



RELAZIONE INTEGRATA SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

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

Consiglio di Amministrazione

25 giugno 2021



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 L'operatività dell'Ateneo nel corso del 2020 in condizioni di emergenza sanitaria	7
2.2 <i>Focus</i> sulle classifiche annuali CENSIS.....	14
3. Obiettivi: risultati e scostamenti	22
3.1 Gli indicatori di performance per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa	22
3.2 Obiettivi individuali – Valutazione della <i>performance</i> individuale.....	26
4. Allegati.....	37

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 MUR 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 MUR (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 (poi differito dall'ANVUR al 15 ottobre 2020)	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 2020)	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* 2020 presentati in questa relazione, confermano, pur in una situazione emergenziale derivante dalla pandemia da Covid-19 a cui è dedicata una specifica sezione della presente Relazione, il *trend* di progressivo miglioramento del contributo del personale dirigente e tecnico-amministrativo al raggiungimento degli [obiettivi strategici dell'Ateneo](#). Inoltre, anche nel 2020 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 Accredimento \(AVA\)](#) dell'ANVUR.

L'attuazione del [Piano Strategico di Ateneo](#) tramite le azioni previste dai Piani Strategici dei Dipartimenti (PSD) e le azioni mirate di Ateneo per la didattica, la ricerca e il trasferimento tecnologico, sono state costantemente monitorate anche nel 2020 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 della rilevazione 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.

Dai [risultati della rilevazione della student satisfaction](#), ovvero dell'efficacia percepita dagli studenti rispetto ai servizi che vengono loro erogati, sono emerse indicazioni per la valutazione della *performance* organizzativa, anche con riferimento alla gestione della fase emergenziale da Covid-19. Le domande sui servizi amministrativi e di supporto offerti dall'Ateneo sono state integrate da una sezione dedicata all'esperienza didattica durante l'emergenza Covid, ovvero la Didattica a Distanza

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

(DaD), che ha incluso anche alcuni quesiti riguardanti l'anno accademico successivo. L'analisi delle informazioni derivanti dal questionario, già di per sé importante, ha assunto quindi una specifica rilevanza in relazione al quadro emergenziale, consentendo di acquisire indicazioni concrete per poter meglio organizzare la didattica e i servizi agli studenti. Tali indicazioni sono state 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 giugno e luglio del 2020, si è mantenuto molto elevato attestandosi al 88,0%. Di seguito si presentano alcune delle principali evidenze a livello di Ateneo derivanti dalle domande sulla DaD:

- Difficoltà di connessione: 36%
- Mancanza di attrezzature informatiche adeguate (PC Ipad/tablet): 4%
- È più faticoso mantenere l'attenzione durante tutta la durata della lezione: 41%
- Possibilità di rivedere le lezioni registrate e capirne meglio i contenuti: 51%
- Soddisfazione complessiva: 4,1 (scala 1-6)
 - Complessivamente soddisfatti: 70%
 - Molto soddisfatti: 43,5%
 - Molto insoddisfatti: 14%
- L'auspicio per il prossimo anno è che la didattica sia:
 - In presenza: 43% (residenti in FVG: 43%)
 - Mista (in presenza e on line): 43% (residenti in FVG: 44%)
 - Online: 14% (residenti in FVG: 13%)

Con riferimento a tutte le domande del questionario, permane elevata, e in aumento rispetto allo scorso anno, la percentuale di studenti complessivamente soddisfatti dell'esperienza universitaria presso l'Ateneo di Udine: l'85,9%. 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. La Direzione Didattica e servizi agli studenti, già Area Servizi agli studenti ha, inoltre, a disposizione i suggerimenti derivanti dalla "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 Integrata sulla *performance* consente un confronto tra gli obiettivi previsti per l'anno 2020 dal Piano Integrato della *performance* 2020-2022² 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 i prossimi cicli di gestione della *performance*.

² 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 2020 rispetto al 2019³ fanno emergere una sostanziale stabilità.

Tabella 2 – Quadro sinottico

LA DIDATTICA E LA RICERCA				
Offerta Didattica	a.a. 2019-2020	a.a. 2020-2021	Var. assolute	Var. %
Corsi di laurea	38	39	1	2,63%
Corsi di laurea magistrale e a ciclo unico	39	38	-1	-2,56%
Corsi di Dottorato	15	13	-2	-13,33%
Scuole di specializzazione *	20	20	0	0,00%
Master	18	21	3	16,67%
Domanda di formazione	a.a. 2019-2020	a.a. 2020-2021	Var. assolute	Var. %
Studenti iscritti	15.442	15.537	95	0,62%
Dottorandi	240	221	-19	-7,92%
Specializzandi *	389	468	79	20,31%
Iscritti a Master	351	391	40	11,40%
Risultati della formazione	anno 2019	anno 2020	Var. assolute	Var. %
Laureati	3.139	3.080	-59	-1,88%
Dottori di ricerca	78	80	2	2,56%
LE RISORSE UMANE				
	anno 2019	anno 2020	Var. assolute	Var. %
Personale docente e ricercatore	652	646	-6	-0,92%
I Fascia **	170	162	-8	-4,71%
II Fascia	271	268	-3	-1,11%
Ricercatori	157	152	-5	-3,18%
Ricercatori a tempo determinato	53	63	10	18,87%
Assistenti	1	1	0	0,00%
Assegnisti di ricerca	175	175	0	0,00%
Personale Dirigente e tecnico-amministrativo	545	542	-3	-0,55%
a tempo indeterminato	494	490	-4	-0,81%
a tempo determinato	51	52	1	1,96%
Collaboratori ed esperti linguistici	33	32	-1	-3,03%

Fonti dei dati: elaborazioni Area Pianificazione e controllo direzionale su dati CSA, *Data Warehouse* di Ateneo. I dati dell'a.a. 2020/21, 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

³ Gli anni sono espressi come anni accademici e/o solari in funzione dell'oggetto specifico della rilevazione.

2.1 L'operatività dell'Ateneo nel corso del 2020 in condizioni di emergenza sanitaria

Il quadro operativo

Da marzo 2020 l'assetto organizzativo dell'Ateneo ha assunto diverse connotazioni, determinate, tempo per tempo dall'evolvere della situazione. Ogni fase è stata coordinata a livello centrale dalla "Unità di crisi istituita per la gestione delle macro – emergenze" che opera sotto il coordinamento del Responsabile del Servizio di prevenzione (POQ DISO 01). L'unità di crisi durante la gestione dell'emergenza pandemica ha svolto il ruolo e la funzione di centro decisionale e di coordinamento, è composta dal Rettore e Direttore Generale come componenti per gli aspetti politico-decisionali ed organizzativi – tecnico- gestionali, dal Responsabile del servizio di prevenzione e dal Medico Competente come componenti consulenti. L'unità di crisi è stata integrata per le specifiche funzioni, dal Prorettore, dai Delegati per la Ricerca e la Didattica, dai Direttori di Dipartimento e dai responsabili delle strutture dell'Amministrazione.

Senza poter ovviamente elencare il dettaglio delle varie azioni e dei vari provvedimenti adottati di volta in volta, a seconda dell'evoluzione dell'epidemia, nella tabella sotto riportata sono evidenziate le varie fasi che hanno caratterizzato l'andamento della situazione emergenziale, laddove ha richiesto l'intervento diretto del Rettore e del Direttore Generale con proprie decretazioni e provvedimenti. Le principali fasi possono essere descritte come segue:

FASE	ASSETTO	CRITERIO	ATTIVITÀ
FASE 1 (emergenza)	Chiusura o lockdown Restrizioni alla presenza e alle attività	Confinare ed isolare le persone	Interrotte o in smart working emergenziale, in presenza solo attività individuate e ritenute come indifferibili strategiche e vitali DAD (didattica a distanza)
FASE 2 (emergenza)	Ripresa Contingentata Presenza contingentata di personale e limitazione delle attività	Diradare la presenza del personale al massimo possibile Minimizzare spostamenti dei pendolari a lunga percorrenza Contingentare accesso ai servizi in presenza	Attività limitate a quelle essenziali. Si privilegia attività in "smart - working emergenziale" Privilegiare attività individuali Minimizzare attività collettive DAD (didattica a distanza) A distanza lavoratori "fragili"
FASE 3 (emergenza)	Ripresa Condizionata Presenza allargata e controllata di personale e attività in modalità "mista"	Allargare la presenza Consentire attività individuali Decomprimere attività collettive Limitare spostamenti dei pendolari a lunga percorrenza decomprimere accesso ai servizi in presenza	Massimizzazione attività in presenza compatibili con vincoli logistico-organizzativi di sicurezza e tracciabilità Didattica (anche laboratoriale) in presenza (vincolata) e a distanza A distanza lavoratori "fragili"

Fonte RSPD di Ateneo in Relazione di sintesi 2020



Sul fronte della sicurezza e della prevenzione del rischio, per affrontare e gestire in modo strutturato e organizzato l'emergenza correlata alla diffusione del virus SARS-CoV-2, l'Ateneo ha attivato uno specifico progetto denominato "Progetto Si.C.U.R.A. - Sicurezza contro il Covid in Università per la Ripresa progressiva delle Attività in presenza", coordinato dalla Commissione permanente, con il contributo trasversale di tutta l'organizzazione, pensato con l'obiettivo di garantire, nelle diverse fasi progressive di evoluzione dell'emergenza previste dalle autorità sanitarie la tutela della salute, sicurezza e benessere di utenti e personale che era chiamato a svolgere in presenza attività di didattica, ricerca e servizio o frequentare le strutture universitarie, adottando adeguate ed efficaci misure di prevenzione e protezione di tipo organizzativo, tecnico e comportamentale-procedurale.

In questo quadro di riferimento, i Servizi integrati di Prevenzione e Protezione di Ateneo hanno svolto un ruolo determinante in tema di comunicazione e prevenzione del rischio, anche tramite la redazione di numerosi protocolli comportamentali a favore di tutti i soggetti interni ed esterni alla comunità (studenti, docenti, personale tecnico amministrativo e fornitori di beni e servizi) e per la gestione di situazioni come quelle concorsuali con partecipazione di soggetti esterni all'Ateneo.

Nella tabella seguente, sinteticamente, sono riassunte le principali misure ed azioni di sicurezza adottate nel corso dell'anno con l'obiettivo di garantire la tutela della salute, sicurezza e benessere del personale e utenti adottando adeguate ed efficaci misure tecniche, organizzative e comportamentali-procedurali di contrasto e contenimento alla diffusione del virus SARS-CoV-2 nelle diverse fasi progressive di ripresa delle attività in presenza presso le strutture Universitarie:

Sintesi delle principali misure di prevenzione e sicurezza previste dal progetto Si.C.U.R.A.	
Misure di tipo organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> > Decreti Rettorali e comunicazioni del Rettore – disposizioni in merito allo svolgimento delle attività di didattica, ricerca e servizi nelle diverse fasi dell'emergenza > Provvedimenti Dirigenziali – disposizioni in merito all'organizzazione delle attività lavorativa del personale Tecnico, amministrativo e delle biblioteche > Piano di gestione dell'emergenza sanitaria da virus SARS-CoV-2 (23.04.2020) > Adozione Protocolli sicurezza per il personale di Ateneo FASE 2 (13.06.2020 - 04.05.2020 – 18.05.2020 – 03.06.2020 – 26.06.2020) FASE 3 (14.09.2020) > Adozione delle "istruzioni operative di sicurezza covid19" previste dai protocolli > Adozione protocollo di sicurezza per i fornitori esterni 18.03.2020 – 04.05.2020 – 26.06.2020 – 14.09.2020) > Piano di gestione delle prove di ammissione corsi di laurea (settembre - ottobre) > Piano di contingenza per la ripresa della didattica in presenza – FASE3 (30.06.2020) > Adozione Protocolli sicurezza per i docenti e gli studenti (22.09.2020) > Adozione protocolli di sicurezza per le attività di didattica laboratoriale



	<ul style="list-style-type: none"> > Attivazione numero di emergenza covid19 (0432 558008) LUN- VEN 08.00-18.00 > Attivazione mail di emergenza covid19@uniud.it > Organizzazione attività in smart working emergenziale (infrastruttura e strumenti) > Organizzazione DAD (didattica a distanza) > Gestione lavoratori “fragili” (sorveglianza sanitaria) > Adozione procedura per la gestione dei casi di positività/possibili contatti e sintomatologia covid19 correlata > Nomina referente COVID19 di Ateneo – ing. Gino Capellari (RSPP) > Attivazione della campagna di screening su base volontaria per il personale dell’ateneo Dipartimento di Area Medica in collaborazione con ASUFC > Adozione procedura operativa per le attività di pulizia e sanificazione per i casi positivi covid19 > Attivazione dell’unità di emergenza covid di Ateneo (Rettore, Direttore generale, RSPP; MC, responsabili delle unità organizzative AMCE)
Misure di tipo tecnico	<ul style="list-style-type: none"> > Attivazione Infrastruttura informatica per smart-working e DAD (Didattica a distanza) > Attivazione sistema informativo per la prenotazione delle lezioni in presenza > Allestimento postazioni di lavoro protette per attività con il pubblico (Installazione barriere di protezione, > Collocazione dispenser gel e soluzione idroalcolica nelle sedi > Collocazione contenitori dedicati alla raccolta del materiale covid19 nelle sedi > Collocazione termoscanner per la misurazione della temperatura corporea > Gestione impianti di ventilazione/condizionamento > Installazione segnaletica (obblighi e divieti, informativa) > Installazione segnaletica a servizio della didattica > Riconfigurazione spazi per la didattica > Riorganizzazione dei percorsi per ingresso/uscita dalle sedi > Intensificazione attività di pulizia/sanificazione ambienti di lavoro > Riorganizzazione spazi per le attività di ricerca e servizio > Approvvigionamento e distribuzioni materiali e dispositivi di sicurezza (DPI, mascherine chirurgiche e semi-maschere FFP2, prodotti per la pulizia...) > Potenziamento infrastruttura informatica di ateneo (smart-working e DAD); > Attivazione e gestione di ulteriore spazi per la didattica presso edifici di enti terzi
Misure di tipo conoscitivo	<ul style="list-style-type: none"> > Attivazione punto informativo covid19 (Ateneo) - gessica.uniud.it > coronavirus > Predisposizione e divulgazione materiale informativo/formativo > Informazioni e formazione al personale e all’utenza da parte del Medico competente in relazione alle problematiche da SARS-CoV-2

Fonte: Relazione di sintesi anno 2020 del Responsabile Servizi integrati di prevenzione e protezione (RSPP)

In un contesto in cui il numero di unità di personale tecnico-amministrativo è variato da un minimo di 532 a un massimo di 540 unità, l’andamento delle giornate complessive di smart working emergenziale è cresciuto repentinamente dalla metà di marzo a fine marzo, nel periodo in cui le disposizioni normative hanno richiesto il lockdown totale, fino a raggiungere il numero di 8672 giornate (aprile).



Fonte: elaborazione Ufficio Procedure di qualità, audit e progetti direzionali su dati Direzione Risorse Umane e affari generale (DARU)

I servizi per la didattica e gli studenti

Pur in condizioni di lavoro a distanza diffuso, sono stati sempre comunque garantiti i servizi per la didattica, con il coinvolgimento del personale docente e tecnico-amministrativo della Direzione Didattica e Servizi agli Studenti e dei Servizi Dipartimentali e il contributo tecnico della Direzione Servizi Operativi e dei Servizi integrati di Protezione e Prevenzione e delle altre strutture afferenti alla Direzione Centri e Servizi. Questi i dati relativi alla didattica erogata:

I numeri della didattica della prima emergenza Covid_19, a.a. 2019/20
1061 insegnamenti attivati
44.700 ore di lezioni, pari al 98% di quelle previste,
25.946 esami di profitto
1200 prove di accertamento linguistico
330 tirocini
238 interventi di assistenza a studenti in mobilità
1.300 interventi di assistenza alla didattica on line
16 incontri di gruppo supporto psicologico studenti
1621 esami finali di laurea

Fonte: Direzione Didattica e servizi agli studenti (DIDS)

I servizi del sistema delle biblioteche

Anche il sistema delle biblioteche ha lavorato al fine di mantenere la continuità dei servizi erogati, pur in un quadro normativo in continuo mutamento.

In considerazione dei periodi di chiusura obbligata il prestito della risorsa cartacea ha subito, rispetto al 2019, nel corso del 2020 una drastica riduzione passando da 34.792 unità a 14.098 unità mentre il sistema dell'utilizzo delle risorse elettroniche ha sostanzialmente retto all'impatto dell'emergenza, considerando che oltre ai numeri sotto-riportati relativi soprattutto ai download degli articoli trovati e scaricati, si aggiungono quelli non tracciati relativi a risorse messe a disposizione dagli editori in accesso libero per qualche mese nel corso del 2020 nell'ambito di un'iniziativa di "solidarietà digitale".

Tipologia Risorsa	2019 / N. di ricerche	2020 / N. di ricerche	2019 / N. di download	2020 / N. di download
Banche dati	47.186	33.179		
Banche dati con full text	8.427	21.563	3.898	5.581
Riviste on line			347.475	325.563
Totali	55.613	54.742	351.373	331.144

Apertura biblioteche 2020
Dal 24.2.2020 al 6.5.2020 biblioteche chiuse ma servizi erogati online laddove possibile
Dal 7.5.2020 al 25.9.2020 biblioteche aperte dalle 9.00 alle 13.00 su appuntamento
Dal 28.9.2020 al 8.11.2020 biblioteche aperte dalle 9.00 alle 18.00 su appuntamento (attivata piattaforma prenotazioni online)
Dal 12.10.2020 riaperta la Sala studio di via Mantica dalle 9.00 alle 18.00 su prenotazione
Dal 9.11.2020 al 3.12.2020 biblioteche aperte, ma divieto di accesso e sospensione servizi per gli utenti esterni, riduzione dei posti per lo studio in biblioteca della sala studio in via Mantica e della biblioteca medica
Dal 4.12.2020 al 23.12.2020 ripristinato l'accesso e i servizi per gli utenti esterni

Fonte: Area Biblioteche (ABIB)

La spinta verso la digitalizzazione per i workflow relativi alla gestione documentale e l'informatizzazione dei processi

Nel corso del 2020 data l'emergenza epidemiologica, che ha portato allo svolgimento di attività didattica a distanza ed allo *smart working*, si è reso necessario revisionare l'aspetto della gestione documentale, sia dal punto di vista tecnico che organizzativo. L'Ufficio gestione documentale ha proseguito l'attività di collaborazione e supporto alla dematerializzazione dell'azione di diversi

processi dell'ateneo, rendendo interoperabile il sistema di gestione documentale Titulus con altri sistemi, per consentire il funzionamento di *workflow* documentali, garantendo la registrazione, la fascicolazione e l'invio in conservazione dei documenti digitali a norma di legge.

Nel corso dell'anno i servizi della gestione documentale hanno mantenuto carattere di continuità, garantendo comunque i servizi di circolazione della corrispondenza e, sul fronte della digitalizzazione dei processi, la necessità di potenziare la possibilità di lavoro in modalità agile ha fatto sì che si raggiungessero obiettivi rilevanti sui seguenti fronti:

- ✓ la prenotazione e consultazione *on-line* delle tesi di laurea in formato digitale, realizzato tecnicamente dalla DISO, che ha comportato l'avvio del processo di consultazione delle tesi digitali e la revisione dell'intero del processo di consultazione della tesi cartacee;
- ✓ la protocollazione in modalità completamente digitale delle e-mail dell'Amministrazione centrale, che precedentemente venivano stampate, registrate e poi scansionate. L'avvio di questa procedura è stata particolarmente utile per supportare l'attività consegna di documenti allo sportello, in particolare quella delle segreterie studenti, nelle fasi di *lockdown*;
- ✓ la creazione, sul sistema Titulus, di "Repertori" di specifiche serie documentali, realizzati sia per garantire un riferimento temporale certo ai documenti firmati digitalmente, sia per definirne correttamente la natura documentale.

Alcuni processi di particolare rilevanza sono stati completamente digitalizzati nel corso del 2020, cogliendo l'opportunità di una spinta esogena verso l'evoluzione dei servizi:

- ✓ è stata introdotta per la prima volta **la possibilità di immatricolarsi all'Università mediante procedura esclusivamente on-line**, cioè senza la necessità di presentarsi presso gli sportelli della segreteria studenti né di inviare documenti cartacei;
- ✓ è stata attivata nel corso del 2020 **la possibilità di partecipare ai concorsi per ricercatore universitario e a quelli del personale tecnico amministrativo con modalità esclusivamente on-line**, senza l'invio di documenti cartacei, utilizzando una apposita piattaforma messa a punto dal CINECA. Tale modalità viene estesa progressivamente anche agli altri concorsi per il reclutamento del personale docente.
- ✓ è stato completamente **digitalizzato il processo di verbalizzazione degli esami** di profitto
- ✓ è stato digitalizzato il sistema di prenotazione degli spazi
- ✓ è stato digitalizzato il processo di gestione dei Consigli di Dipartimento
- ✓ è stato digitalizzato il sistema centralizzato per la gestione delle credenziali
- ✓ compatibilmente con il blocco dei concorsi, disposto ex lege per diversi periodi nel corso dell'anno 2020, sono stati avviati o proseguiti in Ateneo diversi concorsi per l'assunzione in servizio, sia a

tempo indeterminato che determinato, con **prove concorsuali in presenza svolte con modalità telematiche**, nel rispetto delle numerose disposizioni ministeriali. In tal modo non si è fermato il ricambio di risorse umane, necessario per far fronte ai pensionamenti.

I Servizi Operativi a supporto della continuità

Nel corso del 2020 è stato garantito l'accesso a tutte le sedi dell'Ateneo attraverso i servizi di portineria sempre attivi, con personale dotato dei dispositivi individuali di sicurezza necessari e in grado di dare le informazioni opportune e necessarie in merito ai comportamenti da tenere a chi fosse dovuto accedere.

Il personale non appartenente alla comunità accademica, per il quale era comunque necessario autorizzare l'accesso (es. consegna di beni e servizi), ha ricevuto preventivamente istruzioni e protocollo di prevenzione rischio COVID specifico.

Il personale dell'Ateneo e gli studenti sono stati informati capillarmente mediante comunicazione mail e cartellonistica.

I Servizi Operativi hanno gestito la distribuzione complessivamente, in corso d'anno, di:

- ✓ 1500 spray igienizzanti portatili ad uso personale
- ✓ 50.000 mascherine chirurgiche
- ✓ 11.000 guanti in nitrile
- ✓ 50 barriere para fiato (plexiglas)
- ✓ 700 mascherine FFP2
- ✓ 360 flaconi di spray igienizzante per la gestione delle postazioni di lavoro
- ✓ 80 flaconi da 1 lt. di gel da scrivania
- ✓ all'occorrenza visiere integrali in occasione di concorsi e test di ammissione

In tutte le sedi dell'Ateneo sono stati inoltre installati oltre un centinaio di distributori di gel igienizzante a muro, ricaricati giornalmente.

Gli accessi sono stati dotati dei dispositivi di protezione previsti dalla normativa e da rilevatori automatici di temperatura corporea (tablet con telecamera termica, messaggi vocali e controllo remoto ove necessario), definendo a priori "percorsi sicuri" dal parcheggio all'accesso monitorato in modo da rendere operativa una compartimentazione leggera che consentisse di tracciare eventuali problematiche che si fossero dovute presentare.

Delle 220 aule dell'Ateneo ne sono state rese disponibili 180 per la didattica digitale integrata o mista (in presenza e fruibile contemporaneamente da remoto), provvedendo ove necessario all'adeguamento delle tecnologie d'aula e delle infrastrutture multimediali per rendere possibile anche la didattica a distanza.

Dei 15.000 posti in aula dell'Ateneo ne sono stati resi disponibili 7.500 in presenza per la didattica mista, aumentando le fasce di utilizzo. Sono state inoltre garantite le misure di sicurezza e prevenzione necessarie oltre che un sistema di prenotazione on line dei posti a sedere, in modo da garantire la tracciabilità dei contatti. Specifici protocolli sono stati comunicati al personale docente in merito al monitoraggio del rispetto delle misure di prevenzione adottate dall'Ateneo.

Per le sale di lettura contestuali alle Biblioteche di Ateneo, è stata garantita la possibilità di accesso su prenotazione nei periodi in cui la normativa lo consentiva, mentre per le sale studio è stato attivato un sistema di registrazione degli accessi, sempre al fine di garantirne il tracciamento in caso di necessità. Anche in periodo di emergenza sanitaria, quando erano possibili gli spostamenti, sono state rese disponibili alcune sale di lettura annessi alle biblioteche e cinque aule studio, ad accesso programmato con prenotazione o libero con registrazione in loco tramite QR code.

L'accesso all'attività laboratoriale è stato garantito per la totalità delle aree, secondo la percentuale di contingentamento prevista tempo per tempo dalla normativa vigente. Per la gran parte del 2020 per il 50%, in particolare è stato reso possibile mantenere la possibilità della didattica laboratoriale con la complessità dovuta alla turnazione e al tracciamento degli accessi.

Per mantenere operativi tutti i servizi a supporto delle attività didattiche e di ricerca sono stati distribuiti:

- ✓ 250 portatili
- ✓ 150 webcam
- ✓ 200 cuffie audio con microfono
- ✓ 40 monitor
- ✓ 75 kit SIM + cell
- ✓ 30 kit SIM dati + hotspot portatile ("saponetta")
- ✓ 120 SIM dati (20/100 GB)

Sono stati altresì implementati nuovi applicativi informatici con l'obiettivo di digitalizzare l'esistente e rendere disponibili nuovi servizi on line come, ad esempio il tracciamento degli accessi da parte degli studenti alle aule studio con indicazione della disponibilità di posti al fine di ridurre lo spostamento degli studenti.

2.2 Focus sulle classifiche annuali CENSIS

La classifica Censis da ormai vent'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 2020/21, l'Ateneo di Udine si è posizionato al 6° posto in Italia, tra i 17 atenei statali medi (fra i 10 mila e i 20 mila iscritti), con una media di 90.8 punti.



Sei i parametri presi in considerazione, tra cui l'**occupabilità**, parametro introdotto nel 2019 per il quale è stato attribuito all'Università di Udine il punteggio più elevato (102) che la colloca quinta in Italia fra gli atenei medi, pari merito con Università Politecnica delle Marche e Venezia Ca' Foscari. Il secondo miglior parametro riguarda le **strutture**, con un punteggio stabile rispetto allo scorso anno e pari a 93 punti che riguarda: il numero di posti aula/posti nelle sale studio nell'a.a. 2018-2019 sugli iscritti 2018-19; il numero di posti nelle biblioteche nell'a.a. 2018-2019 sugli iscritti 2018-19; il numero di posti nei laboratori e nelle aule informatiche nell'a.a. 2018-19 sugli iscritti 2018-19 e la percentuale di studenti che valutano adeguate le aule, i laboratori informatici e le biblioteche, tratta dal "Rapporto Alma laurea 2020 - Profilo laureati 2019".

Sale il punteggio ottenuto per il parametro **borse e contributi** passando da 86 a 91 punti, si tratta della spesa degli atenei e degli enti del diritto allo studio per interventi a favore degli studenti nell'anno solare 2018 rispetto al totale degli iscritti 2018-19

A seguire il parametro **comunicazione e servizi digitali** (89 punti) che considera 13 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 e usabilità (livello di accessibilità e 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*). Rispetto a questo parametro, il cui punteggio è diminuito da 98 punti dello scorso anno a 89 punti, scendendo quindi dal 6° al 12° posto, i principali margini di miglioramento per l'Ateneo riguardano i *social*, in particolare Twitter ed Instagram, il *mystery client* per studenti stranieri e il sito web di Ateneo.

I punti assegnati in base al parametro dei **servizi** offerti (mese e alloggi) sono 88, un punto in più rispetto allo scorso anno (87). Gli indicatori presi in considerazione riguardano: il numero di pasti erogati nell'anno solare 2018 sul totale degli iscritti 2018-19 e il numero di posti e contributi alloggio al 1/11/2019 sugli iscritti residenti fuori regione 2018-19. Infine, con riferimento all'**internazionalizzazione**, Udine ottiene 82 punti, un punto in più rispetto allo scorso anno, collocandosi ottava fra i 17 atenei medi italiani.

**RELAZIONE INTEGRATA SULLA
PERFORMANCE ANNO 2020**

ATENEIO	VALUTAZIONE CENSIS COMPLESSIVA							
	Media risultati				Rank			
	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Bergamo	81,4	80,6	84,7	84,7	11	14	13,0	12,0
Brescia	89,6	86,0	88,5	89,0	6	7	7,0	7,0
Catanzaro	75,2	76,2	74,0	77,7	15	16	17,0	15,0
L'Aquila	75,8	78,0	79,2	79,0	14	15	15,0	14,0
Macerata	n.d.	84,6	86,7	88,8	n.d.	8	9,0	9,0
Marche	88,4	88,4	89,8	91,8	7	5	6,0	5,0
Napoli L'Orientale	71,0	70,8	73,7	73,7	16	18	18,0	17,0
Napoli Parthenope	69,2	72,0	74,7	77,0	17	17	16,0	16,0
Piemonte Orientale	80,8	81,2	86,5	85,2	12	12	11,0	11,0
Salento	86,0	88,2	86,7	88,7	9	6	9,0	10,0
Sassari	97,8	98,0	91,0	96,0	3	2	5,0	2,0
Siena	99,4	99,0	95,3	94,8	1	1	2,0	3,0
Trento	99,2	96,8	97,0	98,7	2	3	1,0	1,0
Trieste	92,8	91,0	91,2	93,3	4	4	3,0	4,0
Udine	90,4	84,4	91,2	90,8	5	9	3	6
Urbino Carlo Bo	88,0	83,4	85,5	83,7	8	10	12,0	13,0
Venezia Cà Foscari	82,6	80,8	87,8	89,0	10	13	8,0	7,0

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

**RELAZIONE INTEGRATA SULLA
PERFORMANCE ANNO 2020**

	SERVIZI							
	Media risultati				Rank			
	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
ATENEI								
Bergamo	82	80	77	75	9	10	12	12
Brescia	86	87	85	85	7	6	7	7
Catanzaro	80	83	78	79	10	8	11	11
L'Aquila	73	75	74	73	14	14	14	14
Macerata	n.d.	82	79	92	n.d.	9	9	3
Marche	83	80	80	82	8	10	8	10
Napoli L'Orientale	70	70	69	69	16	18	17	16
Napoli Parthenope	74	78	76	74	13	13	13	13
Piemonte Orientale	71	71	71	69	15	16	16	16
Salento	95	95	97	93	3	3	1	2
Sassari	79	79	79	85	11	12	9	7
Siena	96	96	90	94	2	1	3	1
Trento	90	87	86	84	4	6	6	9
Trieste	89	88	87	87	6	4	4	5
Udine	90	88	87	88	4	4	4	4
Urbino Carlo Bo	97	96	93	86	1	1	2	6
Venezia Cà Foscari	75	75	74	73	12	14	14	14

INDICATORI 2020/2021

S1. N° pasti erogati nell'anno solare 2018 / totale degli iscritti A.A. 2018-19.

Nota: Inoltre per gli Atenei che hanno dichiarato di aver stipulato nell' a.a. 2018-19 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 2019 – Rilevazione Censis 2020 presso Uffici di Statistica degli Atenei

S2. N° di posti e contributi alloggio al 1/11/2019 / iscritti residenti fuori regione A.A. 2018-19.

Nota: Inoltre per gli Atenei che hanno dichiarato di aver in vigore nell' a.a. 2018-19 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 2019; Rilevazione Censis 2020 presso Uffici di Statistica degli Atenei

ATENEIO	BORSE E CONTRIBUTI							
	Media risultati				Rank			
	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Bergamo	80	76	69	66	10	11	16	17
Brescia	81	81	80	72	8	7	9	14
Catanzaro	66	68	70	90	16	17	15	7
L'Aquila	75	78	74	75	13	10	13	13
Macerata	n.d.	74	78	82	n.d.	15	10	10
Marche	73	75	77	80	14	14	11	11
Napoli L'Orientale	66	66	66	83	16	18	17	8
Napoli Parthenope	67	69	66	70	15	16	17	15
Piemonte Orientale	81	83	82	67	8	6	8	16
Salento	94	91	94	100	4	4	3	3
Sassari	91	95	94	104	5	2	3	1
Siena	107	94	98	92	1	3	1	4
Trento	100	108	98	103	2	1	1	2
Trieste	91	85	89	91	5	5	5	5
Udine	97	81	86	91	3	7	6	5
Urbino Carlo Bo	82	76	85	83	7	11	7	8
Venezia Cà Foscari	78	76	76	78	11	11	12	12

INDICATORI 2020/2021

B1 Spesa degli Atenei e degli Enti del Diritto allo Studio per interventi a favore degli studenti A.S. 2018 / totale degli iscritti A.A.2018-19

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari; Rilevazione sul Diritto allo Studio 2020 e dati tratti dal Bilancio Unico di Esercizio al 31 dicembre 2018 di ciascun Ateneo

**RELAZIONE INTEGRATA SULLA
PERFORMANCE ANNO 2020**

ATENEO	STRUTTURE							
	Media risultati				Rank			
	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Bergamo	67	72	79	81	17	13	13	12
Brescia	98	85	92	93	5	8	8	8
Catanzaro	68	69	75	76	14	17	17	16
L'Aquila	68	71	77	78	14	14	14	14
Macerata	n.d.	85	93	91	n.d.	8	6	10
Marche	99	93	97	99	4	3	4	5
Napoli L'Orientale	68	69	68	67	14	17	18	17
Napoli Parthenope	72	70	77	83	13	16	14	11
Piemonte Orientale	87	88	92	98	8	7	8	6
Salento	90	90	92	102	7	5	8	3
Sassari	110	110	110	110	1	1	1	1
Siena	97	100	106	108	6	2	2	2
Trento	102	89	98	100	3	6	3	4
Trieste	103	92	95	94	2	4	5	7
Udine	87	78	93	93	8	11	6	8
Urbino Carlo Bo	75	76	80	78	11	12	12	14
Venezia Cà Foscari	75	71	76	80	11	14	16	13

INDICATORI 2020/2021

ST1. N° posti aula/posti nelle sale studio nell'a.a. 2018-2019 / iscritti A.A.2018-19

Fonte: Rilevazione Censis 2020 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. 2018-2019 / iscritti A.A.2018-19

Fonte: Rilevazione Censis 2020 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. 2018-19 / iscritti A.A.2018-19

Fonte: Rilevazione Censis 2020 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

Fonte: AlmaLaurea – Profilo dei Laureati 2019. Rapporto 2020. Questo indicatore è stato preso in considerazione per i soli Atenei statali.

**RELAZIONE INTEGRATA SULLA
PERFORMANCE ANNO 2020**

ATENEIO	INTERNAZIONALIZZAZIONE							
	Media risultati				Rank			
	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Bergamo	81	84	86	88	10	10	6	5
Brescia	80	81	83	79	12	12	9	12
Catanzaro	67	67	66	66	16	17	18	17
L'Aquila	78	78	79	78	13	14	13	13
Macerata	n.d.	86	84	87	n.d.	8	8	6
Marche	81	89	83	82	10	6	9	8
Napoli L'Orientale	85	83	82	82	7	11	11	8
Napoli Parthenope	66	66	69	71	17	18	17	16
Piemonte Orientale	77	78	78	82	14	14	14	8
Salento	76	77	75	76	15	16	16	15
Sassari	99	101	89	90	1	1	4	4
Siena	94	95	94	93	3	3	3	2
Trento	94	97	104	92	3	2	2	3
Trieste	93	95	89	87	5	3	4	6
Udine	87	87	81	82	6	7	12	8
Urbino Carlo Bo	83	81	77	77	9	12	15	14
Venezia Cà Foscari	95	95	110	102	2	3	1	1

INDICATORI 2020/2021

I1. Iscritti stranieri A.A.2018-19 / totale degli iscritti A.A.2018-19

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

I2. Studenti che nell' A.A.2018-19 hanno trascorso un periodo all'estero per studio o tirocinio (erasmus+altri programmi di mobilità internazionale) / totale degli iscritti A.A.2018-19 al netto degli immatricolati

Fonte: Uffici di Statistica degli Atenei e Agenzia Nazionale Erasmus+ INDIRE; MIUR - Ufficio di Statistica- Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari

I3. Studenti stranieri che nell' A.A.2018-19 hanno trascorso un periodo di studio presso l'ateneo (erasmus+altri programmi di mobilità internazionale) / totale degli iscritti A.A.2018-19

Fonte: Uffici di Statistica degli Atenei e Agenzia Nazionale Erasmus+ INDIRE; MIUR - 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 studenti3 A.S. 2018/ totale degli iscritti al netto degli immatricolati A.A. 2018-19

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari; Rilevazione sul Diritto allo Studio 2020 e dati tratti dal Bilancio Unico di Esercizio al 31 dicembre 2018 di ciascun Ateneo

I5. Corsi di laurea erogati in lingua inglese nell'A.A 2018-19 / totale dei corsi di laurea erogati dall' Ateneo nell' a.a 2018-19

Fonte: Rilevazione Censis 2020

I6. Corsi di studio a doppia laurea o titolo congiunto (double degree) nell'A.A 2018-19 / totale dei corsi di laurea erogati dall' Ateneo nell' a.a 2018-19

Fonte: Rilevazione Censis 2020

ATENEIO	Occupabilità			
	Media risultati		Rank	
	2019/2020	2020/2021	2019/2020	2020/2021
Bergamo	108	104	1	2
Brescia	102	106	3	1
Catanzaro	67	67	18	17
L'Aquila	92	90	10	9
Macerata	85	87	13	11
Marche	100	102	6	5
Napoli L'Orientale	89	75	11	15
Napoli Parthenope	84	83	14	13
Piemonte Orientale	101	103	5	3
Salento	77	73	16	16
Sassari	71	80	17	14
Siena	84	88	14	10
Trento	93	103	8	3
Trieste	89	95	11	8
Udine	102	102	3	5
Urbino Carlo Bo	93	87	8	11
Venezia Cà Foscari	104	102	2	5

INDICATORE 2020/2021

O1. : tasso di occupazione dei laureati nel 2019 (magistrali biennali e magistrali a ciclo unico) a un anno dal conseguimento del titolo/ totale laureati 2019 che hanno partecipato alla rilevazione

Fonte: AlmaLaurea - Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2020.

3. Obiettivi: risultati e scostamenti

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

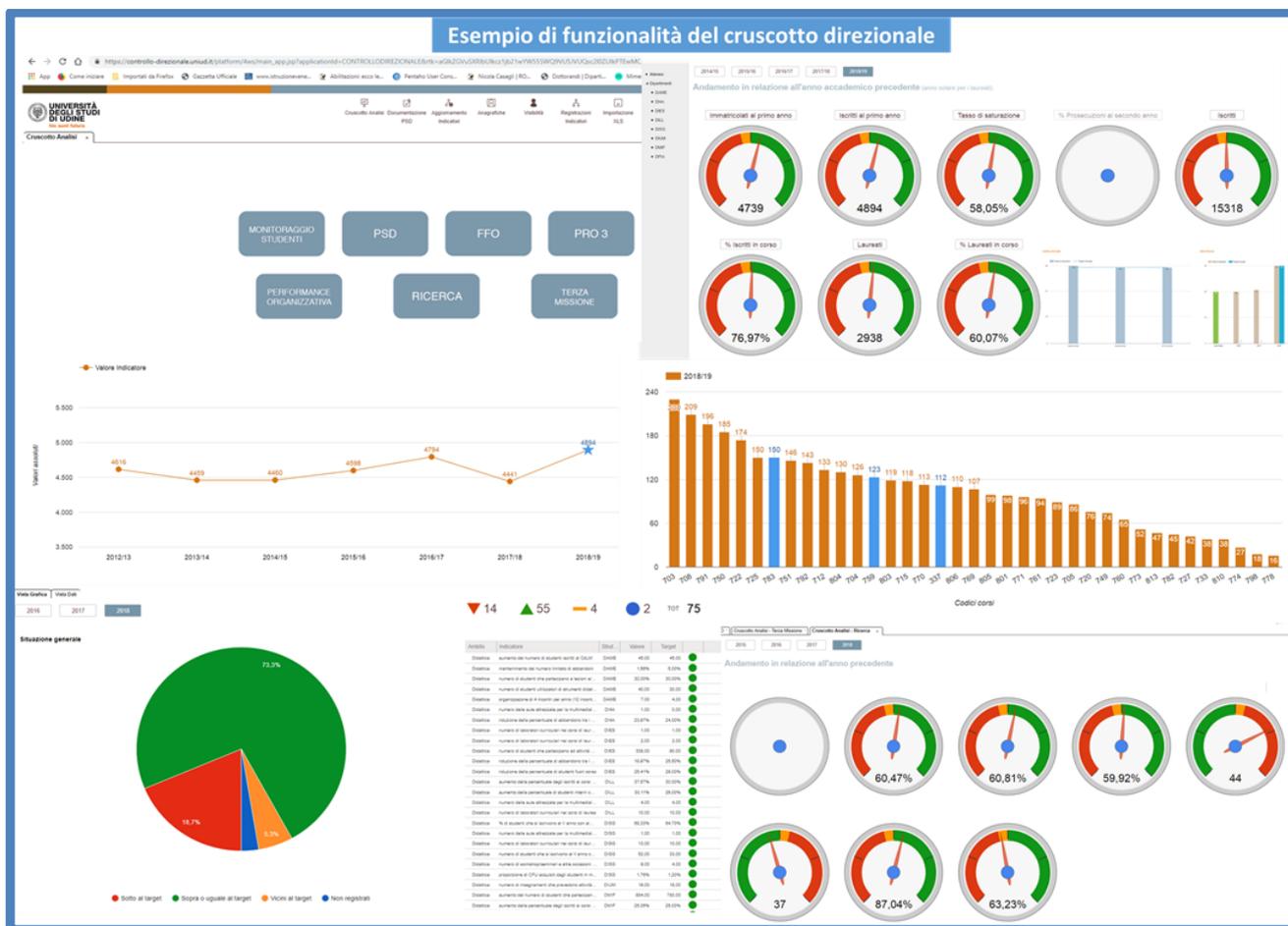
Nel 2020, come previsto dal [Piano integrato della performance 2020-2022](#), è stata introdotta una batteria di 11 indicatori funzionali alla misurazione della *performance* organizzativa a livello di Ateneo mentre a ciascuna struttura organizzativa di primo e secondo livello sono stati assegnati specifici 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 2020 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 MUR, altre fonti di finanziamento);
- ✓ 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 oltre 160 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 2020, 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 missione⁴ 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 2020-2022](#), funzionali alla misurazione della *performance* organizzativa della tecnostuttura dell'Ateneo, e una sintesi dei risultati della valutazione della *performance* individuale.

⁴ 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: “target 2020” vs “risultati 2020”

Ambiti e obiettivi strategici									
Ambito	Obiettivo strategico	N.	Indicatori	Dimensione	Peso	Valore di riferimento anno 2019	Target 2020	Risultato raggiunto 2020	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+ premiale+perequativo)	Efficienza	15%	24,82%	26%	26%	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) Questionario benessere organizzativo ""	Efficacia percepita	10%	4,4	4,5	4,4	98%
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	4,1	100%
		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%	3,8	3,9	3,9	100%
		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%	4,4	4,5	4,5	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%	4,1	4,2	3,9	93%
	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	4,2	4,2	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%	3,8	3,9	3,8	97%
		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	4,3	4,3	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 2020.



3.2 Obiettivi individuali – Valutazione della *performance* individuale

Riferimenti normativi e valutazione della performance individuale

Il ciclo di valutazione annuale della performance individuale del personale dirigente e tecnico amministrativo è attivato secondo quanto disposto dal Sistema Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università, approvato dal Consiglio di Amministrazione all'inizio di ciascun anno (per la performance 2020, in data 27 gennaio 2021).

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 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 ("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.

Si è tenuto conto, inoltre, di quanto disposto dall'art.6 del DM 19 ottobre 2020 in merito all'adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione.

La valutazione della Performance individuale relativa all'anno 2020, 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, di categoria C e D, ed EP) somministrate utilizzando un sistema informatizzato (PERFORM), configurato annualmente in riferimento ai rapporti valutato-valutatore rilevati al 30 settembre dell'anno oggetto di valutazione e in base agli obiettivi individuali assegnati con il Piano triennale della Performance (art. 10 del Decreto Legislativo 150/2009).



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

- a. per il personale per il personale titolare di indennità di responsabilità: per il 50% è rapportata 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 2020-2022;
- b. per il personale non titolare di indennità di responsabilità: la produttività è commisurata per il 100% all'esito della valutazione sui comportamenti organizzativi.

Il processo è stato attivato il 23 aprile 2021 e la fase di valutazione si è conclusa il 31 maggio 2021. Sono state coinvolte 80 unità di personale (compreso il Direttore Generale) nel ruolo di valutatore, di cui 2 unità appartenenti al ruolo docente. Tutti gli 80 valutatori sono intervenuti nella valutazione delle competenze comportamentali. Il raggiungimento degli obiettivi è stato valutato da 17 unità di personale in ruolo apicale (compreso il Direttore Generale), Responsabili di Direzione o Area. La procedura è stata accompagnata dalla redazione di note operative ed esplicative, inviate a ciascuno dei valutatori al fine di chiarire il funzionamento del processo.

La valutazione degli obiettivi individuali

La valutazione della performance individuale relativamente al raggiungimento degli obiettivi individuali ha coinvolto il personale dirigente, e il personale titolare di incarichi di responsabilità. Gli obiettivi sono stati attribuiti nell'ambito del Piano integrato della performance 2020-2022. Ciascun obiettivo operativo è stato descritto in termini di ambito (Ricerca, Didattica, Organizzazione), dimensione di prevalente impatto (es. efficacia, efficienza), indicatori, target (termine di consegna) e schema per la valutazione.

Gli obiettivi sono assegnati ai Responsabili delle Direzioni e degli Uffici ad esse afferenti, 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 Segreteria della Direzione Generale e del Rettorato.

In linea generale, tali obiettivi mirano a valorizzare la capacità programmatica e 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. 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.

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.

Per gli obiettivi 2020, si segnala che a seguito dell’emergenza sanitaria, la Direzione Generale ha ritenuto di avviare un processo di monitoraggio intermedio, considerando che obiettivi operativi erano stati definiti in un periodo di pre-COVID. È così stata data la possibilità ai responsabili di richiederne una ridefinizione, in adeguamento al mutato contesto operativo. All’inizio del mese di settembre, è stata avviata la ricognizione.

Dalle risposte pervenute da parte dei Responsabili di unità organizzativa è emerso che le strutture hanno mantenuto sostanzialmente gli obiettivi assegnati con il Piano triennale della Performance 2020-2021, in parte già raggiunti. In alcuni casi soltanto è stata avanzata la richiesta di procrastinare a fine anno i termini di raggiungimento. Solo alcune unità organizzative, maggiormente coinvolte nella gestione della situazione emergenziale hanno richiesto una rimodulazione: la situazione contingente determinata dall’emergenza sanitaria e dalla conseguente necessità di riorganizzare le attività ordinarie in modalità agile, di erogare i servizi da remoto o su appuntamento, al fine di garantire il rispetto delle misure previste per il contenimento del contagio da COVID 19, ha coinvolto, in particolare, i Servizi Operativi di area informatica e i Servizi Integrati di Prevenzione e Protezione. Le modifiche, nella maggior parte dei casi, risultano solo parziali e hanno investito meno del 20% degli obiettivi assegnati. Ciò evidenzia la capacità di adattamento dell’organizzazione, in termini operativi, ai cambiamenti indotti dalla situazione imprevedibile e la robustezza della gran parte degli obiettivi precedentemente assegnati.

La valutazione delle competenze comportamentali

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.



La valutazione delle competenze comportamentali è avvenuta utilizzando 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 ma nella comunicazione di avvio inviata a ciascun valutatore è stato richiesto di tener conto delle particolari condizioni lavorative che hanno caratterizzato il 2020, considerando il fatto che la gran parte del personale, ha comunque dovuto lavorare in smart working emergenziale, organizzando il proprio lavoro e modulando l'erogazione dei servizi in condizioni nuove accelerando i processi di digitalizzazione e innovando le modalità di relazione sia con i colleghi che con gli utenti interni ed esterni.

In particolare, sono state valutate competenze di tipo manageriale, trasversali e realizzative specifiche, in base al ruolo e alla categoria. Ad ogni competenza è stato associato un indicatore recante la descrizione del comportamento organizzativo richiesto.

La valutazione relativa a ciascun indicatore è stata effettuata attribuendo un punteggio secondo una scala da 0 a 5 basata sulla frequenza dei comportamenti. 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.

Le fasi in cui si è articolato il processo di valutazione sono state le seguenti:

1. valutazione delle competenze comportamentali;
2. omogeneizzazione delle valutazioni a seguito di un'analisi statistica dei dati sulle valutazioni relative alle competenze comportamentali finalizzata ad evitare eccessivi disallineamenti nei criteri di valutazione adottati da valutatori diversi;
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 2020

Complessivamente, nel 2020 sono stati assegnati 182 obiettivi individuali a 80 figure di Responsabili, che, nell'assetto rilevato ai fini della valutazione, al 30 settembre 2020, ricomprendevano:



Tipologia	Numero Responsabili
Sotto-articolazioni di Direzioni, Aree, Dipartimenti	57
Responsabili servizi dipartimentali	8
Responsabili Area	5
Responsabili servizi in staff alla Direzione Generale	1
Responsabili presidi tecnici dipartimentali	3
Dirigenti	2
Responsabili direzione	2
Responsabili Segreteria Rettore e Direttore Generale	2
TOTALE	80

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 attività programmatoria e progettuale che iniziative di sviluppo organizzativo finalizzate al miglioramento dei servizi erogati.

La valutazione degli obiettivi individuali 2020 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 POVAL di valutazioni on line, ha provveduto a comunicare la propria valutazione sintetica rispondendo a un questionario a risposta chiusa che, per ciascun valutato, ricomprendeva l'insieme degli obiettivi assegnati.

La tipologia degli obiettivi ha consentito di utilizzare uno schema di valutazione semplificato:

Tipo obiettivo	Target non raggiunto	Target totalmente raggiunto
Tipo Unico	0%	100%

Dai questionari somministrati ai valutatori, risulta che della totalità degli obiettivi assegnati, è stato pienamente raggiunto.

Dati riepilogativi relativi alla valutazione dei comportamenti per l'anno 2020

Il processo di valutazione della performance comportamentale ha riguardato 556 unità di personale nel ruolo di valutato (compresi 2 dirigenti) e 80 unità di personale nel ruolo di valutatore, compreso il Direttore Generale per i ruoli apicali di primo livello.

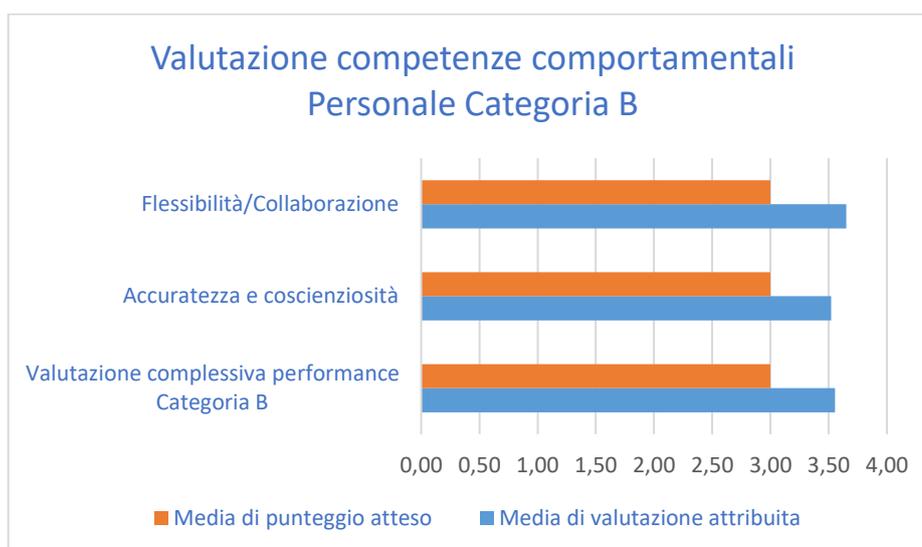
Il numero dei questionari somministrati risulta, per categoria:

Categoria valutazione	Numero questionari
Performance Categoria B	23
Performance Categoria C	357
Performance Categoria D	92
Performance Categoria EP	17
Performance Categoria Responsabile	65
Performance Dirigenti	2

Con riferimento alla valutazione ottenuta nelle competenze comportamentali, si riporta per ciascun profilo la media aritmetica dei punteggi riportati per le varie competenze valutate raffrontata con i punteggi medi conseguiti nel contesto della valutazione della performance 2019. Si rileva il complessivo mantenimento dei livelli di performance nonostante la situazione emergenziale con un miglioramento delle categorie C, D e Responsabile.

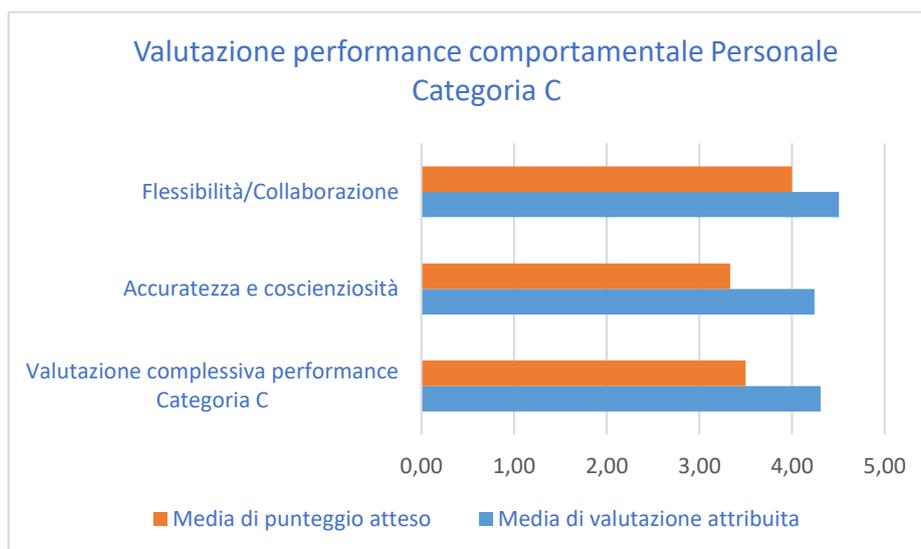
Categoria B non Responsabile

Profilo	Competenza	Media 2019	Media 2020
B non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	3,58	3,52
	Flessibilità/Collaborazione	3,78	3,65
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,00	3,63	3,55



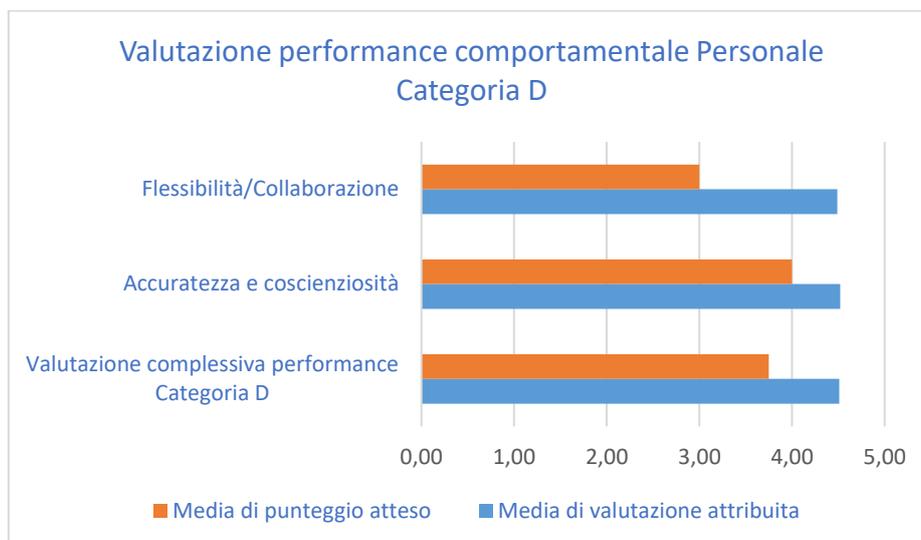
Categoria C non Responsabile

Profilo	Competenza	Media 2019	Media 2020
C non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,15	4,24
	Flessibilità/Collaborazione	4,41	4,51
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,50	4,22	4,31



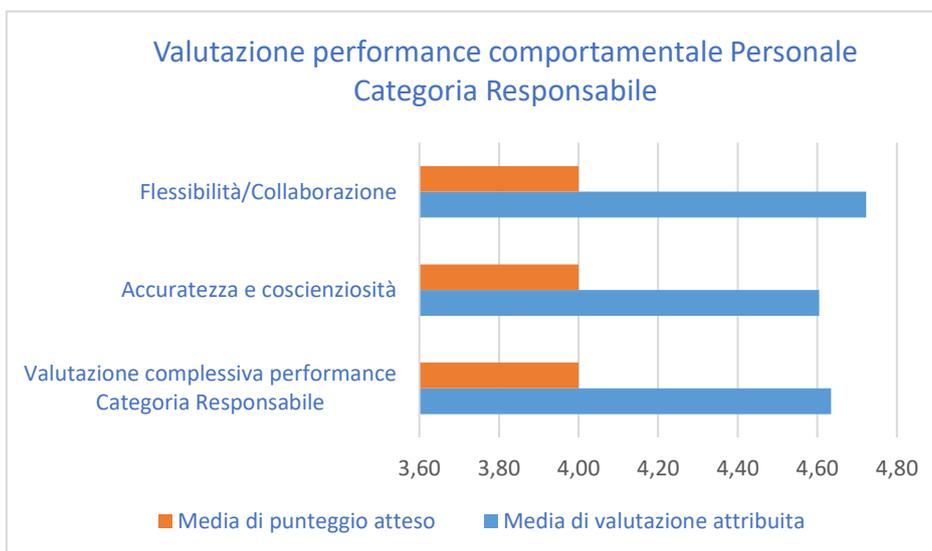
Categoria D non Responsabile

Profilo	Competenza	Media 2019	Media 2020
D non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,42	4,59
	Flessibilità/Collaborazione	4,33	4,49
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,75	4,40	4,51



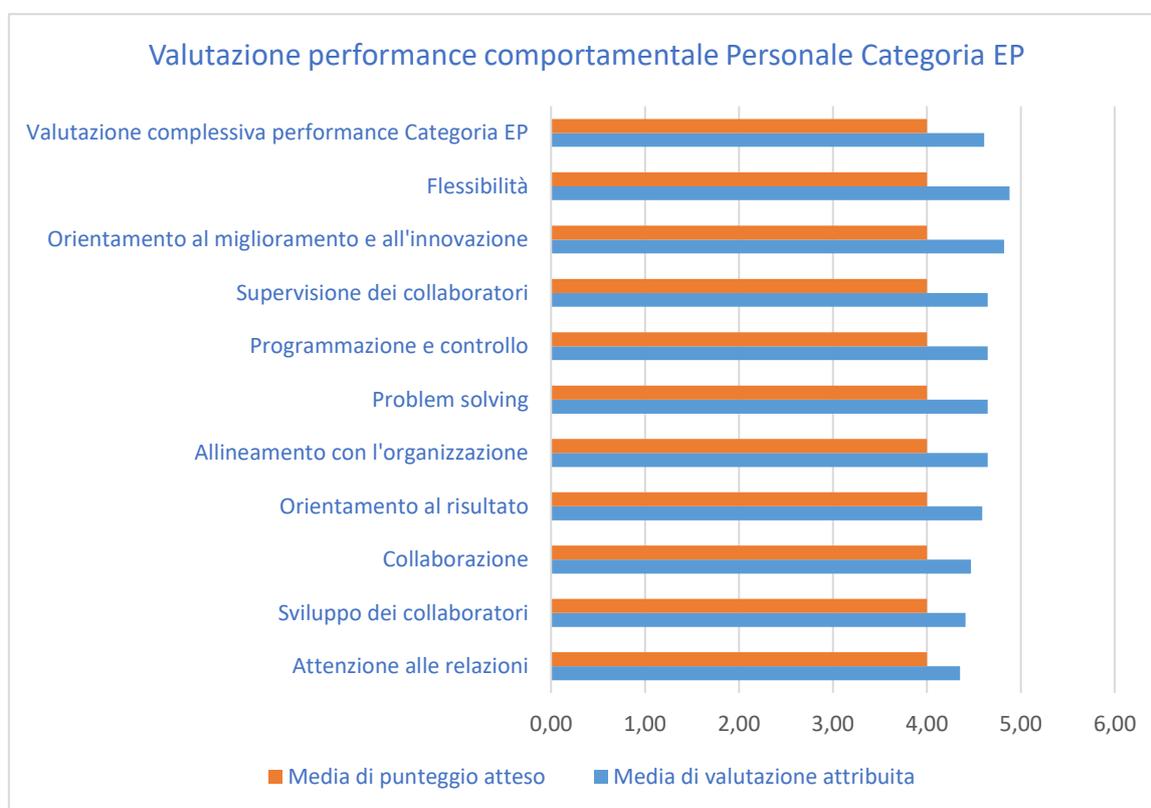
Categoria Responsabile

Profilo	Competenza	Media 2019	Media 2020
Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,52	4,61
	Flessibilità/Collaborazione	4,62	4,72
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 4,00	4,54	4,63



Categoria EP

Profilo	Competenza	Media 2019	Media 2020
EP	Allineamento con l'organizzazione	4,53	4,65
	Attenzione alle relazioni	4,41	4,35
	Collaborazione	4,53	4,47
	Flessibilità	4,82	4,88
	Orientamento al miglioramento e all'innovazione	4,88	4,82
	Orientamento al risultato	4,65	4,59
	Problem solving	4,76	4,65
	Programmazione e controllo	4,71	4,65
	Supervisione dei collaboratori	4,59	4,65
	Sviluppo dei collaboratori	4,41	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 dirigente sono stati attribuiti anche obiettivi legati alla prevenzione della corruzione e alla promozione della trasparenza e a ciascuno di essi è stato attribuito un peso percentuale in termini di raggiungimento complessivo della performance del dirigente stesso. La valutazione è avvenuta tramite scheda/questionario in analogia a quella predisposta per tutti i responsabili di unità organizzativa e sotto-unità organizzativa. 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 è stata effettuata sulla base di 10 competenze manageriali, su una scala 0-10 come sotto riportata:

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

Considerazioni conclusive

Il 2020 è stato caratterizzato dalla situazione emergenziale determinata dalla pandemia COVID19 e dal conseguente adeguamento della struttura organizzativa dell'Ateneo operative del tutto nuove e imprevedibili in continuo mutamento nel corso dell'anno e che hanno spinto al cambiamento e alla digitalizzazione di numerosi processi interni al fine di garantire la continuità dei servizi erogati. Nel complesso, l'insieme delle risorse umane coinvolte nel mantenimento delle attività proprie dell'Istituzione ha manifestato flessibilità, spirito di servizio e capacità di adattamento alle



condizioni lavorative (prevalenza di smart working emergenziale) come si rileva dalle valutazioni espresse nel processo di valutazione della performance comportamentale individuale. Tale evidenza è stata confermata anche da quanto espresso dalla commissione di audit dell'Ente di Certificazione esterno intervenuta per il mantenimento della certificazione di qualità del sistema di gestione ai sensi della norma ISO 9001 che si è svolto nel corso del mese di novembre 2020. Anche il raggiungimento degli obiettivi operativi definiti per i Responsabili mette in luce l'attuazione di azioni di supporto alla digitalizzazione e alla possibilità di erogare in continuità i servizi anche in condizioni diffuse di smart working emergenziale evidenziando la resilienza operativa dell'intera organizzazione anche in condizioni a tratti critiche.

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	31 gennaio 2020	https://www.uniud.it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/sistema-misurazione-e-valutazione-performance/resolveuid/a398209a2f1f470ba6217271b1d36139
Piano della performance	17 febbraio 2011 (Piano performance 2011-2013)	31 gennaio 2020 (Piano Integrato performance 2020-2022)	https://www.uniud.it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/piano-integrato_2020-2022.pdf
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	26 aprile 2012 (Piano della Trasparenza e Integrità 2012-2014)	31 gennaio 2020 (Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022)	https://www.uniud.it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-trasparenza-integrita

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 ⁵	1		SI			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	2	05/2021	NO	X		
Non dirigenti	554	05/2021	NO	X		

⁵ 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 organizzativa 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.				50			50
cat. C e D con P.O.				50			50
cat. B, C, D non resp.				0			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	2		
Non dirigenti	554	6	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		19/06/2020
cat. B, C, D non resp.	X		Comportamenti organizzativi		19/06/2020

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	