



RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* ANNO 2018

art. 10 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione

28 maggio 2019



INDICE

1. Il contesto di riferimento	3
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri <i>Stakeholder</i> esterni	6
2.1 <i>Focus</i> sulle classifiche annuali CENSIS	7
3. Obiettivi: risultati e scostamenti.....	7
3.1 Gli indicatori di <i>performance</i> per la misurazione e la valutazione della <i>performance</i> organizzativa	7
3.2 Obiettivi individuali – Valutazione della <i>Performance</i> individuale	12
4. Allegati	22

1. Il contesto di riferimento

La Relazione sulla *performance* è prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, come novellato dal D.Lgs. n. 74/2017, e dalle deliberazioni di riferimento emanate dalla 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). La legge n. 98/2013 ha determinato il trasferimento all'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR e il citato D.Lgs. n. 74/2017, all'art. 13, comma 12, ha attribuito all'ANVUR un ruolo di coordinamento del sistema nazionale di valutazione della *performance* per università statali ed enti di ricerca vigilati dal MIUR (EPR), nel rispetto dei principi contenuti nel decreto e in piena sinergia con il Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP). Con queste premesse, la Relazione sulla *performance* è parte integrante del ciclo della *performance* di cui al D.Lgs. n. 150/2009 che, tenendo conto anche delle indicazioni dell'ANVUR, può essere sintetizzato nella seguente Tabella 1:

Tabella 1 – Il cronoprogramma del "ciclo di gestione della *performance*"

Scadenza	Riferimenti	Adempimento	Organo dell'Ateneo
Ante approvazione aggiornamento SMVP	art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 (ANVUR)	Parere preventivo e vincolante sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
Ante adozione Piano integrato della performance	art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 (ANVUR)	Approvazione aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	Consiglio di Amministrazione
31 gennaio	art. 10, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane (luglio 2015)	Adozione Piano integrato della performance	Consiglio di Amministrazione
30 giugno	art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009	Approvazione Relazione sulla performance	Consiglio di Amministrazione
30 giugno	art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 Delibera Anac n. 5/2012	Validazione Relazione sulla performance	Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
15 luglio	art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e Linee guida ANVUR 2018 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione (maggio 2018)	Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (Relazione annuale del Nucleo di Valutazione, sezione "Valutazione della performance")	Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

I risultati della *performance* 2018, presentati in questa relazione, confermano il *trend*, già emerso anche nelle precedenti relazioni, di progressivo miglioramento del contributo del personale dirigente e tecnico-amministrativo al raggiungimento degli [obiettivi strategici dell'Ateneo](#).

Anche nel 2018 sono emerse le ricadute positive della [mappatura dei processi](#), avviata nel 2015, e della [certificazione di qualità ISO 9001:2008](#) del sistema di gestione dell'Ateneo, avvenuta nel 2016, che danno un contributo rilevante alla diffusione di specifiche competenze e all'adozione di comportamenti che responsabilizzano, ulteriormente, il personale dirigente e tecnico-amministrativo nei confronti degli utenti, con un approccio al lavoro per "processi" finalizzato al miglioramento continuo, che ha un impatto positivo anche sulla gestione delle attività correlate all'accreditamento periodico della sede e dei corsi di studio previste dal [sistema di Autovalutazione, Valutazione periodica e Accredimento \(AVA\)](#) dell'ANVUR.

L'attuazione del [Piano Strategico di Ateneo](#) tramite le azioni previste dai Piani Strategici dei Dipartimenti (PSD) e le azioni mirate di Ateneo per la didattica, la ricerca e il trasferimento tecnologico, è stato costantemente monitorato nel 2018 con il cruscotto direzionale e con verifiche periodiche.

Il "clima organizzativo" è stato rilevato anche con l'ausilio della consueta specifica [indagine sul "benessere organizzativo"](#)¹, che dal 2014 viene effettuata con cadenza annuale. I riscontri ottenuti hanno consentito alla Direzione Generale di disporre di dati, quantitativi e qualitativi, utili per effettuare interventi mirati, con particolare riferimento alla formazione e alla valorizzazione del personale dirigente e tecnico-amministrativo e a una più efficace condivisione e circolazione delle informazioni riguardanti sia gli obiettivi strategici dell'Ateneo, sia il coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo nelle azioni previste per il raggiungimento dei suddetti obiettivi. I risultati riferiti al 2018 hanno confermato il *trend* positivo riconducibile ai rapporti con i colleghi di lavoro, al senso di appartenenza, al coinvolgimento nelle scelte organizzative, alla circolazione delle informazioni, alla sicurezza del luogo di lavoro e un benessere organizzativo complessivo in linea con lo specifico obiettivo del Piano della *performance*. Dall'analisi dei dati² sono inoltre emersi una conferma di un elevato "benessere" riferito al senso di appartenenza all'Ateneo, all'ambiente di lavoro e ai rapporti con i Colleghi, e un miglioramento nella percezione della possibilità di sviluppo professionale e del superiore gerarchico. Il tasso di risposta del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo di Udine è risultato pari al 65,5% e i risultati ottenuti sono stati confrontati nell'ambito del "Progetto Good Practice" coordinato dal Politecnico di Milano e finalizzato a condividere buone pratiche amministrativo-gestionali tra numerosi atenei italiani. Con riferimento alle aree di miglioramento

¹ <https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo->

² https://www.uniud.it/it/servizi/servizi-personale/servizi-personale-ta/benessere-organizzativo/copy_of_benessere-organizzativo



emerse dai risultati della rilevazione, la Direzione Generale ha coordinato una serie di specifiche [attività](#) la cui efficacia sarà verificata anche in base ai risultati dell'indagine sul benessere organizzativo relativa all'anno 2019.

Anche dai [risultati della rilevazione della student satisfaction](#), ovvero dell'efficacia percepita dagli studenti rispetto ai servizi che vengono loro erogati, emergono utili indicazioni per la valutazione della *performance* organizzativa. Tali indicazioni sono rese ancor più affidabili dall'alto tasso di compilazione del questionario da parte degli studenti che, nella rilevazione effettuata via *web* tramite Esse3, dal 2 maggio 2018 al 22 giugno 2018, è ulteriormente aumentato rispetto all'a.a. 2017/18, anno in cui era già il più elevato a livello nazionale, attestandosi complessivamente al 91,3%. Elevata, e in aumento rispetto allo scorso anno, è la percentuale di studenti complessivamente soddisfatti dell'esperienza universitaria presso l'Ateneo di Udine: l'84,5%. I risultati del questionario, disponibili con un dettaglio informativo a livello di sede didattica, Dipartimento e Corso di studio, sono utilizzati per [pianificare azioni concrete di miglioramento](#) e la Direzione Generale coordina il monitoraggio periodico dei risultati ottenuti e gli eventuali interventi correttivi finalizzati alla realizzazione delle azioni di miglioramento in linea con le aspettative degli studenti. L'Area Servizi agli studenti ha, inoltre, attivato una "scatola delle idee", ovvero un indirizzo di posta elettronica (studenti@uniud.it) che può essere utilizzato dagli studenti per inviare proposte e suggerimenti per rendere l'esperienza in UNIUD utile non solo per l'acquisizione di competenze ma anche per sperimentare capacità di innovazione, creatività e operatività.

Con queste premesse, la Relazione sulla *performance* consente un confronto tra gli obiettivi previsti per l'anno 2018 dal Piano Integrato della *performance* 2018-2020³ 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 adeguatamente il prossimo ciclo di gestione della *performance*.

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

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

Il quadro sinottico di cui alla Tabella 2 contiene dati a livello di offerta didattica, domanda e risultati della formazione e risorse umane. Le variazioni assolute e relative tra l'anno 2018 rispetto al 2017⁴ fanno emergere una sostanziale stabilità.

Tabella 2 – Quadro sinottico

LA DIDATTICA E LA RICERCA				
Offerta Didattica	a.a. 2017-2018	a.a. 2018-2019	Var. assolute	Var. %
Corsi di laurea	36	37	1	2,8%
Corsi di laurea magistrale e a ciclo unico	37	39	2	5,4%
Corsi di Dottorato	15	15	0	0,0%
Scuole di specializzazione *	23	22	-1	-4,3%
Master	13	11	-2	-15,4%
Domanda di formazione	a.a. 2017-2018	a.a. 2018-2019	Var. assolute	Var. %
Studenti iscritti	15.244	15.328	84	0,6%
Dottorandi	252	243	-9	-3,6%
Specializzandi *	385	390	5	1,3%
Iscritti a Master	135	200	65	48,1%
Risultati della formazione	anno 2017	anno 2018	Var. assolute	Var. %
Laureati	2.821	2.938	117	4,1%
Dottori di ricerca	114	74	-40	-35,1%
LE RISORSE UMANE				
	anno 2017	anno 2018	Var. assolute	Var. %
Personale docente e ricercatore	646	638	-8	-1,2%
I Fascia **	163	163	0	0,0%
II Fascia	245	251	6	2,4%
Ricercatori	200	179	-21	-10,5%
Ricercatori a tempo determinato	36	43	7	19,4%
Assistenti	2	2	0	0,0%
Assegnisti di ricerca	166	200	34	20,5%
Personale Dirigente e tecnico-amministrativo	533	524	-9	-1,7%
a tempo indeterminato	503	494	-9	-1,8%
a tempo determinato	30	30	0	0,0%
Collaboratori ed esperti linguistici	30	33	3	10,0%

Fonti dei dati: elaborazioni Area Pianificazione e controllo direzionale su dati CSA, *Data Warehouse* di Ateneo. I dati dell'a.a. 2018/19 sono provvisori.

Note: * I dati relativi alle scuole di specializzazione e agli specializzandi si riferiscono all'anno accademico precedente a quello indicato. ** è compreso un Professore Straordinario a tempo determinato L. 230/2005

⁴ Gli anni sono espressi come anni accademici e/o solari in funzione dell'oggetto specifico della rilevazione.



2.1 Focus sulle classifiche annuali CENSIS

Le classifiche annuali del CENSIS indicano un posizionamento dell'Ateneo al nono posto, tra gli Atenei *medis* all'interno della classifica pubblicata per l'a.a. 2018-2019 che prende in considerazione fattori quali le strutture disponibili, i servizi erogati, il livello di internazionalizzazione e la capacità di comunicazione 2.0. In particolare, la classifica della "didattica", con riferimento alla progressione di carriera degli studenti e ai rapporti internazionali, è suddivisa in aree disciplinari che ricomprendono le 47 classi di laurea triennali istituite con la legge n. 270/2004, e le corrispondenti aree disciplinari per i corsi di laurea a ciclo unico. In particolare, l'Ateneo di Udine si colloca al 1° posto su 37 atenei nel gruppo "medico-sanitario", al 2° posto su 30 atenei all'interno del gruppo "sportivo".

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

Tabella 3 – Classifica CENSIS 2018-2019 della "didattica"

Raggruppamenti CENSIS	POSIZIONE
Agrario-veterinario	10 su 25
Economico-statistico	17 su 46
Giuridico	12 su 32
Ingegneria	22 su 40
Letterario-umanistico	10 su 41
Linguistico	5 su 41
Medico sanitario	1 su 37
Scientifico	13 su 41
Socio-politico	9 su 40
Sportivo	2 su 30
Laurea Magistrale a ciclo unico in Medicina e Chirurgia	7 su 37
Laurea Magistrale a ciclo unico in Giurisprudenza	23 su 48

Fonte: CENSIS - Grande Guida Università 2018-2019

3. Obiettivi: risultati e scostamenti

3.1 Gli indicatori di *performance* per la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa

Il 2018 è l'ultimo anno in cui la *performance* organizzativa è stata misurata con la batteria sperimentale di indicatori introdotta nel 2015 per contribuire a pianificare e coordinare le azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo e, successivamente, della Programmazione triennale 2016-2018 e della "valorizzazione dell'autonomia responsabile" (quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario per il biennio 2017-2018). Dal 2019, come previsto

⁵ Il CENSIS considera "medi" gli atenei con un numero di studenti iscritti compreso tra 10.000 e 20.000.

dal [Piano integrato della performance 2019-2021](#), è stata introdotta una batteria di indicatori funzionale a rappresentare e misurare *performance* sulle quali il personale Dirigente e tecnico-amministrativo può incidere direttamente con le proprie attività a supporto delle attività core dell'Ateneo; si pensi, ad esempio, ai servizi erogati agli studenti, il cui gradimento e la cui qualità sono misurabili attraverso specifiche indagini che rilevano l'efficacia percepita dagli studenti.

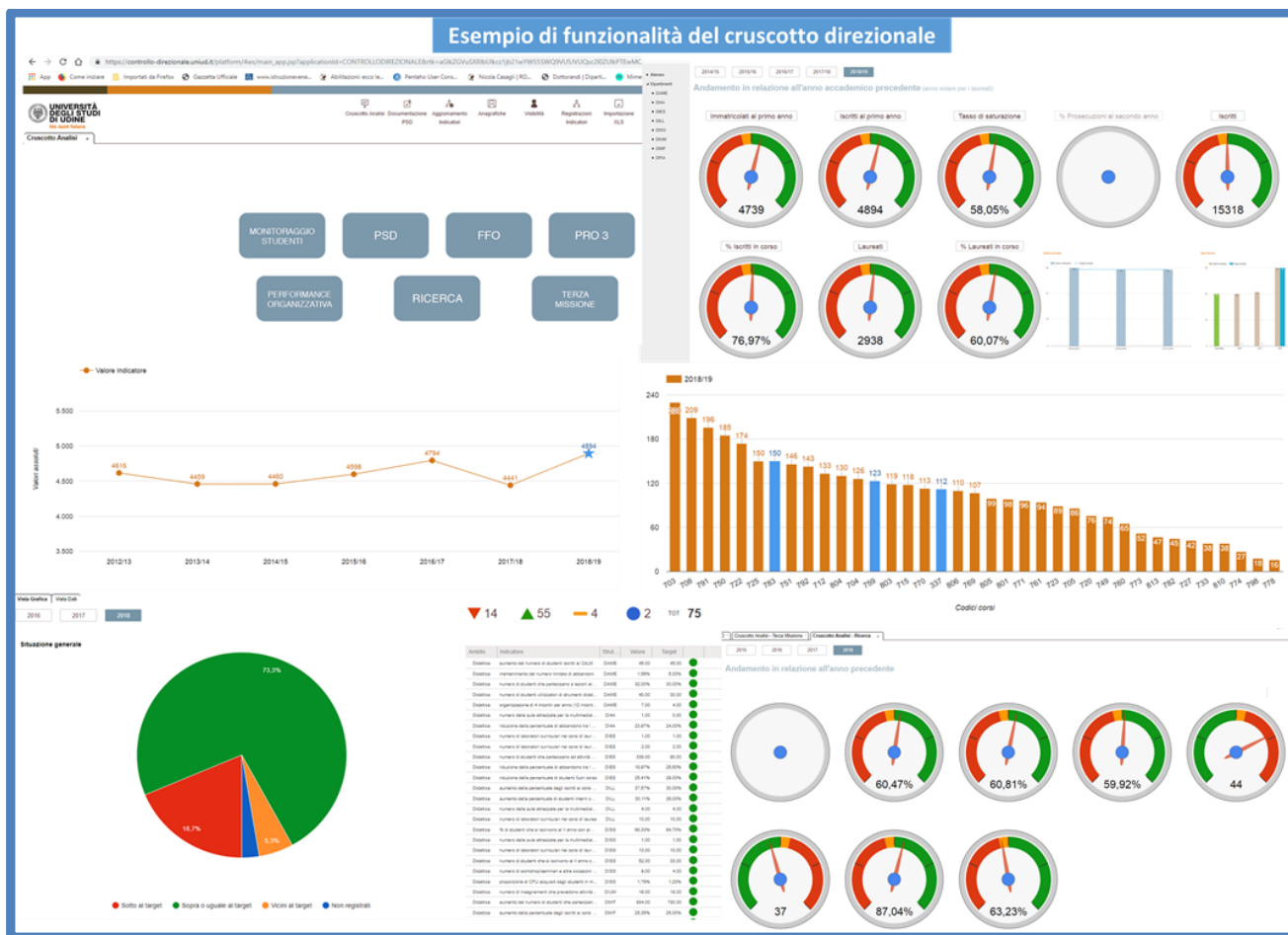
Anche nel 2018 il controllo direzionale dell'Ateneo ha contribuito a garantire il buon andamento dell'azione amministrativo-gestionale della tecnostruttura e a supporto dell'attuazione del Piano Strategico di Ateneo (PSA) e dei Piani Strategici dei Dipartimenti (PSD) e il cui perimetro operativo, basato su "cruscotti" di indicatori alimentati da elaborazioni periodiche di dati sia quantitativi, sia qualitativi, si svolge all'interno dei seguenti ambiti:

- ✓ raggiungimento degli obiettivi strategici e acquisizione di risorse (Fondo di Finanziamento Ordinario; (FFO), Programmazione Triennale MIUR, ...);
- ✓ sostenibilità economico-patrimoniale;
- ✓ performance organizzativa;
- ✓ adempimento a obblighi di legge (accreditamento della sede e dei Corsi di Studio, ciclo della *performance*, ...).



Nell'ambito del controllo direzionale opera anche il Sistema di gestione qualità ISO 9001:2008 che fa parte integrante delle attività promosse dall'Ateneo per la diffusione di una cultura della qualità, in linea con le norme internazionali di certificazione UNI ISO 9001:2008. La mappatura dei processi, avviata nel 2015, e la certificazione di qualità ISO 9001:2008 del sistema di gestione dell'Ateneo, avvenuta nel 2016, hanno contribuito anche nel 2018 a valorizzare specifiche competenze e a rendere possibile l'adozione di comportamenti che responsabilizzano il personale dirigente e tecnico-amministrativo nei confronti di tutti i portatori di interesse.

Nella pagina seguente si presenta un esempio di funzionalità del cruscotto direzionale, che è impostato con una profondità di dettaglio a livello di Ateneo, Dipartimento, Corso di studi e struttura amministrativa di primo livello e viene periodicamente aggiornato per consentire a oltre 120 utenti interni, di monitorare le ricadute delle azioni poste in essere per contribuire a raggiungere gli obiettivi strategici e migliorare costantemente la qualità dei servizi erogati.



Con questa premessa, nel 2018, con il coordinamento della Direzione Generale e in sintonia con gli Organi di governo dell'Ateneo, è stato potenziato il cruscotto direzionale per consentire un monitoraggio continuo anche della ricerca e della terza missione⁶; analogamente a quanto già avviene con i principali indicatori della didattica. Tali monitoraggi sono funzionali a impostare eventuali interventi correttivi per migliorare la capacità di controllo e di intervento sulla qualità dei processi e dei servizi, contribuendo a ridurre l'ambiguità e l'indeterminatezza nei flussi operativi, a semplificare i processi decisionali e a dare risposte concrete e mirate agli studenti e alle loro famiglie, alle imprese e, in generale, a tutti gli *stakeholder* delle attività *core* dell'Ateneo.

Coerentemente con l'impostazione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, si presentano nella seguente Tabella 4 i risultati degli indicatori sperimentali previsti dal Piano della *performance* 2018-2020, funzionali alla misurazione della *performance* organizzativa della tecnostuttura dell'Ateneo, e una sintesi dei risultati della valutazione della *performance* individuale.

⁶ Secondo quanto indicato anche dall'ANVUR, la "terza missione" è finalizzata a favorire l'applicazione diretta, la valorizzazione e l'impiego della conoscenza per contribuire allo sviluppo sociale, culturale ed economico della Società
http://www.anvur.org/index.php?option=com_content&view=article&id=875&Itemid=628&lang=it



Tabella 4 – Indicatori per la misurazione della performance organizzativa: risultati “2018” vs “Target 2018”

N.	Ambito	Indicatore	Dati di riferimento per l'indicatore	Risultati 2017	Risultati 2018	Target 2018
1	Organizzazione	Tasso di attività PTA	Numeratore: (giorni lavorabili - assenze per malattia - ferie spettanti + ferie residue dell'anno) Denominatore: giorni lavorabili	89%	89%	89%
2		Benessere organizzativo PTA	Valutazione della domanda: "Ritengo che il livello di benessere organizzativo dell'Università degli Studi di Udine corrisponda alle mie aspettative" [scala 1-6]	4	4	4
3	Didattica	Studenti: efficacia percepita	Valutazione della domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della tua esperienza universitaria?" [Percentuale di SI. Risposte SI/NO]	85%	85%	85%
4			Questionario Almalaurea laureati: domanda "Qual è il Suo giudizio sulle attrezzature per le altre attività didattiche (laboratori, attività pratiche, ecc)? [Percentuale di risposte "sempre o quasi sempre adeguate" sul totale dei compilatori]	19%	22%	17%
5		Attrattività Lauree Magistrali	Numeratore: numero di iscritti I anno delle Lauree Magistrali provenienti da altri Atenei Denominatore: numero di iscritti al I anno delle Lauree Magistrali	28%	25%	28%
6		Proporzione di iscritti fuori corso	Numeratore: numero di iscritti fuori corso Denominatore: numero di iscritti per a.a.	25%	24%	25%
7		Efficacia azione della didattica	Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L,LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	45%	53%	46%
8			Proporzione di studenti iscritti entro la durata normale del corso di studi che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'anno solare	52%	54%	51%
9		Valutazione Studenti	Valutazione della domanda: "Nel complesso, è soddisfatto dell'insegnamento?" [scala 1-4]	3	3	3

**RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE ANNO 2018**

N.	Ambito	Indicatore	Dati di riferimento per l'indicatore	Risultati 2017	Risultati 2018	Target 2018
10	Internazionalizzazione	Proporzione di CFU conseguiti all'estero	Numeratore: numero di CFU conseguiti all'estero nell'a.s. t+1 per attività di studio o tirocinio in atenei stranieri o imprese straniere maturati entro il 31/12/t+1 da studenti iscritti all'a.a. t/t+1. Denominatore: numero di CFU conseguiti nell'a.s. t+1 da studenti iscritti all'a.a. t/t+1	2%	3%	2%
11	Ricerca	Qualità collegi di dottorato	Indice di qualità media dei collegi di dottorato (R+X medio di Ateneo)	3,0	3,2	3,0
12		Solidità Dottorati di Ricerca*	Numeratore: numero di borse di dottorato finanziate dall'esterno Denominatore: numero di dottorandi	43%	35%	41%

Fonte: elaborazione Area Pianificazione e controllo direzionale (APIC) su dati Amministrazione Centrale (AMCE) e *Data warehouse* di Ateneo aggiornati a maggio 2018.

*Il risultato dell'indicatore è diminuito rispetto all'anno precedente in quanto nel 2018 non ci sono state borse di dottorato finanziate dal Fondo Sociale Europeo (FSE).



3.2 Obiettivi individuali – Valutazione della *Performance* individuale⁷

La valutazione della *Performance* individuale del personale Dirigente e tecnico amministrativo è un processo che viene attivato con cadenza annuale in base a quanto disposto dal Sistema Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università annualmente (per la *performance* 2018, il riferimento è il Sistema deliberato in data 26 gennaio 2018).

Il riferimento normativo principale è il D. Lgs. 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", che ha introdotto il ciclo della *performance* nelle amministrazioni pubbliche e ne dispone (art.7) la valutazione annuale della *performance* organizzativa e individuale. Il successivo D. Lgs. 74/2017, "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124" (c.d. "Riforma Madia") contiene modifiche al D. Lgs. 150/2009, riguardo alla valutazione della *performance* dei lavoratori pubblici, con lo scopo di migliorarne la produttività, nonché di potenziare l'efficienza e la trasparenza in tutta la pubblica amministrazione.

La valutazione della *Performance* individuale relativa all'anno 2018, analogamente a quanto avveniva gli anni scorsi, è relativa ai seguenti ambiti:

- a) 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) competenze comportamentali per il personale di cat. B, C e D senza incarichi di responsabilità.

La valutazione delle competenze comportamentali e degli obiettivi individuali viene effettuata attraverso un sistema di schede, differenziate in relazione al profilo di appartenenza (B non responsabile, C non responsabile, D non Responsabile, Responsabile ed EP) somministrate utilizzando un sistema informatizzato (PERFORM), configurato annualmente in riferimento ai rapporti valutato-valutatore rilevati al 30 settembre dell'anno oggetto di valutazione e in base agli obiettivi individuali assegnati con il Piano triennale della *Performance* (art. 10 del Decreto Legislativo 150/2009).

Il processo di valutazione della *Performance* 2018 ha visto 81 persone coinvolte nel ruolo di valutatore, di cui 9 unità appartenenti al ruolo docente e 72 al personale dirigente e tecnico

⁷ Paragrafo realizzato con la collaborazione dell'Area Organizzazione e personale.



amministrativo. La procedura è stata accompagnata dalla redazione di note operative ed esplicative al fine di chiarire il funzionamento del processo.

L'esito della valutazione della *Performance* 2018 viene utilizzata per la corresponsione su base meritocratica della produttività individuale, come previsto dal D. Lgs. 150/2009 ed i suoi successivi aggiornamenti, secondo quanto segue:

- per il personale di cat. EP e per il personale titolare di indennità di responsabilità: per il 50% alla valutazione dei comportamenti organizzativi e per il 50% al raggiungimento degli obiettivi assegnati, che concorrono al raggiungimento della *performance* di Ateneo, così come definiti nel Piano della Performance 2018-2020;
- per il personale non titolare di indennità di responsabilità: la produttività è commisurata per il 100% in relazione all'esito della valutazione sui comportamenti organizzativi.

La valutazione degli obiettivi individuali

La valutazione della *performance* individuale ha coinvolto il personale dirigente, il personale titolare di incarichi di responsabilità e, infine, il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato. Nel Piano della performance 2018 – 2020 sono stati individuati gli obiettivi operativi che durante l'anno 2018 hanno concorso all'attuazione del Piano Strategico di Ateneo (PSA). Gli obiettivi sono assegnati ai Dirigenti, ai Responsabili dei Servizi dipartimentali e ai Responsabili dei Servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e all'amministrazione dei Dipartimenti, ai Responsabili delle Aree dell'Amministrazione centrale e dei loro Uffici, ai Servizi di staff della Direzione Generale, nonché ai responsabili delle altre strutture decentrate.

Tali obiettivi mirano a valorizzare la capacità progettuale dei Responsabili delle strutture amministrative nell'ambito di un percorso di miglioramento continuo del supporto alle attività core dell'Ateneo, e a potenziare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati e a migliorare ulteriormente l'organizzazione e il benessere organizzativo.

Una parte della retribuzione accessoria dei Responsabili è commisurata al raggiungimento degli obiettivi individuali, tenuto conto che l'assegnazione delle responsabilità a livello di unità organizzative è legata a criteri di pesatura correlati alla complessità organizzativa e alla professionalità.

Si precisa, in merito alle azioni intraprese dall'Ateneo nel corso del 2018, che è stato ulteriormente parzialmente attivato il riassetto organizzativo deliberato dal Consiglio di Amministrazione a ottobre



2016 con l'istituzione di due direzioni: la Direzione Risorse Umane e Affari Generali in cui sono confluite l'Area affari legali e istituzionali, l'Area del Personale, il Servizio Gestione Sistema Qualità di Ateneo e la Direzione Servizi Operativi in cui sono confluiti l'Area Servizi Informatici e l'Area Edilizia e Logistica. Ciò ha comportato una fase di assestamento e riallocazione delle funzioni.

L'integrazione tra la valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi e la valutazione di competenze comportamentali differenziate per categoria garantisce un processo di valutazione integrale della *performance* individuale che tiene anche conto della specificità dei ruoli ricoperti.

Durante l'intero processo di valutazione della *Performance*, nel caso in cui lo stato di avanzamento degli obiettivi individuali abbia evidenziato criticità, si è provveduto all'aggiornamento e alla rimodulazione dei medesimi.

Nei casi in cui in corso d'anno si fossero presentati avvicendamenti nei responsabili o modifiche dell'assetto organizzativo, i titolari dell'incarico di responsabilità sono stati valutati sugli obiettivi assegnati per lo scorcio d'anno di riferimento. Si è considerato il numero totale dei responsabili assegnatari di obiettivi, tenendo dunque conto di tali avvicendamenti, ma ai fini della presente relazione è stato valutato il grado di raggiungimento del *target* complessivamente. Si è tenuto conto del peso relativo degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile ove espresso nella tabella ricompresa nel Piano triennale della performance 2018-2020. Ove non fosse stato esplicitato il peso, gli obiettivi si sono ritenuti di complessità equivalente.

La valutazione delle competenze comportamentali

La valutazione delle competenze comportamentali ha riguardato 534 unità di personale, valutate secondo schede differenziate, messe a punto per ciascun profilo professionale (B non responsabile, C non responsabile, D non Responsabile, Responsabile, EP e Dirigente).

Le schede utilizzate per la valutazione delle competenze comportamentali non sono state modificate rispetto all'anno precedente. In particolare vengono valutate competenze di tipo manageriale, trasversali e realizzative, specifiche in base al ruolo e alla categoria. A 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 da 0 a 5 basata sulla frequenza dei comportamenti. Inoltre, per ogni indicatore è stato individuato un punteggio atteso. Tale punteggio indica la frequenza ideale attesa in relazione alla competenza e al profilo professionale del valutato.



Il punteggio finale, determinato dalla media aritmetica delle valutazioni assegnate relativamente a 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 2,5 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 a un riallineamento degli stessi;
3. colloquio con il valutato;
4. conclusione del processo con acquisizione della valutazione definitiva.

A conclusione del ciclo della *Performance*, è possibile rendere pubblici i dati di sintesi relativi alla valutazione degli obiettivi e dei comportamenti.

Dati riepilogativi relativi alla valutazione degli obiettivi 2018

Complessivamente, nel 2018 sono stati assegnati 179 obiettivi individuali a 81 figure di Responsabili, che, nell'assetto a fine 2018 ricomprendevano: 4 dirigenti, 5 Capi Area (uno ricompreso nei Dirigenti con incarico ad interim), 2 servizi di Segreteria, 1 responsabile Azienda Agraria, 8 Responsabili dei Servizi Dipartimentali, 1 EP con incarico individuale e 60 responsabili delle sotto-articolazioni organizzative di Direzioni, Aree e Dipartimenti.

Gli obiettivi all'interno delle singole strutture sono stati assegnati in modo coordinato coerentemente con gli obiettivi dell'Ateneo e hanno riguardato, in particolare sia il monitoraggio e il miglioramento dei processi operativi che lo sviluppo di iniziative di sviluppo organizzativo.

La valutazione degli obiettivi individuali 2018 è stata avviata nei primi mesi dell'anno successivo, in seguito alla presentazione da parte di ciascun Responsabile di una Relazione sullo stato di attuazione degli stessi, sintetizzata quindi mediante la compilazione *on line* di un questionario che per ciascun valutato ricomprendeva l'insieme degli obiettivi assegnatigli.

La tipologia degli obiettivi ha reso necessaria l'implementazione di 3 diverse scale di valutazione, in base alla percentuale di raggiungimento possibile per ciascuno di essi:



Tipo obiettivo	Target non raggiunto	Target parzialmente raggiunto (-)	Target parzialmente raggiunto (+)	Target totalmente raggiunto
Tipo A	0%			100%
Tipo B	0%		50%	100%
Tipo C	0%	30%	50%	100%

Dai questionari somministrati ai valutatori, risulta che tutti i 179 obiettivi complessivamente assegnati a 81 unità di personale, delle categorie EP e Responsabile risultano pienamente raggiunti.

Dati riepilogativi relativi alla valutazione dei comportamenti per l'anno 2018

Il processo di valutazione della *performance* comportamentale ha riguardato 534 unità di personale nel ruolo di valutato e 81 unità di personale nel ruolo di valutatore, compreso il Direttore Generale per i ruoli apicali di primo livello.

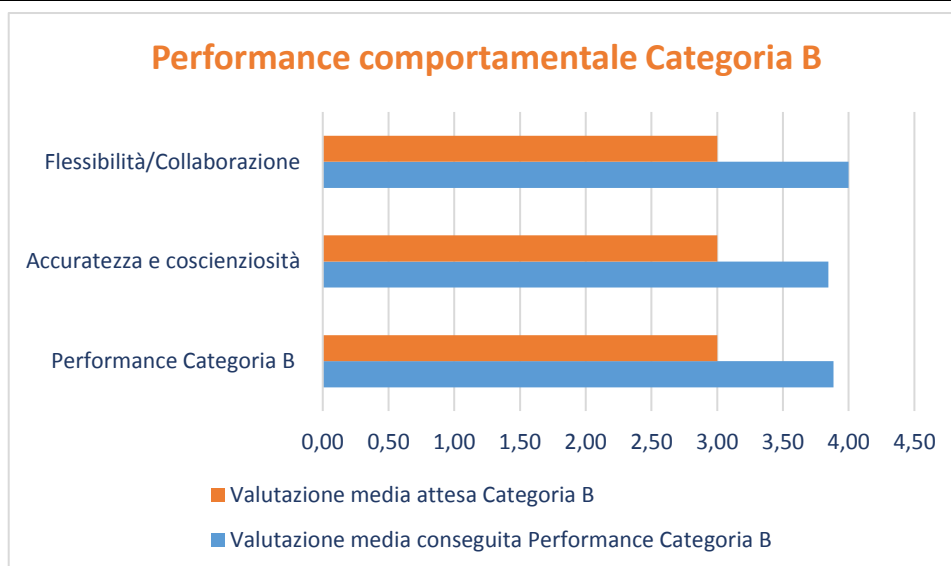
Il numero dei questionari somministrati risulta, per categoria:

Categoria valutazione	Numero questionari
Performance Categoria B	28
Performance Categoria C	336
Performance Categoria D	92
Performance Categoria EP	19
Performance Categoria Responsabile	59

Con riferimento alla valutazione ottenuta nelle competenze comportamentali, si riporta per ciascun profilo la media aritmetica dei punteggi riportati per le varie competenze, intesa come rapporto fra la somma delle votazioni riportate dai valutati appartenenti alla categoria e il totale dei valutati (sempre appartenenti alla categoria di riferimento). La procedura di riesame si è conclusa e non sono pervenute richieste di revisione della performance.

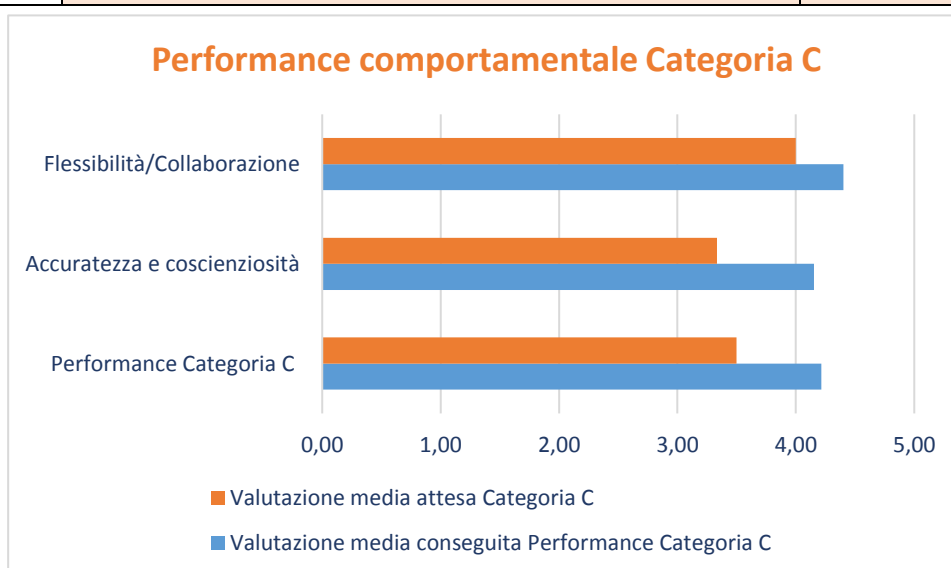
Categoria B non Responsabile

Profilo	Competenza	Media
B non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	3,85
	Flessibilità/Collaborazione	4,00
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,00	3,88



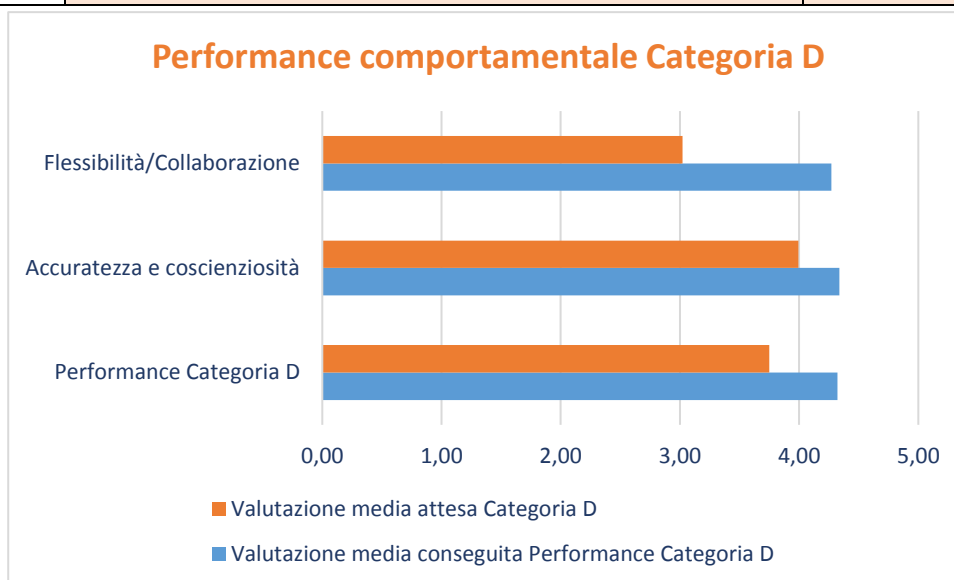
Categoria C non Responsabile

Profilo	Competenza	Media
C non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,15
	Flessibilità/Collaborazione	4,40
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,50	4,22



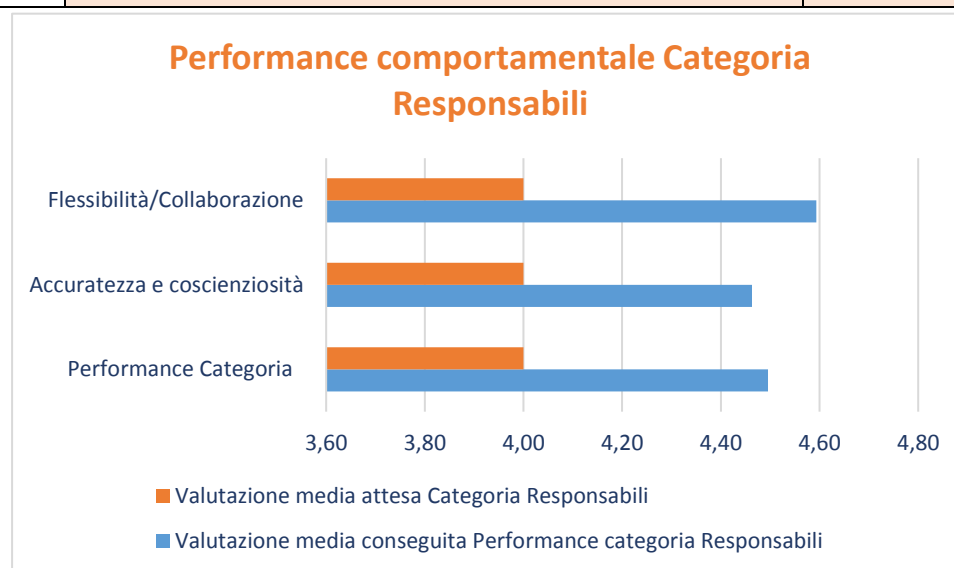
Categoria D non Responsabile

Profilo	Competenza	Media
D non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,34
	Flessibilità/Collaborazione	4,27
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,75	4,32



Categoria Responsabile

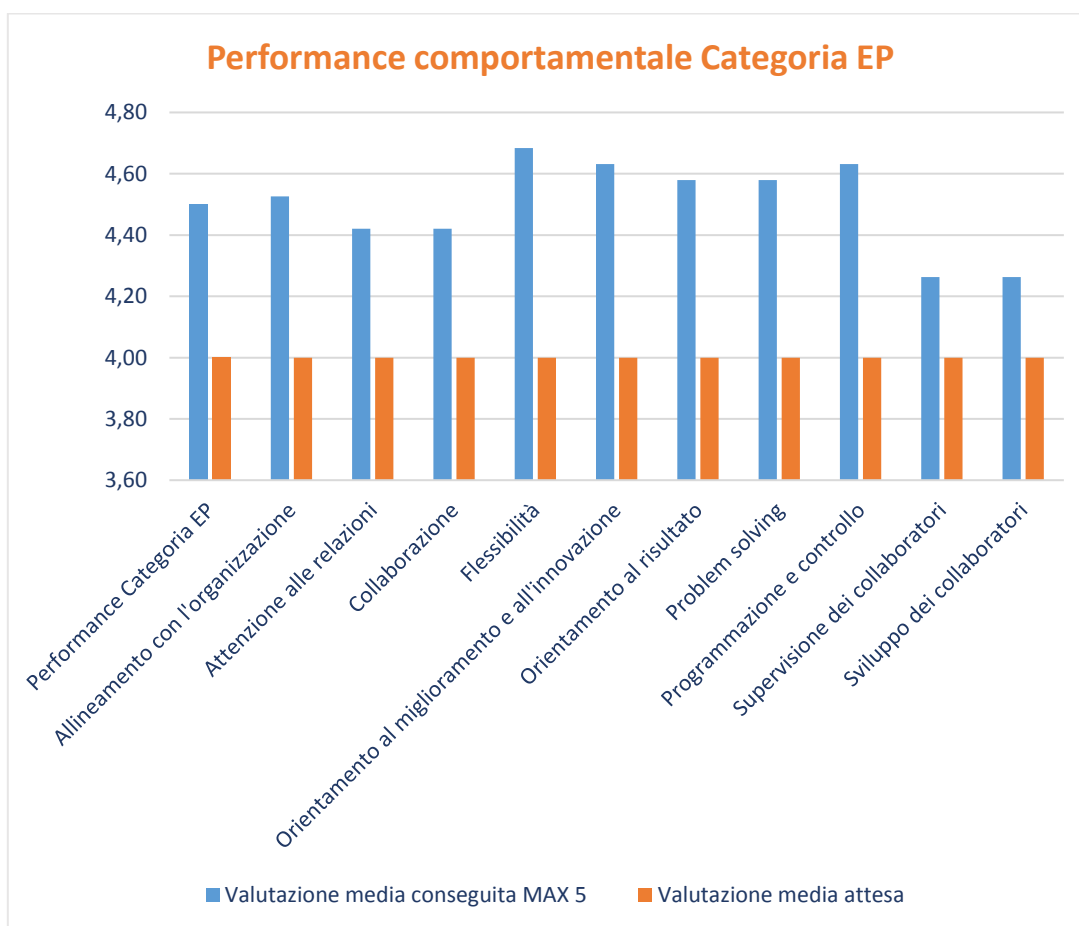
Profilo	Competenza	Media
Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,38
	Flessibilità/Collaborazione	4,62
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 4,00	4,50





Categoria EP

Profilo	Competenza	Media	Punteggio atteso
EP	Allineamento con l'organizzazione	4,50	4,00
	Attenzione alle relazioni	4,53	4,00
	Collaborazione	4,42	4,00
	Flessibilità	4,42	4,00
	Orientamento al miglioramento e all'innovazione	4,68	4,00
	Orientamento al risultato	4,63	4,00
	<i>Problem solving</i>	4,58	4,00
	Programmazione e controllo	4,58	4,00
	Supervisione dei collaboratori	4,63	4,00
	Sviluppo dei collaboratori	4,26	4,00
	Media complessiva categoria su valore medio atteso 4,00		4,50





La valutazione dei Dirigenti

Come per gli anni precedenti, la valutazione dei Dirigenti 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 quanto riguarda gli obiettivi, a ciascun obiettivi è stato attribuito un punteggio secondo una scala che va da 0 a 2, basato sul grado di raggiungimento

Punteggio	Grado di raggiungimento
0	Obiettivo non raggiunto
1	Obiettivo raggiunto parzialmente
2	Obiettivo pienamente raggiunto

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 2017 sulla base di 10 competenze manageriali, su una scala 0-10 come sotto riportata, si pone nell'area della valutazione positiva.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
					sufficiente				ottimo
Area della valutazione negativa					Area della valutazione positiva				

Considerazioni conclusive

Il 2018 è stato caratterizzato dalle attività di consolidamento dei processi operativi adottati dalle strutture dell'Ateneo e della ridefinizione delle funzioni caratteristiche attribuite alle unità organizzative e sotto-unità organizzative oggetto del processo di riorganizzazione. Particolare attenzione è stata attribuita all'attivazione e il miglioramento della capacità di monitoraggio e controllo sui processi operativi e l'implementazione di azioni di sviluppo organizzativo. In questo quadro di mutamento gli obiettivi assegnati sono risultato comunque coerenti anche con il nuovo assetto, a riprova della solidità del legame con gli obiettivi strategici dell'Ateneo nel loro complesso. Si sottolinea inoltre l'alto livello di performance comportamentale per tutte le categorie di personale.



4. Allegati

I documenti del ciclo di gestione della performance

Documento	Data di prima approvazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	08 marzo 2012	26 gennaio 2018	https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/smvp_uniud_gennaio2018.pdf
Piano della performance	17 febbraio 2011 (Piano performance 2011-2013)	26 gennaio 2018 (Piano Integrato performance 2018-2020)	https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/piano-integrato_2018-2020.pdf
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	26 aprile 2012 (Piano della Trasparenza e Integrità 2012-2014)	19 gennaio 2018 (Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020)	https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/allegati-disposizioni-general/ptpct-2018-20

La valutazione individuale

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 ⁸	1		SI			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4	04/2019	NO	X		
Non dirigenti	532	04/2019	NO	X		

⁸ Direttore Generale dal 09/03/2012, come da delibera del Consiglio di Amministrazione ex lege 240/2010. Ante: "Direttore Amministrativo".



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 organizzazione di appartenenza	competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili				50			50
Dirigenti di II fascia e assimilabili	20			60			20
Non dirigenti Categoria EP con P.O. cat. C e D con P.O. cat. B, C, D non resp.				50 50			50 50 100

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*			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	3	1	
Non dirigenti	527	3	2

*Il processo di valutazione non è ancora concluso



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 <i>performance</i> organizzativa		27/01/2017
Categoria EP con P.O. cat. C e D con P.O	X		Obiettivi e comportamenti organizzativi		23/06/2017
cat. B, C, D non resp.	X		Comportamenti organizzativi		23/06/2017

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	