



# **RELAZIONE INTEGRATA SULLA PERFORMANCE ANNO 2019**

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

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione**

**26 giugno 2020**



## 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 .....   | 15 |
| 3.1 Gli indicatori di <i>performance</i> per la misurazione e la valutazione della <i>performance</i> organizzativa ..... | 15 |
| 3.2 Obiettivi individuali – Valutazione della <i>performance</i> individuale.....   | 19 |
| 4. Allegati.....  | 30 |

## 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* 2019, 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 2019 sono proseguite le ricadute positive sulle attività amministrative derivanti dalla [mappatura dei processi](#), avviata nel 2015, e dalla [certificazione di qualità ISO 9001:2008](#) del sistema di gestione dell'Ateneo, avvenuta nel 2016. Si tratta di iniziative dell'Ateneo, tra loro complementari, 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 Accreditamento \(AVA\)](#) 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, sono state costantemente monitorate anche nel 2019 con il cruscotto direzionale e con *follow up* periodici.

Il "clima organizzativo" è stato rilevato anche con l'ausilio della consueta specifica [indagine sul "benessere organizzativo"](#)<sup>1</sup>, 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 2019<sup>2</sup> hanno confermato il *trend* positivo riconducibile ai rapporti con i colleghi di lavoro, al senso di appartenenza, all'ambiente di lavoro e un benessere organizzativo complessivo in linea con lo specifico obiettivo del Piano della *performance*. Permangono margini di miglioramento nella percezione delle possibilità di sviluppo professionale e nella circolazione delle informazioni. Il tasso di risposta del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo di Udine è stato pari al 71,1%, un risultato che migliora sensibilmente il 65,5% dell'anno precedente.

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

<sup>2</sup> [https://www.uniud.it/it/servizi/servizi-personale/servizi-personale-ta/benessere-organizzativo/copy\\_of\\_benessere-organizzativo](https://www.uniud.it/it/servizi/servizi-personale/servizi-personale-ta/benessere-organizzativo/copy_of_benessere-organizzativo)



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, nei mesi di maggio e giugno del 2019, si è mantenuto molto elevato attestandosi al 90,8%. Elevata, e in aumento rispetto allo scorso anno, è la percentuale di studenti complessivamente soddisfatti dell'esperienza universitaria presso l'Ateneo di Udine: l'84,8%. 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](mailto: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 2019 dal Piano Integrato della *performance* 2019-2021<sup>3</sup> 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*.

---

<sup>3</sup> Cfr. art. 27, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 che prevede anche l'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previste, 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 2019 rispetto al 2018<sup>4</sup> fanno emergere una sostanziale stabilità.

**Tabella 2** – Quadro sinottico

| LA DIDATTICA E LA RICERCA                  |                       |                       |                      |               |
|--|-----------------------|-----------------------|----------------------|---------------|
| <b>Offerta Didattica</b>                   | <b>a.a. 2018-2019</b> | <b>a.a. 2019-2020</b> | <b>Var. assolute</b> | <b>Var. %</b> |
| Corsi di laurea                            | 37                    | 38                    | 1                    | 2,70%         |
| Corsi di laurea magistrale e a ciclo unico | 39                    | 39                    | 0                    | 0,00%         |
| Corsi di Dottorato                         | 15                    | 15                    | 0                    | 0,00%         |
| Scuole di specializzazione *               | 22                    | 20                    | -2                   | -9,09%        |
| Master                                     | 13                    | 19                    | 6                    | 46,15%        |
| <b>Domanda di formazione</b>               | <b>a.a. 2018-2019</b> | <b>a.a. 2019-2020</b> | <b>Var. assolute</b> | <b>Var. %</b> |
| Studenti iscritti                          | 15.429                | 15.338                | -91                  | -0,59%        |
| Dottorandi                                 | 249                   | 230                   | -19                  | -7,63%        |
| Specializzandi *                           | 391                   | 387                   | -4                   | -1,02%        |
| Iscritti a Master                          | 200                   | 341                   | 141                  | 70,50%        |
| <b>Risultati della formazione</b>          | <b>anno 2018</b>      | <b>anno 2019</b>      | <b>Var. assolute</b> | <b>Var. %</b> |
| Laureati                                   | 2.938                 | 3.139                 | 201                  | 6,84%         |
| Dottori di ricerca                         | 74                    | 78                    | 4                    | 5,41%         |

| LE RISORSE UMANE                                    |                  |                  |                      |                |
|---|------------------|------------------|----------------------|----------------|
|   | <b>anno 2018</b> | <b>anno 2019</b> | <b>Var. assolute</b> | <b>Var. %</b>  |
| <b>Personale docente e ricercatore</b>              | <b>638</b>       | <b>652</b>       | <b>14</b>            | <b>2,19%</b>   |
| I Fascia **   | 163              | 170              | 7                    | 4,29%          |
| II Fascia   | 251              | 271              | 20                   | 7,97%          |
| Ricercatori   | 179              | 157              | -22                  | -12,29%        |
| Ricercatori a tempo determinato                     | 43               | 53               | 10                   | 23,26%         |
| Assistenti  | 2                | 1                | -1                   | -50,00%        |
| <b>Assegnisti di ricerca</b>                        | <b>200</b>       | <b>175</b>       | <b>-25</b>           | <b>-12,50%</b> |
| <b>Personale Dirigente e tecnico-amministrativo</b> | <b>524</b>       | <b>545</b>       | <b>21</b>            | <b>4,01%</b>   |
| a tempo indeterminato                               | 494              | 494              | 0                    | 0,00%          |
| a tempo determinato                                 | 30               | 51               | 21                   | 70,00%         |
| <b>Collaboratori ed esperti linguistici</b>         | <b>33</b>        | <b>33</b>        | <b>0</b>             | <b>0,00%</b>   |

Fonti dei dati: elaborazioni Area Pianificazione e controllo direzionale su dati CSA, *Data Warehouse* di Ateneo. I dati dell'a.a. 2019/20, riferiti alla sezione "Domanda di formazione", 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

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



## 2.1 Focus sulle classifiche annuali CENSIS

La classifica Censis da ormai diciannove anni fotografa la situazione degli atenei italiani con l'obiettivo di fornire ai neodiplomati una guida nella scelta dell'università. Secondo quanto emerge dalla classifica 2019/20, l'Ateneo di Udine si è posizionato al 3° posto in Italia, rispetto al 9° posto dello scorso anno, tra i 18 atenei statali medi (fra i 10 mila e i 20 mila iscritti), con una media di 91.2 punti, preceduta solo da Trento (97 punti) e Siena (95.3) e pari merito con Trieste.

Sei i parametri presi in considerazione, tra cui l'**occupabilità** - parametro introdotto nel 2019 – parametro per il quale è stato attribuito all'Ateneo di Udine il punteggio più elevato (102) che la colloca terza in Italia fra gli atenei medi, pari merito con Brescia, dopo Bergamo (108) e Ca' Foscari (104) e quinta fra tutti gli atenei statali. Il secondo miglior parametro riguarda la **comunicazione e servizi digitali** (98 punti) che considera 14 indicatori: struttura del sito (presenza di elementi di base per la navigazione e la fruizione dei contenuti); servizi e strutture (possibilità di usufruire di determinati servizi anche *online*, come ad esempio l'iscrizione e pagamento tasse); *privacy* e sicurezza (attenzione prestata alla normativa *cookie* e alla sicurezza delle *webmail* degli studenti); accessibilità (livello di accessibilità del sito *web* secondo *standard* internazionali); usabilità e mobile (usabilità del sito *web* secondo *standard* internazionali); *Seo competition* (cura prestata al contenuto anche nell'ottica dei motori di ricerca organici); Facebook, Twitter e Instagram (produzione dei contenuti e dell'*engagement* registrato sulla pagina di ateneo); Youtube e LinkedIn (presenza di un *account* di ateneo); *brand identity* (attenzione prestata alla creazione di un'immagine coordinata e all'implementazione di canali e strumenti volti a veicolarla); studenti stranieri (presenza di determinate informazioni unicamente in lingua straniera); *fundraising* (presenza di strumenti o azioni volte alla promozione di campagne 5\*1000 o *crowdfunding*). Il parametro **strutture** assegna a Udine 87 punti e riguarda: il numero di posti aula/posti nelle sale studio nell'a.a. 2016-2017 sugli iscritti 2017-18; il numero di posti nelle biblioteche nell'a.a. 2016-2017 sugli iscritti 2017-18; il numero di posti nei laboratori e nelle aule informatiche nell'a.a. 2016-17 sugli iscritti 2017-18. I punti assegnati in base al parametro dei servizi offerti (mese e alloggi) sono 87. Gli indicatori presi in considerazione riguardano: il numero di pasti erogati nell'anno solare 2017 sul totale degli iscritti 2017-18; il numero di posti e contributi alloggio al 1/11/2018 sugli iscritti residenti fuori regione 2017-18. Ottantasei i punti assegnati in base al criterio **borse e contributi**, ovvero la spesa degli atenei e degli enti del diritto allo studio per interventi a favore degli studenti nell'anno solare 2017 rispetto al totale degli iscritti 2017-18. Infine, con riferimento all'**internazionalizzazione**, Udine ottiene 81 punti collocandosi quarta fra i 18 atenei medi italiani, preceduta da Trieste e Napoli L'Orientale (89 punti), Macerata (85 punti), Napoli Parthenope e Siena (84 punti).

| ATENEO             | VALUTAZIONE CENSIS COMPLESSIVA |             |             |           |           |           |
|--------------------|--------------------------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-----------|
|                    | Media risultati                |             |             | Rank      |           |           |
|                    | 2017/2018                      | 2018/2019   | 2019/2020   | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
| Bergamo            | 81,4                           | 80,6        | 84,7        | 11        | 14        | 13        |
| Brescia            | 89,6                           | 86,0        | 88,5        | 6         | 7         | 7         |
| Catanzaro          | 75,2                           | 76,2        | 74,0        | 15        | 16        | 17        |
| Ferrara            | 80,6                           | 81,6        | 80,5        | 13        | 11        | 14        |
| L'Aquila           | 75,8                           | 78,0        | 79,2        | 14        | 15        | 15        |
| Macerata           | n.d.                           | 84,6        | 86,7        | n.d.      | 8         | 9         |
| Marche             | 88,4                           | 88,4        | 89,8        | 7         | 5         | 6         |
| Napoli L'Orientale | 71,0                           | 70,8        | 73,7        | 16        | 18        | 18        |
| Napoli Parthenope  | 69,2                           | 72,0        | 74,7        | 17        | 17        | 16        |
| Piemonte Orientale | 80,8                           | 81,2        | 86,5        | 12        | 12        | 11        |
| Salento            | 86,0                           | 88,2        | 86,7        | 9         | 6         | 9         |
| Sassari            | 97,8                           | 98,0        | 91,0        | 3         | 2         | 5         |
| Siena              | 99,4                           | 99,0        | 95,3        | 1         | 1         | 2         |
| Trento             | 99,2                           | 96,8        | 97,0        | 2         | 3         | 1         |
| Trieste            | 92,8                           | 91,0        | 91,2        | 4         | 4         | 3         |
| <b>Udine</b>       | <b>90,4</b>                    | <b>84,4</b> | <b>91,2</b> | <b>5</b>  | <b>9</b>  | <b>3</b>  |
| Urbino Carlo Bo    | 88,0                           | 83,4        | 85,5        | 8         | 10        | 12        |
| Venezia Cà Foscari | 82,6                           | 80,8        | 87,8        | 10        | 13        | 8         |

La valutazione degli atenei si articola nelle seguenti 6 famiglie di indicatori, a ciascuna delle quali il CENSIS assegna una valutazione:

1. Servizi
2. Borse e contributi
3. Strutture
4. Comunicazione e servizi digitali
5. Internazionalizzazione
6. Occupabilità

La valutazione complessiva è la media delle valutazioni ottenute in ciascuna delle 6 famiglie di indicatori

**Per la valutazione 2019/20 il CENSIS ha inserito 4 nuovi indicatori, uno per le strutture, due per l'internazionalizzazione e uno per l'occupabilità**

**INDICATORI 2019/2020**

| ATENEIO            | SERVIZI         |           |           |           |           |           |
|--------------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                    | Media risultati |           |           | Rank      |           |           |
|                    | 2017/2018       | 2018/2019 | 2019/2020 | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
| Bergamo            | 82              | 80        | 77        | 9         | 10        | 12        |
| Brescia            | 86              | 87        | 85        | 7         | 6         | 7         |
| Catanzaro          | 80              | 83        | 78        | 10        | 8         | 11        |
| Ferrara            | 70              | 71        | 69        | 16        | 16        | 17        |
| L'Aquila           | 73              | 75        | 74        | 14        | 14        | 14        |
| Macerata           | n.d.            | 82        | 79        | n.d.      | 9         | 9         |
| Marche             | 83              | 80        | 80        | 8         | 10        | 8         |
| Napoli L'Orientale | 70              | 70        | 69        | 16        | 18        | 17        |
| Napoli Parthenope  | 74              | 78        | 76        | 13        | 13        | 13        |
| Piemonte Orientale | 71              | 71        | 71        | 15        | 16        | 16        |
| Salento            | 95              | 95        | 97        | 3         | 3         | 1         |
| Sassari            | 79              | 79        | 79        | 11        | 12        | 9         |
| Siena              | 96              | 96        | 90        | 2         | 1         | 3         |
| Trento             | 90              | 87        | 86        | 4         | 6         | 6         |
| Trieste            | 89              | 88        | 87        | 6         | 4         | 4         |
| <b>Udine</b>       | <b>90</b>       | <b>88</b> | <b>87</b> | <b>4</b>  | <b>4</b>  | <b>4</b>  |
| Urbino Carlo Bo    | 97              | 96        | 93        | 1         | 1         | 2         |
| Venezia Cà Foscari | 75              | 75        | 74        | 12        | 14        | 14        |

**S1. N° pasti erogati nell'anno solare 2017 / totale degli iscritti A.A.2017-18.**

Nota: Inoltre per gli Atenei che hanno dichiarato di aver stipulato nell' a.a. 2017-18 convenzioni con bar/ristoranti (che offrono pasti) per offrire pasti ad un prezzo agevolato ai propri studenti è stato attribuito un bonus di un punto.

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari - Rilevazione sul Diritto allo Studio 2018 – Rilevazione Censis 2019 presso Uffici di Statistica degli Atenei

**S2. N° di posti e contributi alloggio al 1/11/2018 / iscritti residenti fuori regione A.A.2017-18.**

Nota: Inoltre per gli Atenei che hanno dichiarato di aver in vigore nell' a.a. 2017-18 convenzioni con strutture/collegi, per offrire un alloggio ad un prezzo agevolato ai propri studenti è stato attribuito un bonus di un punto

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari- Rilevazione sul Diritto allo Studio 2018 – Rilevazione Censis 2019 presso Uffici di Statistica degli Atenei

**INDICATORE 2019/2020**

**B1. Spesa degli Atenei e degli Enti del Diritto allo Studio per interventi a favore degli studenti<sup>2</sup> A.S. 2017 /totale degli iscritti A.A.2017-18**

*Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari - Rilevazione sul Diritto allo Studio 2018; Banca dati SIOPE 2018*

| ATNEO              | BORSE E CONTRIBUTI |           |           |           |           |           |
|--------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                    | Media risultati    |           |           | Rank      |           |           |
|                    | 2017/2018          | 2018/2019 | 2019/2020 | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
| Bergamo            | 80                 | 76        | 69        | 10        | 11        | 16        |
| Brescia            | 81                 | 81        | 80        | 8         | 7         | 9         |
| Catanzaro          | 66                 | 68        | 70        | 16        | 17        | 15        |
| Ferrara            | 76                 | 81        | 74        | 12        | 7         | 13        |
| L'Aquila           | 75                 | 78        | 74        | 13        | 10        | 13        |
| Macerata           | n.d.               | 74        | 78        | n.d.      | 15        | 10        |
| Marche             | 73                 | 75        | 77        | 14        | 14        | 11        |
| Napoli L'Orientale | 66                 | 66        | 66        | 16        | 18        | 17        |
| Napoli Parthenope  | 67                 | 69        | 66        | 15        | 16        | 17        |
| Piemonte Orientale | 81                 | 83        | 82        | 8         | 6         | 8         |
| Salento            | 94                 | 91        | 94        | 4         | 4         | 3         |
| Sassari            | 91                 | 95        | 94        | 5         | 2         | 3         |
| Siena              | 107                | 94        | 98        | 1         | 3         | 1         |
| Trento             | 100                | 108       | 98        | 2         | 1         | 1         |
| Trieste            | 91                 | 85        | 89        | 5         | 5         | 5         |
| <b>Udine</b>       | <b>97</b>          | <b>81</b> | <b>86</b> | <b>3</b>  | <b>7</b>  | <b>6</b>  |
| Urbino Carlo Bo    | 82                 | 76        | 85        | 7         | 11        | 7         |
| Venezia Cà Foscari | 78                 | 76        | 76        | 11        | 11        | 12        |

**INDICATORI 2019/2020**

| ATENEIO            | STRUTTURE       |           |           |           |           |           |
|--------------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                    | Media risultati |           |           | Rank      |           |           |
|                    | 2017/2018       | 2018/2019 | 2019/2020 | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
| Bergamo            | 67              | 72        | 79        | 17        | 13        | 13        |
| Brescia            | 98              | 85        | 92        | 5         | 8         | 8         |
| Catanzaro          | 68              | 69        | 75        | 14        | 17        | 17        |
| Ferrara            | 81              | 82        | 85        | 10        | 10        | 11        |
| L'Aquila           | 68              | 71        | 77        | 14        | 14        | 14        |
| Macerata           | n.d.            | 85        | 93        | n.d.      | 8         | 6         |
| Marche             | 99              | 93        | 97        | 4         | 3         | 4         |
| Napoli L'Orientale | 68              | 69        | 68        | 14        | 17        | 18        |
| Napoli Parthenope  | 72              | 70        | 77        | 13        | 16        | 14        |
| Piemonte Orientale | 87              | 88        | 92        | 8         | 7         | 8         |
| Salento            | 90              | 90        | 92        | 7         | 5         | 8         |
| Sassari            | 110             | 110       | 110       | 1         | 1         | 1         |
| Siena              | 97              | 100       | 106       | 6         | 2         | 2         |
| Trento             | 102             | 89        | 98        | 3         | 6         | 3         |
| Trieste            | 103             | 92        | 95        | 2         | 4         | 5         |
| <b>Udine</b>       | <b>87</b>       | <b>78</b> | <b>93</b> | <b>8</b>  | <b>11</b> | <b>6</b>  |
| Urbino Carlo Bo    | 75              | 76        | 80        | 11        | 12        | 12        |
| Venezia Cà Foscari | 75              | 71        | 76        | 11        | 14        | 16        |

**ST1. N° posti aula/posti nelle sale studio nell'a.a. 2016-2017 / iscritti A.A.2017-18**

Fonte: Rilevazione Censis 2018 presso Uffici di Statistica degli Atenei - Ufficio di Statistica del Ministero dell'Università e della Ricerca. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari

**ST2. N° posti nelle biblioteche nell'a.a. 2016-2017 / iscritti A.A.2017-18**

Fonte: Rilevazione Censis 2018 presso Uffici di Statistica degli Atenei - Ufficio di Statistica del Ministero dell'Università e della Ricerca. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari

**ST3. N° posti nei laboratori e nelle aule informatiche nell'a.a. 2016-17 / iscritti A.A.2017-18**

Fonte: Rilevazione Censis 2018 presso Uffici di Statistica degli Atenei - Ufficio di Statistica del Ministero dell'Università e della Ricerca. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari

**ST4. Percentuale di studenti che valutano adeguate le aule, i laboratori informatici, le biblioteche (NEW)**

Fonte: AlmaLaurea – Profilo dei Laureati 2017. Rapporto 2018. Questo indicatore è stato preso in considerazione per i soli Atenei statali.

**RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE ANNO 2019**

**INDICATORI 2019/2020**

| ATNEO              | COMUNICAZIONE E SERVIZI DIGITALI |           |           |           |           |           |
|--------------------|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                    | Media risultati                  |           |           | Rank      |           |           |
|                    | 2017/2018                        | 2018/2019 | 2019/2020 | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
| Bergamo            | 97                               | 91        | 89        | 7         | 9         | 9         |
| Brescia            | 103                              | 96        | 89        | 4         | 5         | 9         |
| Catanzaro          | 95                               | 94        | 88        | 8         | 8         | 11        |
| Ferrara            | 91                               | 88        | 75        | 9         | 10        | 17        |
| L'Aquila           | 85                               | 88        | 79        | 14        | 10        | 15        |
| Macerata           | n.d.                             | 96        | 101       | n.d.      | 5         | 4         |
| Marche             | 106                              | 105       | 102       | 3         | 2         | 3         |
| Napoli L'Orientale | 66                               | 66        | 68        | 17        | 18        | 18        |
| Napoli Parthenope  | 67                               | 77        | 76        | 16        | 17        | 16        |
| Piemonte Orientale | 88                               | 86        | 95        | 12        | 16        | 8         |
| Salento            | 75                               | 88        | 85        | 15        | 10        | 13        |
| Sassari            | 110                              | 105       | 103       | 1         | 2         | 1         |
| Siena              | 103                              | 110       | 100       | 4         | 1         | 5         |
| Trento             | 110                              | 103       | 103       | 1         | 4         | 1         |
| Trieste            | 88                               | 95        | 98        | 12        | 7         | 6         |
| <b>Udine</b>       | <b>91</b>                        | <b>88</b> | <b>98</b> | <b>9</b>  | <b>10</b> | <b>6</b>  |
| Urbino Carlo Bo    | 103                              | 88        | 85        | 4         | 10        | 13        |
| Venezia Cà Foscari | 90                               | 87        | 87        | 11        | 15        | 12        |

**C. Punteggio assegnato ai siti internet degli atenei sulla base della funzionalità e dei contenuti**

La valutazione della comunicazione dei servizi digitali si compone di **71 indicatori** suddivisi in **14 famiglie**:

1. Struttura del sito. Utile a identificare la presenza di elementi di base per la navigazione e la fruizione dei contenuti
2. Servizi e strutture. Possibilità di usufruire di determinati servizi anche online (es. iscrizione e pagamento tasse).
3. Privacy e sicurezza. Focus sull'attenzione prestata alla normativa cookie e alla sicurezza delle webmail degli studenti
4. Accessibilità . Racchiude gli indicatori per valutare il livello di accessibilità del sito web (secondo standard internazionali).
5. Usabilità e mobile. Racchiude gli indicatori per valutare il livello di usabilità del sito web (secondo standard internazionali).
6. SEO Competition. Utile a valutare la cura prestata al contenuto anche nell'ottica dei motori di ricerca organici (es. Google).
7. Facebook. Analisi della produzione dei contenuti e dell'engagement registrato sulla pagina facebook di ateneo.
8. Twitter. Analisi della produzione dei contenuti e dell'engagement registrato sulla pagina twitter di ateneo.
9. Instagram. Analisi della produzione dei contenuti e dell'engagement registrato sulla pagina instagram di ateneo.
10. Youtube. Rilevata la presenza di una account youtube di ateneo.
11. LinkedIn. Rilevata la presenza di una account linkedin di ateneo.
12. Brand identity. Attenzione prestata alla creazione di un'immagine coordinata e all'implementazione di canali e strumenti volti a veicolarla.
13. Studenti stranieri. Presenza di determinate informazioni unicamente in lingua straniera
14. Fundraising. Presenza di strumenti o azioni volte alla promozione di campagne 5\*1000 o crowdfunding.

Fonte: Rilevazione Censis 2019

### INDICATORI 2019/2020

| ATENEIO            | INTERNAZIONALIZZAZIONE |           |           |           |           |           |
|--------------------|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                    | Media risultati        |           |           | Rank      |           |           |
|                    | 2017/2018              | 2018/2019 | 2019/2020 | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
| Bergamo            | 81                     | 84        | 86        | 10        | 10        | 6         |
| Brescia            | 80                     | 81        | 83        | 12        | 12        | 9         |
| Catanzaro          | 67                     | 67        | 66        | 16        | 17        | 18        |
| Ferrara            | 85                     | 86        | 85        | 7         | 8         | 7         |
| L'Aquila           | 78                     | 78        | 79        | 13        | 14        | 13        |
| Macerata           | n.d.                   | 86        | 84        | n.d.      | 8         | 8         |
| Marche             | 81                     | 89        | 83        | 10        | 6         | 9         |
| Napoli L'Orientale | 85                     | 83        | 82        | 7         | 11        | 11        |
| Napoli Parthenope  | 66                     | 66        | 69        | 17        | 18        | 17        |
| Piemonte Orientale | 77                     | 78        | 78        | 14        | 14        | 14        |
| Salento            | 76                     | 77        | 75        | 15        | 16        | 16        |
| Sassari            | 99                     | 101       | 89        | 1         | 1         | 4         |
| Siena              | 94                     | 95        | 94        | 3         | 3         | 3         |
| Trento             | 94                     | 97        | 104       | 3         | 2         | 2         |
| Trieste            | 93                     | 95        | 89        | 5         | 3         | 4         |
| <b>Udine</b>       | <b>87</b>              | <b>87</b> | <b>81</b> | <b>6</b>  | <b>7</b>  | <b>12</b> |
| Urbino Carlo Bo    | 83                     | 81        | 77        | 9         | 12        | 15        |
| Venezia Cà Foscari | 95                     | 95        | 110       | 2         | 3         | 1         |

#### 11. Iscritti stranieri A.A.2017-18 / totale degli iscritti A.A.2017-18

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari

#### 12. Studenti che nell' A.A.2017-18 hanno trascorso un periodo all'estero per studio o tirocinio / totale degli iscritti A.A.2017-18 al netto degli immatricolati

Fonte: Uffici Erasmus; Agenzia Nazionale Erasmus+ INDIRE, Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari

#### 13. Studenti stranieri che nell' A.A.2017-18 hanno trascorso un periodo di studio presso l'ateneo / totale degli iscritti A.A.2017-18

Fonte: Uffici Erasmus; Agenzia Nazionale Erasmus+ INDIRE, Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari.

#### 14. Spesa degli atenei e degli Enti al Diritto allo Studio a favore della mobilità internazionale degli studenti A.S. 2016/ totale degli iscritti al netto degli immatricolati A.A. 2017-18

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari; Rilevazione sul Diritto allo Studio 2018; Banca dati SIOPE 2018

#### 15. Corsi di laurea erogati in lingua inglese nell'A.A 2017-18 / totale dei corsi di laurea erogati dall' Ateneo nell' a.a 2017-18 (NEW)

Fonte: Rilevazione Censis 2019

#### 16. Corsi di studio a doppia laurea o titolo congiunto (double degree) nell'A.A 2017-18 / totale dei corsi di laurea erogati dall' Ateneo nell' a.a 2017-18 (NEW)

Fonte: Rilevazione Censis 2019



**INDICATORE 2019/2020**

| ATENEIO            | Occupabilità<br>2019/2020 |          |
|--------------------|---------------------------|----------|
|                    | Media risultati           | Rank     |
| Bergamo            | 108                       | 1        |
| Brescia            | 102                       | 3        |
| Catanzaro          | 67                        | 18       |
| Ferrara            | 95                        | 7        |
| L'Aquila           | 92                        | 10       |
| Macerata           | 85                        | 13       |
| Marche             | 100                       | 6        |
| Napoli L'Orientale | 89                        | 11       |
| Napoli Parthenope  | 84                        | 14       |
| Piemonte Orientale | 101                       | 5        |
| Salento            | 77                        | 16       |
| Sassari            | 71                        | 17       |
| Siena              | 84                        | 14       |
| Trento             | 93                        | 8        |
| Trieste            | 89                        | 11       |
| <b>Udine</b>       | <b>102</b>                | <b>3</b> |
| Urbino Carlo Bo    | 93                        | 8        |
| Venezia Cà Foscari | 104                       | 2        |

**O1. Laureati (magistrali biennali e magistrali a ciclo unico) nel 2017 che risultano occupati a un anno dal conseguimento del titolo/ totale laureati 2017 che hanno partecipato alla rilevazione (NEW)**

*Fonte: AlmaLaurea - Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2019*

### 3. Obiettivi: risultati e scostamenti

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

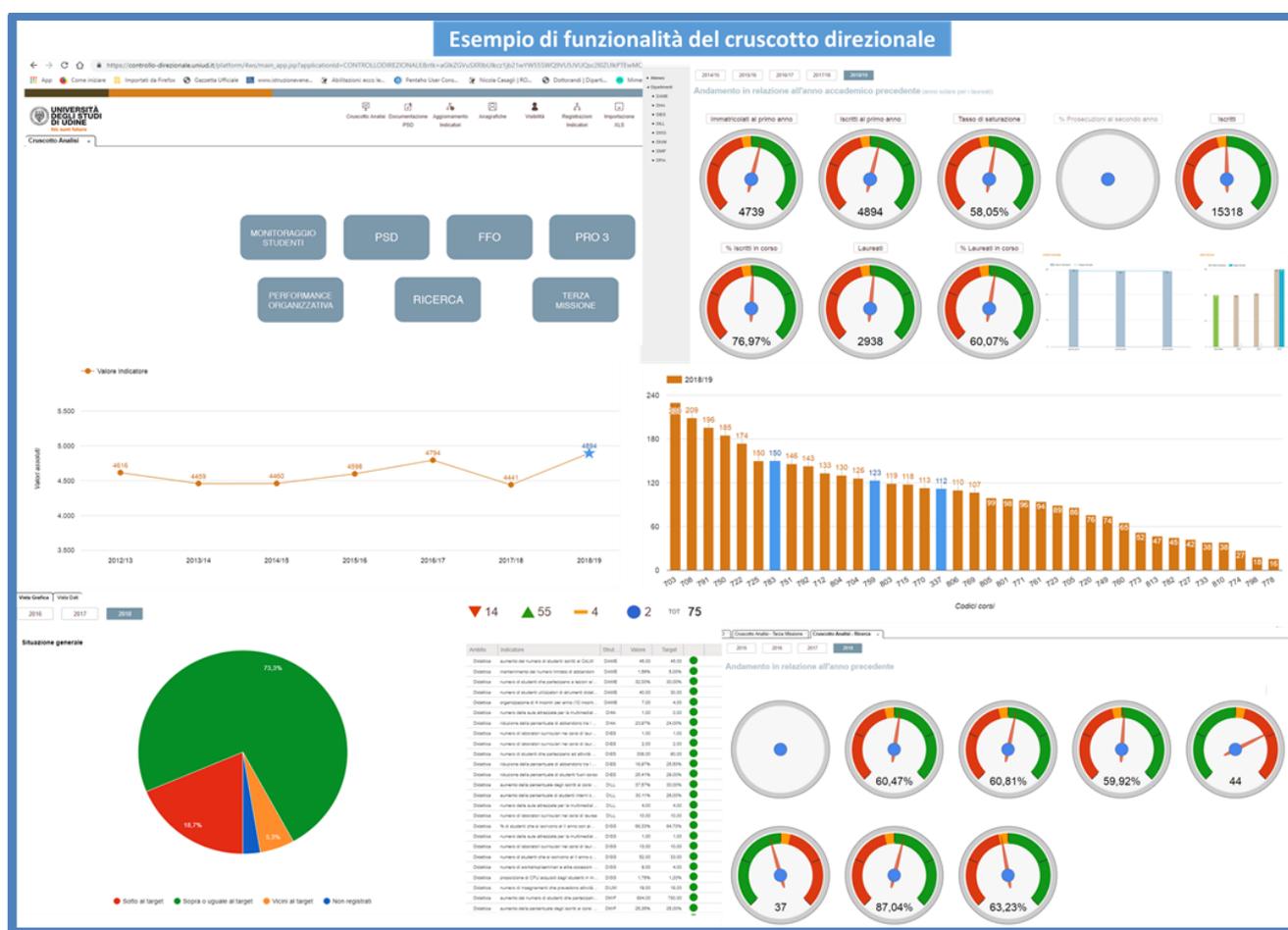
Nel 2019, come previsto dal [Piano integrato della performance 2019-2021](#), è stata introdotta una batteria di 11 indicatori funzionali alla misurazione della *performance* organizzativa a livello di Ateneo mentre a ciascuna struttura organizzativa di primo e secondo livello sono stati assegnati specifici obiettivi operativi, funzionali a contribuire a raggiungere gli obiettivi strategici di Ateneo, a cui sono associati opportuni indicatori e relativi pesi, *target* di riferimento con l'esplicitazione della metodologia di calcolo da utilizzare per rilevare il tasso di raggiungimento degli obiettivi. Il fine è di rappresentare e misurare *performance* sulle quali il personale Dirigente e tecnico-amministrativo incide 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. Con riferimento alla misura dell'efficienza, è stato inoltre introdotto l'indicatore denominato "Tasso di flessibilità dei costi del personale Tecnico-Amministrativo" che rappresenta un "impegno etico" nell'attuale contesto congiunturale e con un *trend* di risorse per il Sistema Universitario italiano che si prevede decrescente anche per i prossimi anni. Tale indicatore è costruito come *ratio* (rapporto) tra il costo del Personale TA a tempo indeterminato e determinato + Dirigenti + Direttore Generale e i ricavi derivanti dal Fondo di Finanziamento Ordinario (quota base+premiata+perequativo). Anche nel 2019 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, ...).

Di seguito 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 circa 150 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 2019, con il coordinamento della Direzione Generale e in sintonia con gli Organi di governo dell'Ateneo, è stato ulteriormente potenziato il cruscotto direzionale per consentire un monitoraggio continuo anche della ricerca e della terza missione<sup>5</sup> 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 previsti dal [Piano integrato della performance 2019-2021](#), funzionali alla misurazione della *performance* organizzativa della tecnostuttura dell'Ateneo, e una sintesi dei risultati della valutazione della *performance* individuale.

---

<sup>5</sup> 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  
<https://www.anvur.it/attivita/temi/>



**Tabella 4 – Indicatori per la misurazione della performance organizzativa: “risultati 2019” vs “target 2019”**

| Piano Strategico di Ateneo 2015-2019 |   |    |  |                     |             |                                 |             |                          |  |
|--------------------------------------|---|----|--|---------------------|-------------|---------------------------------|-------------|--------------------------|--|
| Ambito                               | Obiettivo strategico  | N. | Indicatori   | Dimensione          | Peso        | Valore di riferimento anno 2018 | Target 2019 | Risultato raggiunto 2019 | Tasso di raggiungimento obiettivo (Risultato raggiunto/Target) |
| Organizzazione                       | 1) Ridisegnare il modello organizzativo dell'Ateneo   | 1  | Tasso di attività Personale Tecnico-Amministrativo<br>Numeratore: (giorni lavorabili-giorni di assenza per malattia-ferie spettanti-ferie residue dell'anno)<br>Denominatore: giorni lavorabili  | Efficienza          | 5%          | 89%                             | 89%         | 89%                      | 100%   |
|                                      |   | 2  | Tasso di flessibilità dei costi del personale Tecnico-Amministrativo<br>Numeratore: costo Personale TA a tempo indeterminato e determinato + Dirigenti + Direttore Generale<br>Denominatore: ricavi da FFO (quota base+premiare+perequativo) | Efficienza          | 15%         | 25,05%                          | 24,83%      | 24,82%                   | 100%   |
|                                      | 5) Promuovere il benessere organizzativo  | 3  | Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sono informato sulle strategie dell'Ateneo" (Questionario benessere organizzativo)  | Efficacia percepita | 10%         | 3,6                             | 3,7         | 3,6                      | 97%  |
|                                      |   | 4  | Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Mi sento parte di una squadra" (Questionario benessere organizzativo)   | Efficacia percepita | 10%         | 4,5                             | 4,5         | 4,4                      | 99%  |
| Didattica                            | 3) Migliorare la regolarità delle carriere studentesche   | 5  | Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi informativi?" (Questionario servizi agli studenti)   | Efficacia percepita | 10%         | 3,9                             | 4,0         | 3,9                      | 99%  |
|                                      |   | 6  | Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità del servizio ricevuto dalla segreteria studenti?" (Questionario servizi agli studenti)   | Efficacia percepita | 10%         | 3,9                             | 4,0         | 3,8                      | 96%  |
|                                      |   | 7  | Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi bibliotecari di Ateneo?" (Questionario servizi agli studenti)  | Efficacia percepita | 10%         | 4,3                             | 4,3         | 4,4                      | 100%   |
|                                      |   | 8  | Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di job placement?" (Questionario servizi agli studenti)  | Efficacia percepita | 10%         | 4,2                             | 4,2         | 4,1                      | 98%  |
|                                      | 2) Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa<br>3) Migliorare la regolarità delle carriere studentesche | 9  | Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità del servizio di orientamento?" (Questionario servizi agli studenti)  | Efficacia percepita | 10%         | 4,1                             | 4,1         | 4,1                      | 100%   |
| Internazionalizzazione               | 2) Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa  | 10 | Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "La promozione e le informazioni fornite sui programmi di internazionalizzazione sono adeguati?" (Questionario servizi agli studenti)  | Efficacia percepita | 5%          | 3,7                             | 3,7         | 3,8                      | 100%   |
|                                      |   | 11 | Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di internazionalizzazione?" (Questionario servizi agli studenti)   | Efficacia percepita | 5%          | 4,2                             | 4,2         | 4,2                      | 100%   |
| <b>Totale:</b>                       |   |    |  |                     | <b>100%</b> |                                 |             |                          | <b>99%</b>   |

Fonte: elaborazione Area Pianificazione e controllo direzionale (APIC) su dati Amministrazione Centrale (AMCE) e Data warehouse di Ateneo aggiornati a giugno 2019.



### **3.2 Obiettivi individuali – Valutazione della *performance* individuale<sup>6</sup>**

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 di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università annualmente (per la *performance* 2019, il riferimento è il Sistema approvato in data 31 gennaio 2020).

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.

In considerazione delle condizioni di lavoro determinate dallo *status* di emergenza sanitaria COVID 19, il processo è stato attivato nel corso del mese di maggio 2020 e la fase di valutazione si è conclusa il 18 giugno 2020.

La valutazione della *performance* individuale relativa all'anno 2019, analogamente a quanto avveniva gli anni scorsi, è relativa sia all'ambito prestazionale (raggiungimento obiettivi individuali) che a quello comportamentale (valutazione competenze comportamentali) ovvero:

- a) risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e sulle competenze comportamentali per il personale dirigente e il personale con incarichi di responsabilità, incluso il personale dirigente e personale di categoria EP;
- 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 è avvenuta 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

---

<sup>6</sup> Paragrafo realizzato con la collaborazione dell'Area Organizzazione e personale.



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* 2019 ha visto 77 persone coinvolte nel ruolo di valutatore, di cui 2 unità appartenenti al ruolo docente. La procedura è stata accompagnata dalla redazione di note operative ed esplicative al fine di chiarire il funzionamento del processo.

In particolare, da segnalare, rispetto agli anni precedenti, il coinvolgimento nella fase di valutazione delle figure di "Responsabile di presidio tecnico dipartimentale", ove individuate nel corso del 2019, per la valutazione del personale tecnico dipartimentale.

L'esito della valutazione della *performance* 2019 viene utilizzata per la corresponsione su base meritocratica della produttività individuale, come previsto dal D. Lgs. 150/2009 e i suoi successivi aggiornamenti, secondo quanto segue:

- 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* 2019-2021;
- 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* 2019 – 2021 sono stati individuati gli obiettivi operativi che durante l'anno 2019 hanno concorso all'attuazione delle linee strategiche dell'Ateneo contenute nel PSA (Piano Strategico di Ateneo). 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 dei presidi tecnici dipartimentali, 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 (Azienda Agraria Universitaria "A. Servadei"). 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.



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 correlata alla complessità organizzativa della struttura organizzativa gestita. Per ogni responsabile, ciascuno degli obiettivi assegnati è caratterizzato da un proprio "peso" percentuale sul raggiungimento della *performance* individuale e tale peso è determinato dalla rilevanza o complessità dell'obiettivo stesso.

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, mentre il numero e l'assetto degli obiettivi individuali è restato quello determinato a priori dal piano della *performance* per il 2019, fatta salva la definizione *ex novo* degli obiettivi assegnati al Responsabile Relazioni Esterne (nuova unità organizzativa definita nel corso dell'anno di riferimento).

### **La valutazione delle competenze comportamentali**

La valutazione delle competenze comportamentali ha riguardato 548 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 2019 sono stati assegnati 318 obiettivi individuali a 79 figure di Responsabili, che, nell'assetto a fine 2018 ricomprendevano:

| <b>Tipologia</b>                                      | <b>Numero Responsabili</b> |
|---|----------------------------|
| Sottoarticolazioni Direzioni, Aree, Dipartimenti      | 55                         |
| Responsabili servizi dipartimentali                   | 8                          |
| Responsabili Area                                     | 5                          |
| Responsabili servizi in staff alla Direzione Generale | 3                          |
| Responsabili presidi tecnici dipartimentali           | 3                          |
| Dirigenti   | 2                          |
| Responsabili direzione                                | 2                          |
| Responsabile Azienda Agraria                          | 1                          |
| <b>TOTALE</b>   | <b>79</b>                  |

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 2019 è stata avviata con la presentazione da parte di ciascun Responsabile al suo valutatore di una Relazione sullo stato di attuazione degli stessi. Il valutatore quindi, utilizzando il sistema PROVAL di valutazioni *on line* ha provveduto a



comunicare la propria valutazione sintetizzata come risposta a un questionario che, per ciascun valutato ricomprendeva l'insieme degli obiettivi assegnati.

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 totalmente raggiunto |
|----------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Tipo A         | 0%                   |                               | 100%                        |
| Tipo B         | 0%                   | dal 10% al 90%                | 100%                        |

Dai questionari somministrati ai valutatori, risulta che della totalità degli obiettivi assegnati, ne risultano pienamente raggiunti il 98,7%.

### **Dati riepilogativi relativi alla valutazione dei comportamenti per l'anno 2019**

Il processo di valutazione della *performance* comportamentale ha riguardato 555 unità di personale nel ruolo di valutato (compresi 4 dirigenti) e 77 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:

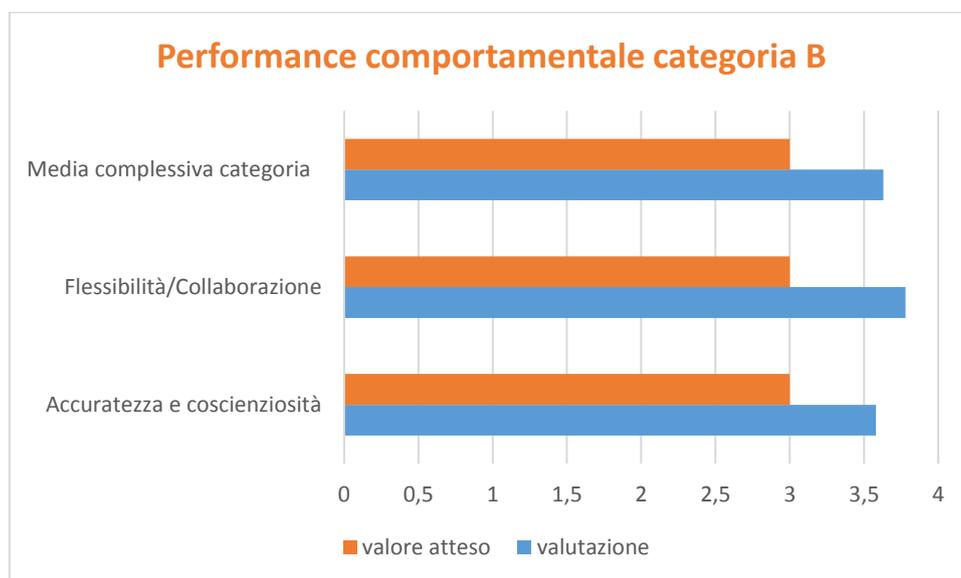
| Categoria valutazione                     | Numero questionari |
|---|--------------------|
| <i>Performance</i> Categoria B            | 23                 |
| <i>Performance</i> Categoria C            | 359                |
| <i>Performance</i> Categoria D            | 92                 |
| <i>Performance</i> Categoria EP           | 17                 |
| <i>Performance</i> Categoria Responsabile | 60                 |
| <i>Performance</i> Dirigente              | 4                  |

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).



### Categoria B non Responsabile

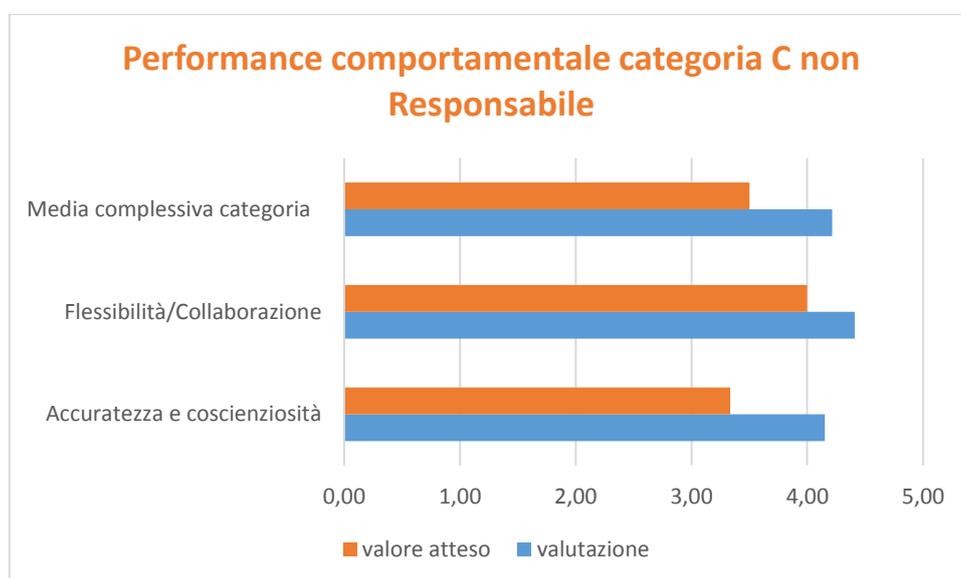
| Profilo     | Competenza   | Media       |
|-------------|--|-------------|
| B non Resp. | Accuratezza e coscienziosità                               | 3,58        |
|             | Flessibilità/Collaborazione                                | 3,78        |
|             | Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,00 | <b>3,63</b> |





### Categoria C non Responsabile

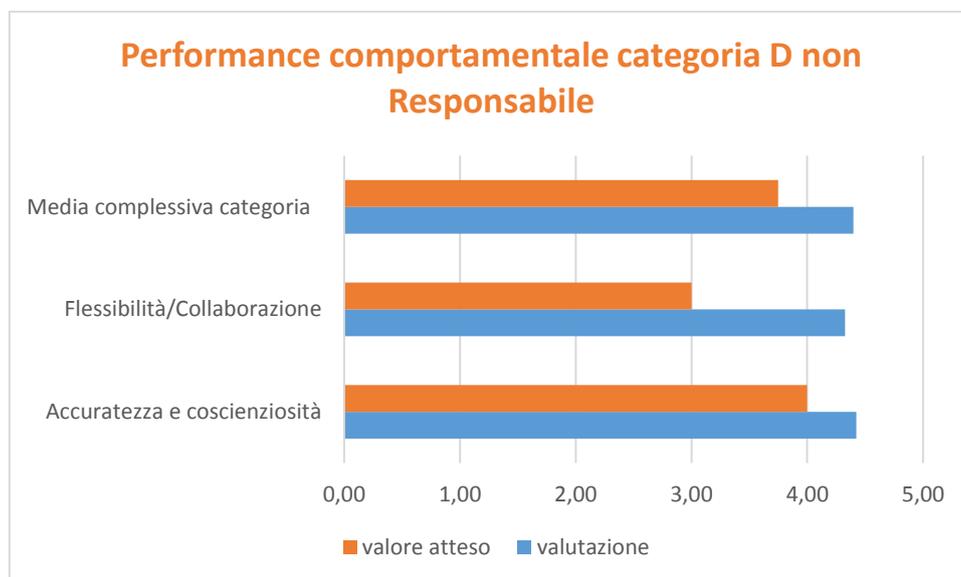
| Profilo     | Competenza   | Media       |
|-------------|--|-------------|
| C non Resp. | Accuratezza e coscienziosità                               | 4,15        |
|             | Flessibilità/Collaborazione                                | 4,41        |
|             | Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,50 | <b>4,22</b> |





### Categoria D non Responsabile

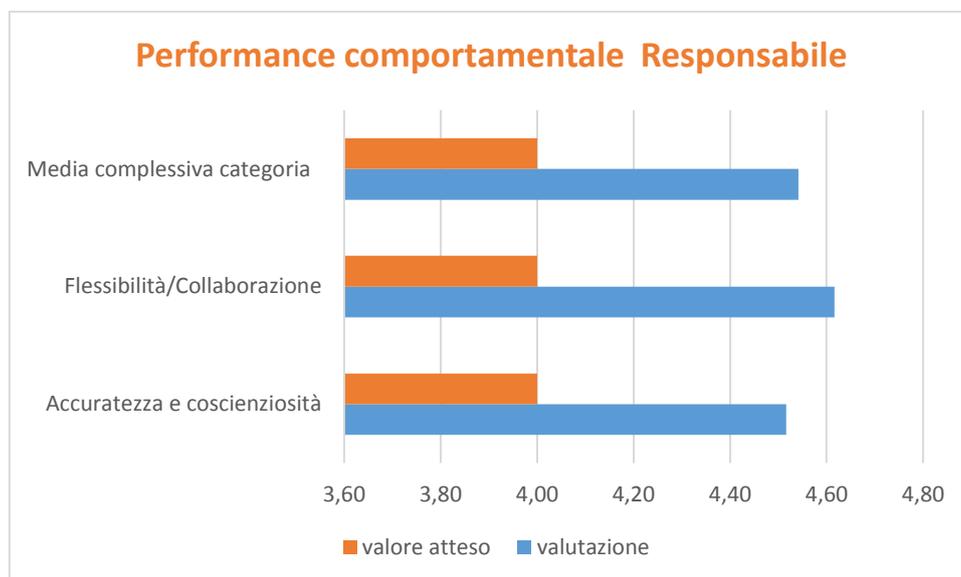
| Profilo     | Competenza   | Media       |
|-------------|--|-------------|
| D non Resp. | Accuratezza e coscienziosità                               | 4,42        |
|             | Flessibilità/Collaborazione                                | 4,33        |
|             | Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,75 | <b>4,40</b> |





### Categoria Responsabile

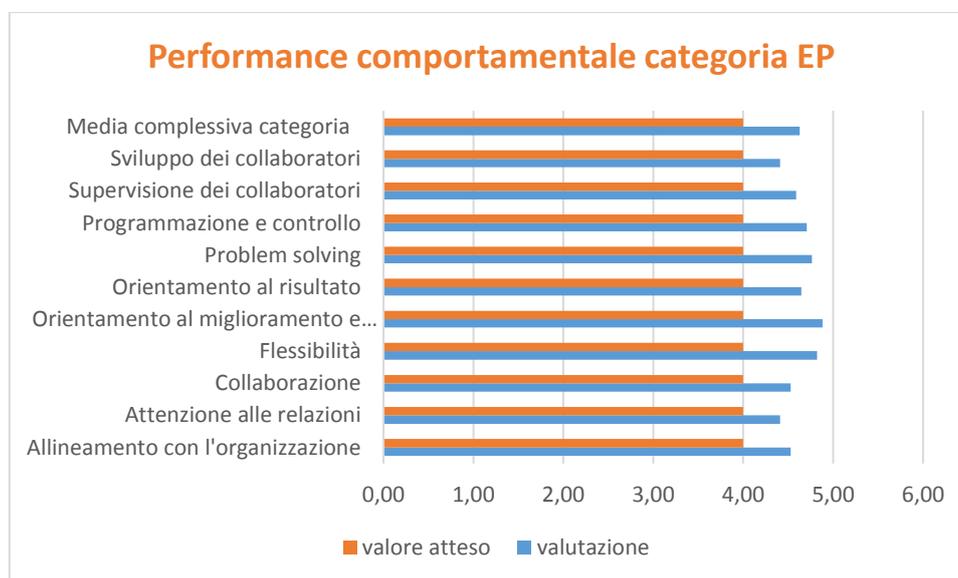
| Profilo | Competenza   | Media       |
|---------|--|-------------|
| Resp.   | Accuratezza e coscienziosità                               | 4,52        |
|         | Flessibilità/Collaborazione                                | 4,62        |
|         | Media complessiva categoria su valore medio atteso di 4,00 | <b>4,54</b> |





### Categoria EP

| Profilo | Competenza  | Media       |
|---------|---|-------------|
| EP      | Allineamento con l'organizzazione                       | 4,53        |
|         | Attenzione alle relazioni                               | 4,41        |
|         | Collaborazione  | 4,53        |
|         | Flessibilità  | 4,82        |
|         | Orientamento al miglioramento e all'innovazione         | 4,88        |
|         | Orientamento al risultato                               | 4,65        |
|         | <i>Problem solving</i>                                  | 4,76        |
|         | Programmazione e controllo                              | 4,71        |
|         | Supervisione dei collaboratori                          | 4,59        |
|         | Sviluppo dei collaboratori                              | 4,41        |
|         | Media complessiva categoria su valore medio atteso 4,00 | <b>4,63</b> |





### La valutazione dei Dirigenti

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 obiettivo 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 2019 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 |
| <b>Area della valutazione negativa</b> |   |   |   |   | <b>Area della valutazione positiva</b> |   |   |   |        |

### Considerazioni conclusive

Il 2019 è stato caratterizzato dalle attività di consolidamento dei cambiamenti organizzativi determinati dal nuovo assetto delle direzioni e degli uffici attuati a metà dell'anno precedente. Una parte degli obiettivi riguardava l'implementazione di attività a supporto di questa fase e, per la gran parte, lo sviluppo di modalità di erogazione dei servizi interni ed esterni finalizzate sia alla digitalizzazione che alla semplificazione. Il legame con gli obiettivi strategici generali dell'Ateneo in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'operatività dell'organizzazione è rilevabile sia nel piano di assegnazione che nell'esito della valutazione.

Si sottolinea, infine, 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   | 14 dicembre 2018   | <a href="https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/smvp_uniud_14-12-2018.pdf">https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/smvp_uniud_14-12-2018.pdf</a>   |
| Piano della performance                                | 17 febbraio 2011<br>(Piano performance 2011-2013)                 | 01 febbraio 2019<br>(Piano Integrato performance 2019-2021)  | <a href="https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/piano-integrato_2019-2021">https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/piano-integrato_2019-2021</a>   |
| Programma triennale per la trasparenza e l'integrità   | 26 aprile 2012<br>(Piano della Trasparenza e Integrità 2012-2014) | 01 febbraio 2019<br>(Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021) | <a href="https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/allegati-disposizioni-general/documenti-piano-19-21/PTPCT201921.2.docx">https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/allegati-disposizioni-general/documenti-piano-19-21/PTPCT201921.2.docx</a> |

### 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 <sup>7</sup> | 1                                    |                                 | SI                                  |  |         |    |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili             | 4                                    | 06/2020                         | NO                                  | X  |         |    |
| Non dirigenti                                     | 551                                  | 06/2020                         | NO                                  | X  |         |    |

<sup>7</sup> 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<br>Categoria EP con P.O.<br>cat. C e D con P.O.<br>cat. B, C, D non resp. |   |   |  | 50<br>50<br>0         |                     |   | 50<br>50<br>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                         | 545   | 4        | 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<br>(indicare con "X") | No<br>(indicare con "X") | (se si) indicare i<br>criteri   | (se no)<br>motivazioni | data di<br>sottoscrizione<br>(gg/mm/aaaa) |
|---|--------------------------|--------------------------|---|------------------------|---|
| Dirigenti e assimilabili                    | X                        |                          | Obiettivi, comportamenti organizzativi e <i>performance</i> organizzativa |                        | Data incarico                             |
| Categoria EP con P.O.<br>cat. C e D con P.O | X                        |                          | Obiettivi e comportamenti organizzativi                                   |                        | 20/09/2019                                |
| cat. B, C, D non resp.                      | X                        |                          | Comportamenti organizzativi   |                        | 20/09/20197                               |

**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<br>(indicare con "X")   | No<br>(indicare con "X") |
| X  |                          |