



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"](#)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 2019² 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.

¹ [https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo-](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



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) 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* 2019-2021³ 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 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 2018⁴ fanno emergere una sostanziale stabilità.

Tabella 2 – Quadro sinottico

LA DIDATTICA E LA RICERCA				
Offerta Didattica	a.a. 2018-2019	a.a. 2019-2020	Var. assolute	Var. %
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%
Domanda di formazione	a.a. 2018-2019	a.a. 2019-2020	Var. assolute	Var. %
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%
Risultati della formazione	anno 2018	anno 2019	Var. assolute	Var. %
Laureati	2.938	3.139	201	6,84%
Dottori di ricerca	74	78	4	5,41%

LE RISORSE UMANE				
	anno 2018	anno 2019	Var. assolute	Var. %
Personale docente e ricercatore	638	652	14	2,19%
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%
Assegnisti di ricerca	200	175	-25	-12,50%
Personale Dirigente e tecnico-amministrativo	524	545	21	4,01%
a tempo indeterminato	494	494	0	0,00%
a tempo determinato	30	51	21	70,00%
Collaboratori ed esperti linguistici	33	33	0	0,00%

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

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

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 quando 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
Udine	90,4	84,4	91,2	5	9	3
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
Udine	90	88	87	4	4	4
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 studenti² 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
Udine	97	81	86	3	7	6
Urbino Carlo Bo	82	76	85	7	11	7
Venezia Cà Foscari	78	76	76	11	11	12

INDICATORI 2019/2020

ATNEO	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
Udine	87	78	93	8	11	6
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
Udine	91	88	98	9	10	6
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
Udine	87	87	81	6	7	12
Urbino Carlo Bo	83	81	77	9	12	15
Venezia Cà Foscari	95	95	110	2	3	1

I1. 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

I2. 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

I3. 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.

I4. 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

I5. 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

I6. 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 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
Udine	102	3
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

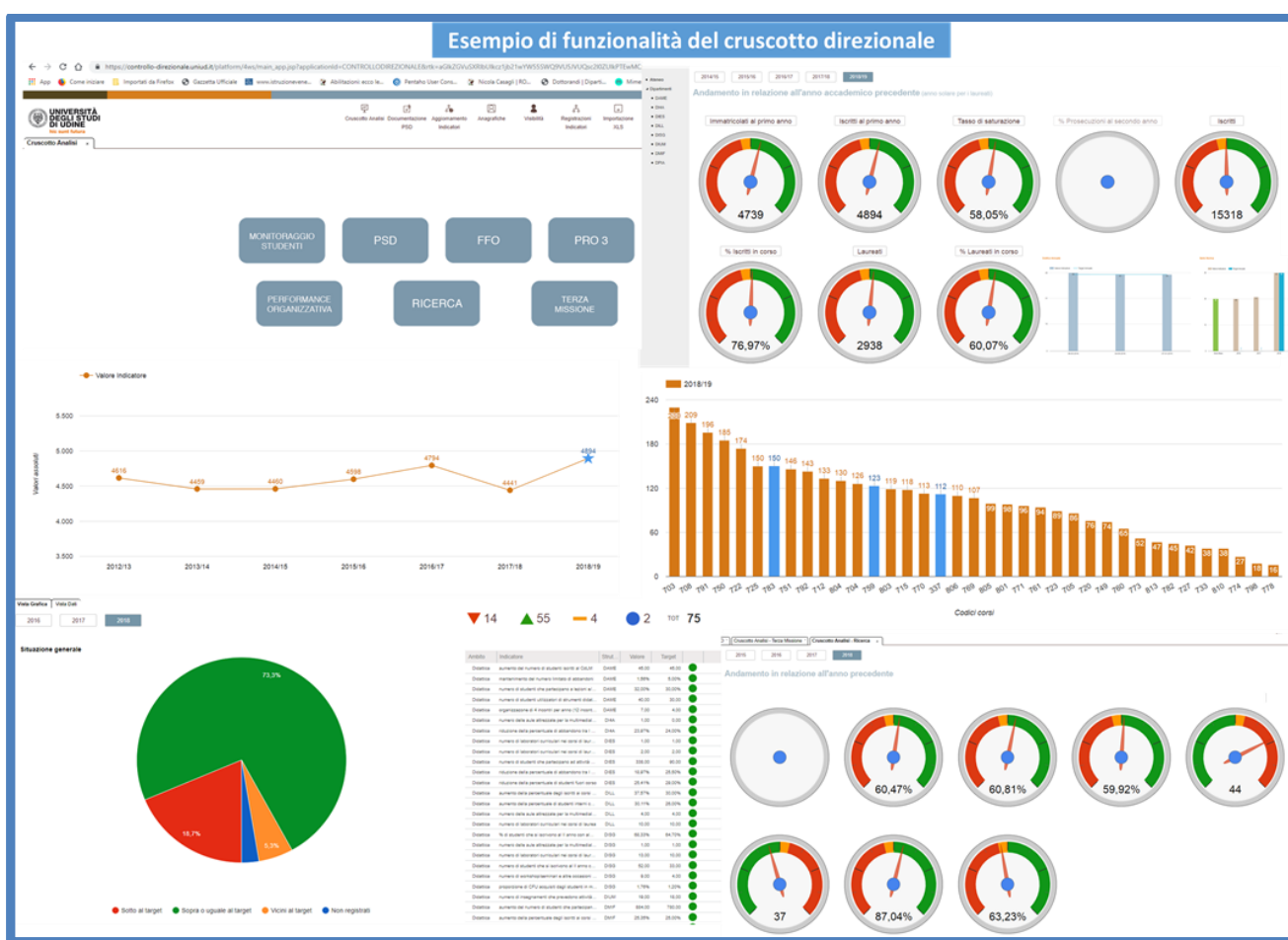
Nel 2019, come previsto dal [Piano integrato della performance 2019-2021](#), è stata introdotta una batteria di 11 indicatori funzionali alla misurazione della *performance* organizzativa a livello di Ateneo mentre a ciascuna struttura organizzativa di primo e secondo livello sono stati assegnati specifici 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 missione⁵ 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.

⁵ 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 Numeratore: (giorni lavorabili-giorni di assenza per malattia-ferie spettanti-ferie residue dell'anno) Denominatore: giorni lavorabili	Efficienza	5%	89%	89%	89%	100%
		2	Tasso di flessibilità dei costi del personale Tecnico-Amministrativo Numeratore: costo Personale TA a tempo indeterminato e determinato + Dirigenti + Direttore Generale 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 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%
Totale:					100%				99%

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* individuale⁶

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

⁶ 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:

Tipologia	Numero Responsabili
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
TOTALE	79

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:

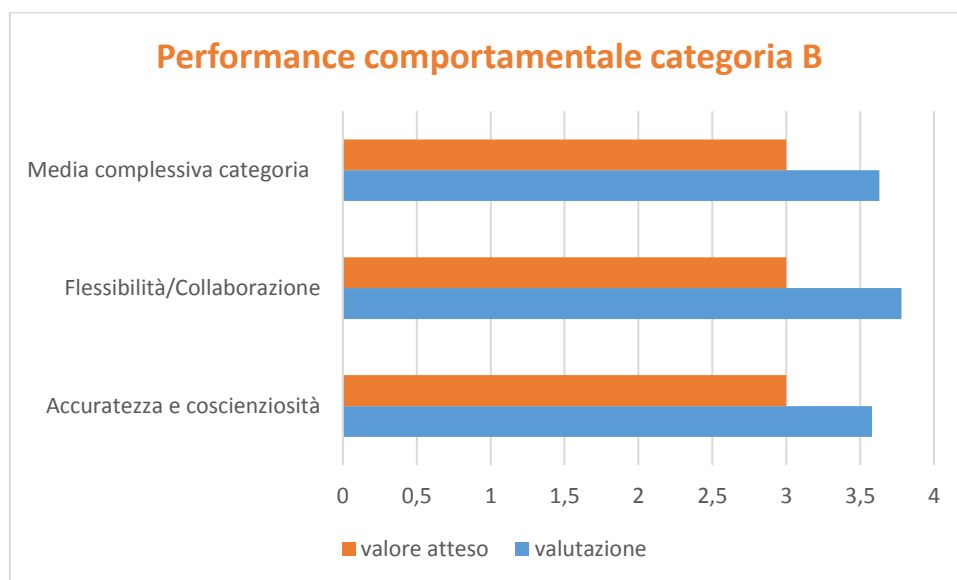
Categoria valutazione	Numero questionari
<i>Performance</i> Categoria B	23
<i>Performance</i> Categoria C	359
<i>Performance</i> Categoria D	92
<i>Performance</i> Categoria EP	17
<i>Performance</i> Categoria Responsabile	60
<i>Performance</i> Dirigente	4

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

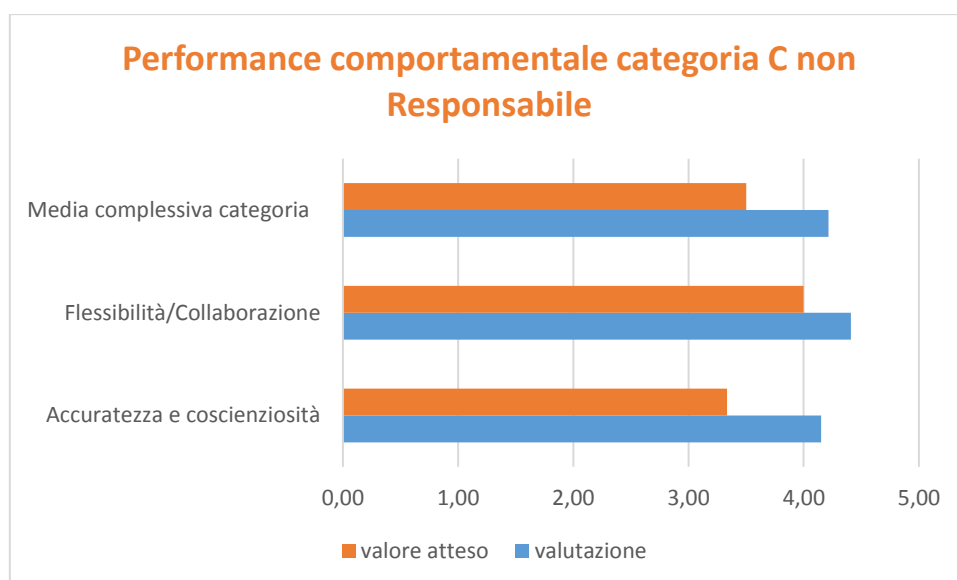
Profilo	Competenza	Media
B non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	3,58
	Flessibilità/Collaborazione	3,78
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,00	3,63





Categoria C non Responsabile

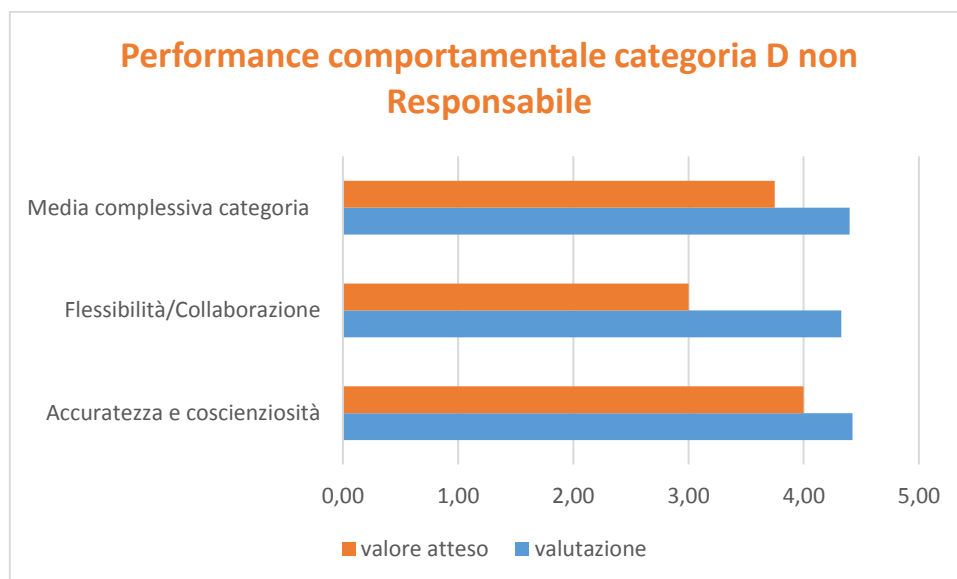
Profilo	Competenza	Media
C non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,15
	Flessibilità/Collaborazione	4,41
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,50	4,22





Categoria D non Responsabile

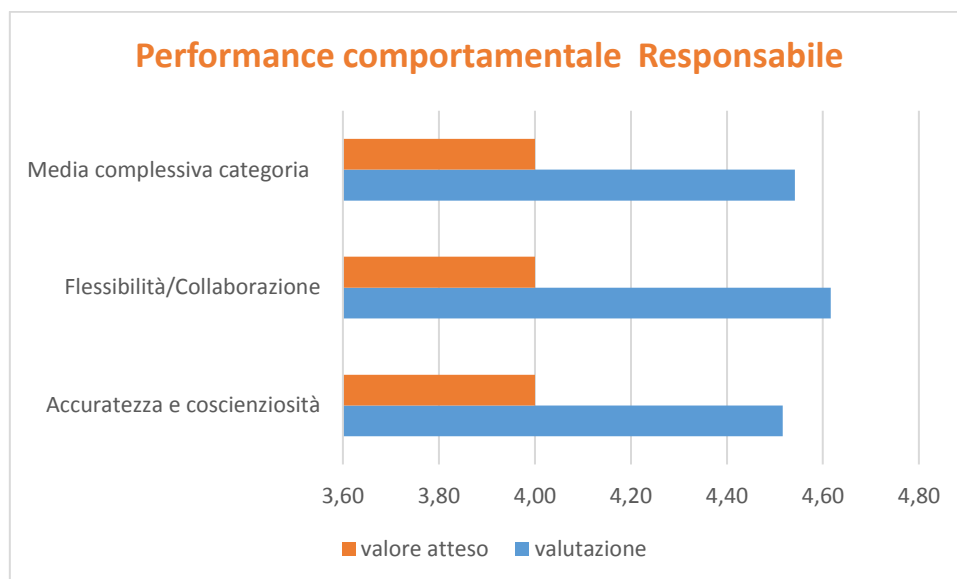
Profilo	Competenza	Media
D non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,42
	Flessibilità/Collaborazione	4,33
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,75	4,40





Categoria Responsabile

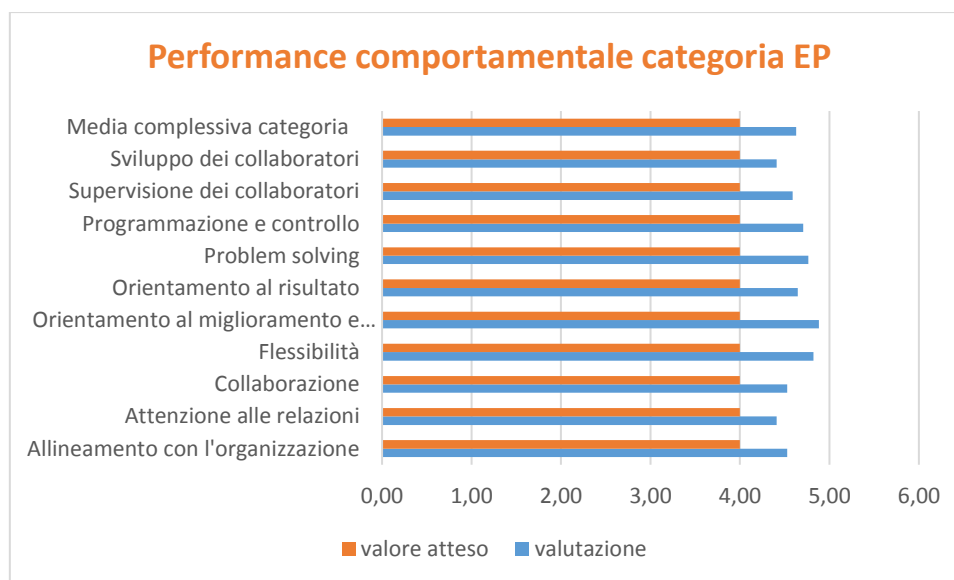
Profilo	Competenza	Media
Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,52
	Flessibilità/Collaborazione	4,62
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 4,00	4,54





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	4,63





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
Area della valutazione negativa					Area della valutazione positiva				

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

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 ⁷	1		SI			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4	06/2020	NO	X		
Non dirigenti	551	06/2020	NO	X		

⁷ 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 0			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	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 (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		Data incarico
Categoria EP con P.O. 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 (indicare con "X")	No (indicare con "X")
X	