



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

2013

Adottata con Decreto Rettorale repertorio n. 333/2014, prot. n. 16362/I/8 del 26.6.2014

Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 11.9.2014



INDICE

1	PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	3
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	4
2.1	<i>Il contesto esterno di riferimento</i>	4
2.2	<i>L'amministrazione</i>	4
2.3	<i>I risultati raggiunti</i>	5
2.4	<i>Le criticità e le opportunità</i>	5
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	5
3.1	<i>Obiettivi della performance organizzativa</i>	5
3.2	<i>Obiettivi della performance individuale</i>	8
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	9
5	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	10
5.1	<i>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità</i>	10
5.2	<i>Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance</i>	10
6	ALLEGATI	11



1 PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

L'Università degli Studi di Bergamo ha adottato il Piano della Performance 2013-2015 con decreto rettorale rep. n. 231/2013, prot. n. 9406/VI/7 del 19.04.2013; nel Piano sono descritte in modo sintetico le principali caratteristiche dell'Ateneo, con particolare riguardo a quelle informazioni che possono essere d'interesse per la comunità universitaria e per il territorio.

Nel Piano è esplicitata anche la missione dell'Ateneo e le linee strategiche che intende perseguire nell'arco del triennio considerato. A tal fine sono individuati i piani d'azione, gli obiettivi operativi e i relativi indicatori, che consentono di misurare e monitorare l'andamento complessivo dell'Ateneo e l'eventuale scostamento dalle linee strategiche delineate.

Il Piano definisce il livello prestazionale atteso relativamente alla sola attività amministrativa, che per semplicità si può raggruppare in tre macro aree: supporto all'attività didattica, supporto all'attività di ricerca e attività funzionali al mantenimento degli standard di qualità dei servizi e delle strutture.

L'Amministrazione ha adottato inoltre un documento, denominato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), che definisce i criteri rispetto ai quali misura e valuta la performance dell'organizzazione nel suo complesso, delle singole strutture di cui è composta e di tutto il personale contrattualizzato. Tale documento sarà oggetto di revisione nel corso dell'anno 2014.

Pertanto, come già più volte ribadito nei documenti sopra citati, non è oggetto del Piano la misurazione e valutazione dell'attività svolta dal personale docente e ricercatore.

Infine, attraverso il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, adottato con decreto rettorale rep. n. 42/2014 prot. n. 2184/I/8 del 29.01.2014, si forniscono agli utenti e più in generale alla cittadinanza, informazioni funzionali a rendere sempre più trasparente l'operato dell'Ateneo.

Il monitoraggio del ciclo della performance consente all'Amministrazione di tenere sotto controllo il funzionamento delle attività amministrative e di intervenire laddove si presentassero delle difficoltà e, allo stesso tempo, di allineare la propria azione anche rispetto alle esigenze che emergono dal confronto con i vari stakeholder dell'Università.

La presente Relazione rappresenta un'occasione per rendicontare nel modo più semplice e accessibile i risultati conseguiti dall'Ateneo in ambito amministrativo nel corso del 2013.



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

2.1 Il contesto esterno di riferimento

L'azione dell'Ateneo nel corso del 2013 è stata condizionata dalle difficoltà a realizzare un significativo processo di programmazione in considerazione dei seguenti fattori:

- il continuo mutamento normativo;
- il ritardo con cui è stata comunicata la disponibilità del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) da parte del Ministero (dicembre 2013);
- la definizione della disponibilità del turnover per le nuove assunzioni soltanto nel mese di novembre 2013.

Nel mese di maggio è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.M. del 8.2.2013, n. 45 che ha ridefinito la modalità di accreditamento e istituzione dei corsi di dottorato di ricerca; ciò ha richiesto una ridefinizione delle scadenze e delle procedure per la programmazione e l'attivazione dei corsi di dottorato con avvio al 1.01.2014.

Il D.M. del 30.01.2013, n. 47 ha introdotto il nuovo sistema di autovalutazione, accreditamento, iniziale e periodico dei corsi di studio da parte dell'ANVUR, che ha comportato la riprogettazione dell'offerta didattica secondo le nuove regole ed al fine di ottenere l'accREDITAMENTO da parte dell'ANVUR. L'azione dell'Ateneo ha anche fortemente risentito del contesto di difficoltà del settore pubblico nel suo complesso sia per le restrizioni imposte alla spesa sia per i maggiori adempimenti richiesti.

2.2 L'amministrazione

Come già indicato nel Piano della Performance, l'Università degli Studi di Bergamo è articolata in tre poli: il polo umanistico dislocato su più sedi di Bergamo Alta; il polo economico-giuridico situato in Bergamo Bassa; il polo scientifico-tecnologico ubicato nel comune di Dalmine e al Km Rosso, a pochi chilometri dalla città di Bergamo.

Gli studenti iscritti all'Università degli Studi di Bergamo nell'a.a. 2013/2014 sono all'incirca 15.000, confermando così la dimensione raggiunta nel corso dell'ultimo quinquennio.

Il personale tecnico-amministrativo in servizio all'1.01.2014 è pari a 213 unità di cui 3 Dirigenti a tempo indeterminato (di cui 1 in aspettativa con l'incarico di Direttore Generale); il numero di collaboratori ed esperti linguistici è pari a 11; il numero di docenti e ricercatori in servizio alla medesima data è pari a 326 unità.

Di seguito si riportano i dati del personale in servizio all'1.01.2014, divisi per ruolo:

RUOLO	TOTALE
<i>Collaboratori ed esperti linguistici</i>	11
<i>Dirigente*</i>	3
<i>Personale non docente</i>	210
<i>Professori Associati</i>	103
<i>Professori Ordinari</i>	73
<i>Ricercatori Universitari</i>	150
Totale complessivo	550

**incluso il Direttore Generale*



Il conto consuntivo 2013, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13.05.2014, chiude con un risultato positivo pari a € 12.671.674,61. Per quanto riguarda le entrate il Fondo di Finanziamento Ordinario, proveniente dello Stato, è stato pari a € 35.013.249, la contribuzione studentesca è pari a € 17.800.000 (al netto della tassa regionale per il diritto allo studio) mentre le altre entrate raccolte dall'Ateneo per contribuzione di terzi, produzione di servizi e progetti di ricerca è stato pari a € 16.480.000.

Per quanto riguarda la spesa la voce prevalente è quella riferita al personale di ruolo, per un importo di € 32.717.278.

2.3 I risultati raggiunti

Gli obiettivi fissati all'inizio dell'anno 2013 ai diversi livelli della struttura sono stati positivamente conseguiti.

Come emerge dall'analisi dell'allegato 1, di cui si darà conto più nel dettaglio nel successivo paragrafo 3, i punteggi conseguiti dalle strutture non sono mai inferiori a 90 punti (su 100) a cui corrisponde una valutazione "buona", secondo quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Nel paragrafo 3 si riporta inoltre una scheda sintetica di differenziazione dei giudizi dei Dirigenti e dei Responsabili di servizio, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi individuali.

2.4 Le criticità e le opportunità

Come indicato nel Piano e nel Sistema di Misurazione e Valutazione, a settembre di ogni anno è prevista una fase di ricognizione e revisione degli obiettivi posti nel Piano della Performance, al fine di monitorare l'andamento dell'attività di ciascun Servizio e dei rispettivi Responsabili.

Nel 2013 tale monitoraggio è stato effettuato agli inizi di settembre: l'Amministrazione ha inviato tramite e-mail del 31.07.2013 la richiesta a tutti i Responsabili di Servizio di verificare l'andamento dell'attività del proprio Servizio rispetto agli obiettivi e ai target concordati con il Direttore Generale all'inizio del 2013. I Responsabili in questa fase di monitoraggio sono stati invitati a segnalare gli scostamenti rispetto alle prestazioni attese unitamente alla motivazione che ha comportato una variazione dei target e degli obiettivi da raggiungere.

Al termine del monitoraggio non è stato necessario aggiornare il Piano della Performance in quanto gli scostamenti segnalati dai Responsabili non erano di particolare rilievo.

3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Obiettivi della performance organizzativa

Nell'allegato 1 alla presente Relazione sono riportate tutte le schede con l'indicazione degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura di I livello e all'Ateneo nel suo complesso, del punteggio conseguito e della relativa valutazione.

Come si evidenzia dalle schede, per la maggior parte degli obiettivi sono stati raggiunti i target fissati. Qualora invece il target sia inferiore al livello previsto, la casella corrispondente nella colonna "MISURAZIONE 2013" è stata evidenziata con il colore giallo.

Per una lettura corretta dell'allegato 1 si ritiene opportuno illustrare la modalità con cui si è giunti alla rappresentazione degli obiettivi, alla loro pesatura e all'assegnazione di un target, rimandando invece all'allegato stesso per un'analisi più approfondita dei risultati conseguiti.

Innanzitutto gli obiettivi strategici, come già precisato nel Piano, sono definiti dall'organo politico di vertice dell'Ateneo, il Rettore, nella relazione illustrativa al bilancio previsionale annuale e triennale che tiene conto di diversi documenti di programmazione approvati dagli Organi.



A cascata sono stati individuati gli obiettivi operativi da assegnare a ciascuna struttura, i relativi indicatori e i target, al fine di consentire una misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi stessi.

Occorre precisare che agli obiettivi strategici non sono stati associati in modo diretto degli indicatori, ma si è preferito procedere alla loro pesatura, scomponendoli poi in vari piani d'azione all'interno delle singole strutture o all'interno della struttura "ATENEO", così come definita nell'allegato 1.

Per monitorare l'andamento più generale dell'Ateneo e quindi avere un rimando immediato del grado di realizzazione degli obiettivi strategici e dell'allineamento dell'azione amministrativa alle linee guida indicate dal vertice dell'Amministrazione, si è deciso di assegnare alla struttura "ATENEO" i piani di azione di carattere più generale. Tali piani, descritti da un numero consistente di obiettivi di tipo operativo, si intendono di portata generale perché alla loro realizzazione concorrono la maggior parte delle strutture amministrative dell'Università e gli indicatori ad essi correlati rappresentano di fatto dei veri e propri indicatori degli obiettivi strategici stessi.

Per tale motivo la tabella indicata dalla CIVIT (oggi A.N.AC.) nella delibera n. 5/2012, allegato n. 2 alla presente, è compilata facendo riferimento unicamente alla scheda "ATENEO".

Gli obiettivi strategici indicati nelle schede riguardanti le altre strutture sono da intendersi come aree all'interno delle quali s'inseriscono le attività di ciascun Servizio, con una portata per lo più limitata all'esercizio in corso.

I pesi sono assegnati a ciascun obiettivo strategico e operativo; nel SMVP si indicano espressamente i criteri da seguire nella fase di assegnazione del punteggio nel caso di obiettivi misurati attraverso più indicatori.

Il target da raggiungere nel 2013 è stato definito con riferimento ai risultati conseguiti nel 2012, cercando di migliorare il livello raggiunto, tenuto conto delle risorse disponibili.

Nel Piano della performance 2013, solo per la struttura "Ateneo", sono stati individuati tre target per la maggior parte degli indicatori: al primo corrisponde una prestazione minima, al di sotto della quale non si attribuisce alcun punteggio; al raggiungimento del target meno sfidante vengono assegnati il 50% dei punti corrispondenti al relativo indicatore, al target intermedio l'80% e al target più elevato il 100%.

In questa sede si descrivono solo gli scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati riferiti alla struttura "ATENEO", ritenendo che per tutte le altre strutture sia sufficiente fare riferimento all'allegato 1:

- **Obiettivo:** *incremento insegnamenti in lingua straniera (in vari corsi di laurea, master e corsi di perfezionamento)*; **peso:** 3%; **indicatore:** numero insegnamenti in lingua straniera; **target 2013:** a) almeno 70 insegnamenti; b) fra 71 e 90 insegnamenti; c) maggiore di 90 insegnamenti.

Il target è stato fissato rispetto agli insegnamenti dell'anno precedente, indicati nella colonna "Misurazione 2012", pari a 95 insegnamenti relativi all'a.a. 2012/2013. Il numero di insegnamenti in lingua straniera dell'a.a. 2013/2014 è pari a 81 (79 interamente in lingua inglese e due parzialmente), pertanto è stato raggiunto il target intermedio.

Per questa ragione è stato attribuito un punteggio pari a 2,4, ossia l'80% di 3.

- **Obiettivo:** *incremento di docenti e studenti stranieri c/o l'Ateneo*; **peso:** 6%; a questo obiettivo sono stati associati tre indicatori, pertanto ognuno con un peso pari al 2%. Per uno di essi non è stato raggiunto il target massimo; **indicatore:** n. docenti stranieri che vengono in visita c/o il nostro Ateneo, sia per svolgere attività didattica, che di studio, che di ricerca; **target 2013:** a) almeno 60 docenti stranieri; b) fra 61 e 80 docenti stranieri; c) maggiore di 80 docenti stranieri.



Il target è stato fissato rispetto al numero di docenti stranieri dell'anno precedente, indicati nella colonna "Misurazione 2012", pari a 81 docenti stranieri nell'a.a. 2011/2012. Il numero di docenti stranieri nell'a.a. 2012/2013 è pari a 62, pertanto è stato raggiunto il target intermedio.

Considerato che il peso dell'obiettivo è pari a 6 e che gli indicatori sono 3, di cui uno raggiunto all'80%, è stato conseguito un punteggio pari a 5,6 (2 + 2+ 80% di 2).

- Obiettivo: *incremento mobilità studenti in entrata e in uscita*; peso: 4%; a questo obiettivo sono stati associati due indicatori, pertanto ognuno con un peso pari al 2%. Per uno di essi non è stato raggiunto il target massimo; indicatore: n. studenti in mobilità in uscita (programmi di studio all'estero, tirocini, stage e placement); target 2013: a) almeno 230 studenti; b) fra 231 e 300 studenti; c) maggiore di 300 studenti.

Il target è stato fissato rispetto al numero di studenti in mobilità in uscita dell'anno precedente, indicati nella colonna "Misurazione 2012", pari a 329 studenti nell'a.a. 2011/2012. Il numero di studenti in mobilità in uscita nell'a.a. 2012/2013 è pari a 274, pertanto è stato raggiunto il target intermedio.

Considerato che il peso dell'obiettivo è pari a 4 e che gli indicatori sono 2, di cui uno raggiunto all'80%, è stato conseguito un punteggio pari a 3,6 (2 + 80% di 2).

- Obiettivo: *incremento partecipazione a Progetti di ricerca di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN)*; peso: 3%; indicatore: finanziamenti ottenuti (media ultimo triennio); target 2013: a) almeno € 300.000; b) fra € 300.001 e € 600.000; c) maggiore di € 600.000.

Il target è stato fissato rispetto ai finanziamenti ottenuti nell'ultimo triennio (riferito all'anno precedente), indicati nella colonna "Misurazione 2012", pari a € 397.697,33. Il finanziamento ottenuto nell'anno 2013 è pari a € 40.500, pertanto non è stata raggiunta la soglia minima.

Per tale ragione non è stato assegnato alcun punteggio a tale obiettivo.

- Obiettivo: *realizzazione del programma delle manutenzioni dell'Ateneo approvato dalla Giunta di Ateneo*; peso: 5%; indicatore: % realizzazione del programma delle manutenzioni dell'Ateneo; target 2013: a) almeno 70%; b) fra 71% e 90%; c) maggiore 90%.

Nel 2012 tale obiettivo non è stato previsto. La % di realizzazione del programma delle manutenzioni dell'Ateneo è pari all'87,76%, pertanto è stato raggiunto il target intermedio

Per tale ragione è stato assegnato un punteggio pari a 4 (80% di 5).

- Obiettivo: *attenzione al livello di soddisfazione degli studenti per spazi universitari (aule)*; peso: 2%; indicatore: questionario CINECA/CILEA sottoposto agli studenti laureati nell'anno 2012; target 2013: mantenimento della soddisfazione espressa dagli studenti laureati l'anno precedente, ossia che almeno l'84,3% degli studenti reputi soddisfacenti gli spazi a propria disposizione.

Il target fissato si è basato sulle rilevazioni dell'anno precedente, come si evince dalla colonna "Misurazione 2012", sottoposte agli studenti che si sono laureati nell'anno 2011 (in totale 2.274 risposte utili alla domanda sulla soddisfazione per gli spazi a disposizione degli studenti). Nel 2012 l'84,3% degli intervistati si è detto sempre o spesso soddisfatto degli spazi a disposizione. Nel questionario somministrato agli studenti laureati nel 2012 (in totale 2.331 risposte utili alla domanda), la percentuale che si dichiara sempre o spesso soddisfatta per gli spazi a disposizione è stata pari all'82,4 %.

Per questa ragione, seppur si ritenga che il livello di soddisfazione sia elevato, non è stato attribuito il punteggio pieno al raggiungimento di tale obiettivo, ma è stato assegnato 1 punto su 2.



3.2 Obiettivi della performance individuale

Per l'assegnazione degli obiettivi individuali ai Responsabili dei Servizi definiti "Centri di Responsabilità" ai sensi del vigente Regolamento AM.FI.CO., si è proceduto parallelamente all'assegnazione degli obiettivi della struttura di riferimento.

Nel primo anno di adozione del Piano (2011-2013) non sono stati assegnati dei pesi agli obiettivi individuali né indicatori che consentissero di misurarne il raggiungimento. Con il Piano 2012-2014 è stata introdotta la pesatura anche di questi obiettivi mentre gli indicatori sono stati inseriti per la prima volta nel Piano della performance 2014-2016, pertanto, ai fini della presente relazione, per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi individuali dell'anno 2013 si utilizzano gli indicatori assegnati alla struttura di riferimento del Responsabile.

Al termine dell'esercizio ciascun Responsabile ha presentato una relazione dettagliata sull'attività svolta nel corso dell'anno 2013, con l'indicazione dei risultati raggiunti, il riferimento agli atti o ai documenti che certificano quanto dichiarato e la motivazione che ha comportato l'eventuale mancata realizzazione di un obiettivo.

Per la misurazione della performance individuale si è tenuto conto della relazione presentata, agli atti presso l'U.O. Selezioni e Gestione giuridica del personale, e della misurazione della performance organizzativa connessa agli indicatori assegnati al relativo Servizio.

La valutazione ha tenuto conto, in proporzioni diverse a seconda della categoria contrattuale dei Responsabili (Dirigenti, personale di categoria EP e personale di categoria D), dei seguenti elementi:

- livello di conseguimento degli obiettivi gestionali assegnati nel Piano;
- capacità e competenze individuali.

Per l'attribuzione del punteggio relativo al primo elemento di valutazione si è tenuto in considerazione il punteggio e la valutazione conseguita dalla struttura di cui sono responsabili.

Di seguito si riportano i punteggi conseguiti, divisi per categoria di personale:

DIRETTORE GENERALE	Punteggio
PUNTEGGIO ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	58
PUNTEGGIO massimo ATTRIBUIBILE	60

DIRIGENTI	Punteggio	Numero Dirigenti
PUNTEGGIO min ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	48	1
PUNTEGGIO max ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	53	1
PUNTEGGIO massimo ATTRIBUIBILE	55	
Numero Dirigenti	2	

PERSONALE DI CATEGORIA EP	Punteggio	Numero Responsabili
PUNTEGGIO min ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	25	1
PUNTEGGIO max ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	32	1



PUNTEGGIO medio ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	28,71	5
PUNTEGGIO massimo ATTRIBUIBILE	32	
Numero EP	7	

PERSONALE DI CATEGORIA D – con indennità di responsabilità per la gestione strutture di I livello	Punteggio	Numero Responsabili
PUNTEGGIO min ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	13	7
PUNTEGGIO max ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	14	2
PUNTEGGIO medio ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	13,22	/
PUNTEGGIO massimo ATTRIBUIBILE	15	
Numero Responsabili strutture I livello	9	

Per il restante personale la definizione degli obiettivi e la successiva misurazione e relativa valutazione è rimessa al Responsabile che deve tenere conto nella fase di valutazione anche della performance conseguita dalla struttura in cui il dipendente lavora, così come precisato nel SMVP.

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Le informazioni di carattere economico-finanziario sono riportate nel testo del Piano e aggiornate nella presente Relazione (§ 2.2): sono riportati i dati del Conto Consuntivo del 2013, con esplicito riferimento all'avanzo di amministrazione al 31.12.2013 e con l'indicazione delle principali voci di spesa e di entrata.

Nell'allegato 1, nella scheda relativa alla struttura "ATENEO", si evidenziano inoltre i seguenti indicatori economico-finanziari, con riferimento unicamente alle spese:

- Costi per beni e servizi per la struttura logistica (costi per acquisizione beni di consumo, fitto, utenze, assicurazioni, pulizie, manutenzioni, servizi informativi) calcolati per metro quadrato in riferimento alle sedi disponibili.

Il target è stato fissato dopo aver verificato il costo al metro quadrato dell'ultimo anno (spesa anno 2012/mq sedi disponibili anno 2012).

- Consumo energetico (energia elettrica, gas e teleriscaldamento, acqua potabile) calcolato per metro quadrato.

Il target è stato fissato dopo aver verificato la media dei consumi al metro quadrato dell'ultimo triennio (media dei consumi anni 2010-2012/mq anni 2010-2012).

- Tempistica di pagamento delle fatture e importo oneri per interessi di mora

L'obiettivo è di pagare le fatture entro i termini stabiliti, ossia entro 30 giorni dal ricevimento della fattura da parte del Servizio di Contabilità, Bilanci e Controllo, con la precisazione che le fatture inviate per la liquidazione devono essere accompagnate dalla necessaria documentazione (DURC ecc).



5 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La fase di misurazione dei risultati raggiunti sia dalle Strutture sia dai Responsabili è stata svolta a febbraio 2013, per poter procedere alla liquidazione del trattamento accessorio.

Di norma infatti le retribuzioni di risultato dei Dirigenti e del personale di categoria EP vengono liquidate nel mese di marzo di ciascun anno, così come i compensi diretti ad incentivare la produttività e il merito del personale delle categorie B, C e D.

In questa fase i soggetti coinvolti sono:

- dott.ssa Raffaella Filisetti per l'acquisizione dei dati relativi alle performance organizzativa e generale e per il coordinamento delle tempistiche – gennaio/febbraio 2014;
- Direttore Generale per l'attribuzione dei punteggi alle varie strutture organizzative e per la valutazione dei Responsabili – febbraio 2014;
- dott.ssa Raffaella Filisetti redazione testo della Relazione sulla Performance 2013 – giugno 2014.

La predisposizione della Relazione è avvenuta nel mese di giugno 2014 solo per quanto riguarda la redazione del testo, essendo già stati acquisiti tutti i dati necessari alla misurazione e valutazione delle Strutture e dei Responsabili nei mesi di gennaio e febbraio.

Si sottolinea infatti che anticipare la misurazione nei primi mesi dell'anno non è funzionale solo alla liquidazione del trattamento premiale entro il mese di marzo, ma è un'operazione necessaria per poter predisporre il Piano della performance per il triennio successivo: se non si conosce dettagliatamente l'andamento dell'attività svolta l'anno precedente, non è possibile predisporre un Piano credibile in termini di obiettivi da assegnare e di target da raggiungere.

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Un punto di forza del ciclo della performance attuato dall'Amministrazione è rappresentato dalla forte interrelazione fra la redazione del Piano della Performance e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Il primo elemento che testimonia questo stretto legame è rappresentato dal "Piano degli indicatori", contenuto nel Bilancio di previsione, in cui sono indicati obiettivi, indicatori e target che saranno la base di partenza per la definizione degli obiettivi da inserire nel Piano della performance del medesimo anno. Questa relazione è ancora più stringente per l'anno 2014, in quanto il Piano degli indicatori contenuto nella relazione introduttiva al Bilancio di previsione 2014 è ancor più dettagliato ed è stato quasi integralmente trasposto nel Piano della performance 2014-2016.

Un altro elemento che garantisce la forte interrelazione fra i vari documenti è rappresentato dalla modalità e dalla tempistica con cui gli stessi vengono elaborati e approvati: l'attività di budget di gestione, per l'anno 2013, ha seguito l'approvazione del bilancio previsionale annuale e triennale, assegnando le risorse ai "Centri di Responsabilità", con la specificazione di indicatori e obiettivi da perseguire.

Parallelamente alla stesura di tale documento, che ha una rilevanza più "economica", si è proceduto alla definizione degli obiettivi strategici da inserire nel Piano della performance, che sono invece più legati alla qualità e quantità dei servizi da offrire agli utenti, declinandoli in piani d'azione da assegnare a ciascun Servizio e ai relativi Responsabili.

Per l'anno 2014, a seguito dell'adozione della contabilità economico-patrimoniale, la tempistica per la stesura e approvazione dei documenti in oggetto è parzialmente modificata, ma di questo si darà conto più dettagliatamente nella relazione del prossimo anno.

Pertanto un elemento positivo del sistema è rappresentato proprio dalla rispondenza fra obiettivi assegnati alle strutture amministrative e le politiche definite dagli Organi di Ateneo: il



bilancio previsionale annuale e triennale traspone gli indirizzi degli Organi e allo stesso tempo è il documento alla base dello sviluppo sia del ciclo di programmazione economico-finanziaria sia del ciclo della performance.

Altro elemento che si ritiene efficace del sistema posto in essere è che la fase di misurazione e valutazione della performance, dell'anno precedente, avviene contestualmente all'assegnazione degli obiettivi da porre nel Piano per l'anno in corso, consentendo in tal modo di avere maggiore consapevolezza degli obiettivi da assegnare e di fissare dei target che siano oggettivamente raggiungibili rispetto alle risorse disponibili: se la misurazione fosse successiva alla predisposizione del nuovo Piano, per gli obiettivi che si realizzano in un arco di tempo maggiore a un anno, non sarebbe possibile fissare dei target raggiungibili e allo stesso tempo sfidanti.

Un punto di debolezza del ciclo della performance è riscontrabile invece nella frammentazione delle banche dati da cui estrarre i dati necessari alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle varie strutture. È intenzione dell'Amministrazione provvedere nei prossimi anni all'implementazione di un sistema informativo integrato.

6 ALLEGATI

Allegato n. 1: riporta tutti gli obiettivi assegnati alle strutture amministrative dell'Ateneo con l'indicazione dei risultati raggiunti nell'anno 2013, i punteggi assegnati e la relativa valutazione.

Allegato n. 2: tabella riepilogativa degli obiettivi strategici, come da modello contenuto nella delibera n. 5/2012 della CIVIT, riferita unicamente alla struttura "Ateneo".

Allegato n. 3: documenti redatti nell'ambito del ciclo di gestione della performance, secondo lo schema proposto nella delibera n. 5/2012 della CIVIT.