i 22,3 anni del Dipartimento di Scienze mediche sperimentali e cliniche.

Per quanto riguarda la componente femminile la *range* è compreso tra i 26,5 anni delle studentesse iscritte ai corsi di studio assegnati al Dipartimento di Scienze Umane e i 21,7 anni del Dipartimento di Scienze degli Alimenti.

Tabella 9 – Età media per genere e Dipartimento degli studenti iscritti – a.a. 2012/2013

| Dipartimenti | Età media iscritti | | |
|---|--------------------|-------------|-------------|
| | F | M | Totale |
| CHIMICA, FISICA E AMBIENTE | 22,5 | 24,2 | 23,4 |
| SCIENZE DEGLI ALIMENTI | 21,7 | 23,6 | 22,4 |
| STORIA E TUTELA DEI BENI CULTURALI | 24,9 | 25,8 | 25,1 |
| INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA | 23,0 | 23,7 | 23,4 |
| INGEGNERIA ELETTRICA GESTIONALE MECCANICA | 22,0 | 23,6 | 23,3 |
| SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE | 23,3 | 23,4 | 23,4 |
| LINGUE E LETTERATURE STRANIERE | 23,8 | 24,5 | 23,9 |
| MATEMATICA E INFORMATICA | 22,9 | 23,8 | 23,6 |
| SCIENZE AGRARIE E AMBIENTALI | 22,6 | 22,7 | 22,7 |
| SCIENZE GIURIDICHE | 24,6 | 25,1 | 24,8 |
| SCIENZE MEDICHE SPERIMENTALI E CLINICHE | 23,0 | 23,8 | 23,2 |
| SCIENZE UMANE | 26,5 | 30,7 | 27,2 |
| SCIENZE MEDICHE E BIOLOGICHE | 23,0 | 24,1 | 23,4 |
| STUDI UMANISTICI | 25,1 | 25,3 | 25,2 |
| Totale Ateneo | 23,9 | 24,0 | 23,9 |

Fonte: elaborazione Servizio Sviluppo e controllo direzionale - dati Data warehouse d'Ateneo - aggiornamento al 05/06/2014.

Il 60,0% del personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo, assunto con un contratto a tempo sia indeterminato, sia determinato, è di genere femminile, con percentuali pari al 60,0% della categoria "EP", al 60,7% del totale della categoria "D" e al 62,1% di coloro che sono inquadrati nella categoria "C". L'età media della componente maschile è di 48,4 anni (escludendo i dirigenti è massima nella categoria "EP" con 51,0 anni e minima nella categoria "C" con 47,6 anni), superiore a quella femminile, che si attesta a 46,9 anni ed è a sua volta massima nella categoria "D" con 49,8 anni e minima nella categoria "C" con 45,3 anni.

Tabella 10 – Personale dirigente e tecnico – amministrativo per genere e categoria (a tempo indeterminato e determinato)

| Categoria | M | F | Totale | % M | % F |
|---------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| Dirigenti | 2 | 1 | 3 | 66,7% | 33,3% |
| EP | 8 | 12 | 20 | 40,0% | 60,0% |
| D | 59 | 91 | 150 | 39,3% | 60,7% |
| C | 129 | 211 | 340 | 37,9% | 62,1% |
| B | 19 | 11 | 30 | 63,3% | 36,7% |
| Totale | 217 | 326 | 543 | 40,0% | 60,0% |

Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale su dati CSA aggiornati al 31/12/2013.

NOTA: è stato considerato il personale dirigente e tecnico – amministrativo a tempo indeterminato e determinato.

5 ALLEGATI¹⁷

I documenti del ciclo di gestione della performance

Tabella 11 – I documenti del ciclo di gestione della *performance*

| <i>Documento</i> | <i>Data di prima approvazione</i> | <i>Data ultimo aggiornamento</i> | <i>Link documento</i> |
|---|---|---|---|
| Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> | 08 marzo 2012 | 19 luglio 2013 | http://www.uniud.it/ateneo/organizzazione/TRASPARENZA/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance-19-07-2013.pdf |
| Piano della <i>performance</i> | 17 febbraio 2011 (Piano <i>performance</i> 2011-2013) | 28 febbraio 2013 (Piano <i>performance</i> 2013-2015) | http://www.uniud.it/ateneo/organizzazione/TRASPARENZA/performance/piano-della-performance/Piano%20performance 2013-2015 UNIUD.pdf |
| Programma triennale per la trasparenza e l'integrità | 26 aprile 2012 (Piano della Trasparenza e Integrità 2012-2014) | 26 aprile 2012 (Piano della Trasparenza e Integrità 2012-2014) | http://www.uniud.it/ateneo/organizzazione/TRASPARENZA/dsflo/trasparenzauniud.pdf |
| <i>Standard di qualità dei servizi</i> | | | |

La Valutazione Individuale

Tabella 12 – Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

| | personale valutato (valore assoluto) | periodo conclusione valutazioni | | Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni) | | |
|--|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|--|---------|----|
| | | mese e anno (mm/aaaa) | valutazione ancora in corso (SI/NO) | 50% - 100% | 1% -49% | 0% |
| Dirigenti di I fascia e assimilabili ¹⁸ | 1 | | No | 1 | | |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | 1 | | No | 1 | | |
| Non dirigenti | 519 | | Sì | 519 | | |

¹⁷ Previsti dalla delibera CIVIT 5/2012 e successivo aggiornamento del 30 maggio 2013.

¹⁸ Direttore Generale dal 09/03/2012, come da delibera del Consiglio di Amministrazione ex lege 240/2010. Ante: "Direttore Amministrativo".

Tabella 13 – Peso (%) dei criteri di valutazione

| | contributo alla performance complessiva dell'amm.ne | obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità | capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori | obiettivi individuali | obiettivi di gruppo | contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza | competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere |
|--|---|---|--|-----------------------|---------------------|--|--|
| Dirigenti di I fascia e assimilabili ¹⁹ | | | | | | | |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | 20 | | | 60 | | | 20 |
| Non dirigenti | | | | 50 | | 10 | 40 |
| Categoria EP | | | | 55 | | 5 | 40 |
| Categoria D (con indennità di responsabilità) | | | | | | | 40 |
| Categorie B, C e D | | | | | | | 100 |

Tabella 14 – Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

| | personale per classe di punteggio (valore assoluto) | | |
|---------------------------------------|--|----------|------------------|
| | 100%- 90% | 89%- 60% | inferiore al 60% |
| Dirigenti di I fascia e assimilabili | 1 | | |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | | 1 | |
| Non dirigenti | Il processo di valutazione non è ancora concluso. Al momento dell'approvazione della presente Relazione è ancora in corso di svolgimento la prevista procedura di riconciliazione. | | |

¹⁹ Direttore Generale dal 09/03/2012, come da delibera del Consiglio di Amministrazione ex lege 240/2010. Ante: "Direttore Amministrativo".

Tabella 15 – Collegamento alla *performance* individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

| | Si (indicare con "X") | No (indicare con "X") | (se si) indicare i criteri | (se no) motivazioni | data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa) |
|---|--------------------------|--------------------------|--|------------------------|---|
| Dirigenti e assimilabili | X | | Obiettivi, comportamenti organizzativi e performance organizzativa | | 15/10/2012 |
| Categoria EP Categoria D (con indennità di responsabilità) | X | | Obiettivi, comportamenti organizzativi e performance organizzativa | | 12/04/2012 |
| Categorie B, C e D | X | | Comportamenti organizzativi e performance organizzativa | | 21/01/2013 |

Tabella 16 – Obblighi dirigenziali

| I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione? | |
|---|--------------------------|
| Si (indicare con "X") | No (indicare con "X") |
| X | |