

Relazione annuale sulla performance 2021

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 dicembre 2022, validata dal Nucleo di Valutazione in data 30 gennaio 2023

Presentazione	3
1) Il contesto di riferimento: le informazioni chiave per gli utenti interni ed esterni	5
1.1 L'Università di Sassari nella classifica Censis 2021.....	6
1.2 I finanziamenti FFO 2021	7
1.3 Didattica, Ricerca e Terza missione	11
1.4 Le risorse umane	19
1.5 La programmazione triennale 2021-2023	22
1.6 Gli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria.....	23
2) Il processo di misurazione e valutazione	25
2.1 Modalità e strumenti del processo di misurazione e valutazione nel suo complesso	25
2.2 Monitoraggio, rimodulazione e misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi	27
2.3 Punti di forza e di debolezza, criticità riscontrate e aree di miglioramento del ciclo della performance	30
3) La performance organizzativa	32
3.1 La performance organizzativa di Ateneo	32
3.1.1 Efficacia ed efficienza dei servizi amministrativi: i risultati del Progetto Good Practice	32
4) La performance individuale	43
4.1 La performance relativa all'ambito organizzativo di afferenza	43
4.2 I risultati delle tre aree organizzative omogenee.....	46
4.3 La performance relativa al raggiungimento degli obiettivi individuali	50
4.4 La valutazione dei comportamenti organizzativi del personale tecnico amministrativo e bibliotecario.....	53
4.5 La performance complessiva	56
4.5.1 La performance del personale TAB	57
4.5.2 La performance dei Dirigenti	59
4.6 Il collegamento fra la valutazione della performance ed il sistema premiale.....	61
5) La performance del Direttore generale	62
5.1 I risultati della performance organizzativa di Ateneo	63
5.2 I risultati della performance individuale.....	63
5.2.1 I risultati di Struttura	63
5.2.2 I risultati connessi agli obiettivi individuali	64
5.2.3 I risultati della valutazione dei comportamenti organizzativi	65
5.3 La valutazione complessiva del Direttore Generale.....	65
6) Le politiche di genere e per le pari opportunità	66
6.1 Piano di uguaglianza di genere (<i>Gender Equality Plan</i>)	66
6.2 Il Piano di Azioni Positive 2021-2023	67

ALLEGATI

- 1) Schede di monitoraggio e valutazione finale della performance organizzativa di struttura
- 2) Relazione Direttore Generale
- 3) Report intermedio di ricerca (novembre 2021-maggio 2022) del Progetto IGEA per la predisposizione del Bilancio di Genere dell'Ateneo

Presentazione

La Relazione annuale sulla performance è il documento di rendicontazione sull'operato dell'Ateneo relativamente alla realizzazione di quanto stabilito in sede di pianificazione strategica e di Piano integrato della performance.

È uno strumento di comunicazione e di *accountability* nei confronti dei portatori di interesse, interni ed esterni, redatto secondo i principi di trasparenza, comprensibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, coerenza e partecipazione.

La Relazione è anche uno strumento di miglioramento gestionale che permette di individuare obiettivi e risorse da riprogrammare tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente, così da ottimizzare progressivamente il funzionamento del ciclo della performance.

Il documento è redatto ai sensi del D.lgs. 150/2009, modificato dal D.lgs. 74/2017, delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane (luglio 2015), Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane (gennaio 2019) dell'ANVUR; delle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 del novembre 2018 e delle Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale n. 5 del dicembre 2019 del Dipartimento della funzione pubblica.

Con nota del 21 luglio scorso, l'Ateneo ha trasmesso all'ANVUR e al Dipartimento della Funzione Pubblica le motivazioni della mancata stesura della Relazione entro il 30 giugno 2022: la profonda revisione dell'assetto organizzativo nel corso dell'anno 2021 ha dato luogo alla nascita di alcune nuove unità organizzative e alla soppressione di altre, con la conseguente necessità di ridefinire alcuni obiettivi di struttura e ruoli di responsabilità.

Parallelamente, con l'adozione in corso d'anno di un software dedicato alla valutazione della performance individuale, è stato avviato un processo di digitalizzazione del ciclo, che ha richiesto una lunga fase di formazione e configurazione. Tutto ciò ha implicato una dilatazione dei tempi di misurazione e di verifica dei risultati di performance che ha impedito di predisporre la Relazione entro i termini stabiliti.

Il documento si articola in cinque sezioni:

Sezione 1 – Il contesto di riferimento: le informazioni chiave per gli utenti interni ed esterni: presenta informazioni di interesse generale per gli *stakeholder*, e dunque i principali dati dimensionali, gestionali e organizzativi dell'Ateneo nel contesto del sistema universitario italiano.

Sezione 2 – Il processo di misurazione e valutazione: evidenzia i punti di forza e le aree di miglioramento del ciclo della performance, anche in considerazione dei commenti e suggerimenti espressi dal Nucleo di Valutazione nel documento di validazione della Relazione sulla Performance 2020.

Sezione 3 – La Performance organizzativa: illustra a consuntivo i principali risultati organizzativi e gestionali raggiunti, rispetto agli obiettivi individuati in sede di programmazione.

Sezione 4 – La Performance individuale: riporta i risultati individuali raggiunti.

Sezione 5 – La performance del Direttore Generale

Sezione 6 – Le politiche di genere e per le pari opportunità: illustra le politiche per la parità di genere e i documenti contenenti i dati relativi

Allegati:

- Schede di monitoraggio e valutazione finale della performance organizzativa di struttura
- Relazione del Direttore Generale

- **Report intermedio di ricerca (novembre 2021 - maggio 2022) del Progetto IGEA per la predisposizione del Bilancio di Genere dell'Ateneo.**

Il documento è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e successivamente validato dall'OIV (Nucleo di Valutazione). Infine, è pubblicato sul sito dell'Ateneo (sezione Amministrazione trasparente) e sul Portale della performance (sito del Dipartimento della Funzione Pubblica).

1) Il contesto di riferimento: le informazioni chiave per gli utenti interni ed esterni

L'Ateneo di Sassari è stata la prima Università della Sardegna e nel 2021 ha inaugurato il suo quattrocentosessantesimo anno accademico. È un Ateneo di medie dimensioni in quanto presenta un numero di iscritti tra i 10 mila e i 20 mila; sulla base di quanto previsto dalla Legge 240/2010, l'assetto organizzativo si articola oltre agli uffici dell'Amministrazione Centrale, in Centri di Gestione tra cui 10 Dipartimenti e il Sistema Bibliotecario di Ateneo.

L'Ateneo è caratterizzato da un'offerta formativa variegata, che si è esplicitata in 59 corsi di laurea attivati nell'anno accademico 2021-2022.

L'analisi demografica e la complessità del contesto socio-economico nel quale opera, richiedono che l'Ateneo trovi risposte adeguate al contrasto di alcuni trend negativi. Il numero dei diciannovenni, per effetto degli andamenti demografici della popolazione della Sardegna, è destinato a ridursi drasticamente a partire dal 2030 e, di conseguenza, anche il numero degli immatricolati, considerate le oggettive difficoltà ad attrarre studenti residenti in altre Regioni. Sempre per quanto riguarda la popolazione studentesca, l'Ateneo è chiamato direttamente a contrastare un fenomeno radicato in quanto un consistente numero di diplomati decide di intraprendere gli studi universitari lontano dall'isola.

L'analisi di posizionamento dell'Ateneo nel contesto del sistema universitario italiano prende in considerazione le dimensioni economiche, sociali, paesaggistiche, infrastrutturali e culturali e in particolare la condizione di insularità, che comporta difficoltà nei collegamenti, bassa densità di popolazione, un modesto tessuto produttivo.

Per affrontare al meglio tali criticità l'Ateneo ha approvato nel marzo 2022 il Piano Strategico 2022-2024, attraverso un processo che ha rappresentato un momento di riflessione importante sullo stato dell'Ateneo e di progettazione del suo sviluppo futuro e nel corso del 2021 sono stati inoltre approvati i Piani di Sviluppo dei Dipartimenti, che delineano il percorso individuato per migliorare significativamente la didattica, la ricerca e la terza missione.

Le diverse norme che si sono succedute nel nostro Paese hanno avuto l'effetto di aumentare significativamente la pressione competitiva a livello di sistema e di orientare verso una gestione più razionale delle risorse, responsabilizzando le università sulle scelte ed i risultati ottenuti. Le logiche performance *oriented* introdotte dalla l. n. 240 del 2010 hanno trovato fondamentale impulso nell'introduzione del costo standard per studente regolare, che rappresenta l'attuale criterio per l'allocazione di una porzione significativa della quota base del FFO. Analogamente, la quota premiale del FFO è stata introdotta col fine principale di promuovere e sostenere il miglioramento qualitativo delle attività delle università statali e aumentare l'efficacia e l'efficienza nell'utilizzo delle risorse. La predominanza di criteri *input-driven* nei meccanismi di finanziamento (legati prevalentemente a parametri dimensionali come il numero di studenti o di docenti) ha aumentato ulteriormente la competitività e spinto le università ad individuare azioni per migliorare l'attrattività dell'offerta formativa e la qualità della ricerca. Il D.lgs. n. 49 del 2012 ha modificato in modo sostanziale la regolamentazione del sistema di reclutamento, attraverso l'abbandono di automatismi nell'assegnazione delle risorse finanziarie e il conseguente passaggio da una prospettiva locale ad una di sistema.

Gli ultimi due anni sono stati caratterizzati dalla necessità di fronteggiare la particolare situazione di emergenza sanitaria mondiale, davanti alla quale l'Ateneo ha saputo attuare importanti cambiamenti sia dal punto di vista organizzativo che dell'erogazione dei servizi a conferma dell'efficacia e dell'efficienza gestionale, nonostante la complessità del quadro generale. Tali cambiamenti hanno impegnato tutte le componenti del personale e avranno un ruolo importante per lo sviluppo futuro dello stesso Ateneo.

Nel Piano Strategico 2022-2024, al quale si rimanda per ulteriori approfondimenti, l'Ateneo di Sassari illustra le politiche e le linee strategiche e gli obiettivi che intende perseguire nel triennio sia negli ambiti core (didattica, ricerca, terza missione) sia negli ambiti delle politiche di supporto.

Nel capitolo che segue verranno sinteticamente riportati alcuni risultati relativi all'Ateneo nel contesto competitivo in cui opera, alle dimensioni di Didattica, Ricerca e Terza missione, alle risorse finanziarie e di Personale, ai risultati di Pro3 e degli indicatori di sostenibilità finanziaria.

1.1 L'Università di Sassari nella classifica Censis 2021

La classifica Censis fotografa la situazione degli atenei italiani con l'obiettivo di fornire ai neodiplomati una guida nella scelta dell'università. Secondo quando emerge dalla classifica dell'edizione 2022, l'Ateneo di Sassari si è posizionato al **secondo posto** in Italia nella classifica dei 16 Atenei statali di medie dimensioni, migliorando rispetto allo scorso anno sia la posizione totale sia il punteggio generale, riportando il punteggio di **96** e andando così a ridosso della prima classificata Siena (96.7).

Gli indicatori utilizzati per la valutazione degli atenei da parte del Censis sono i seguenti:

1. Servizi:

- numero pasti erogati/iscritti;
- numero di posti e contributi alloggio/iscritti residenti fuori provincia.

2. Borse:

- contributi spesa degli atenei e degli enti del diritto allo studio per interventi a favore degli studenti e borse di studio, premi di laurea, premi di studio con finanziamento da parte di privati/ totale degli iscritti.

3. Strutture:

- numero posti aula/iscritti;
- numero posti nelle biblioteche/iscritti;
- numero posti nei laboratori scientifici/iscritti;
- percentuale di studenti che valutano adeguate le aule, i laboratori informatici e biblioteche.

4. Comunicazione:

- punteggio derivante dall'analisi delle caratteristiche e delle funzionalità dei siti web di ateneo, dei rispettivi profili social ufficiali e dall'efficienza di risposta restituita da questi canali.

5. Internazionalizzazione:

- iscritti stranieri/totale degli iscritti;
- studenti che hanno trascorso un periodo all'estero per studio o tirocinio/totale degli iscritti al netto degli immatricolati;
- studenti stranieri che hanno trascorso un periodo di studio presso l'ateneo/totale degli iscritti;
- spesa degli atenei e degli enti al diritto allo studio a favore della mobilità internazionale degli studenti/totale degli iscritti al netto degli immatricolati;
- corsi di laurea erogati in lingua inglese/ totale dei corsi di laurea erogati dall'Ateneo;
- corsi di studio a doppia laurea o titolo congiunto (*double degree*) / totale dei corsi di laurea erogati dall' Ateneo.

6. Occupabilità:

- tasso di occupazione dei laureati (magistrali biennali e magistrali a ciclo unico) a un anno dal conseguimento del titolo.

1.2 I finanziamenti FFO 2021

Per il 2021 al nostro Ateneo è stato assegnato un FFO (tab. 1 – DM 1059/2021) di **70,6** milioni di euro, di cui quota base, premiale e perequativa per euro 65.633.303 come di seguito evidenziato:

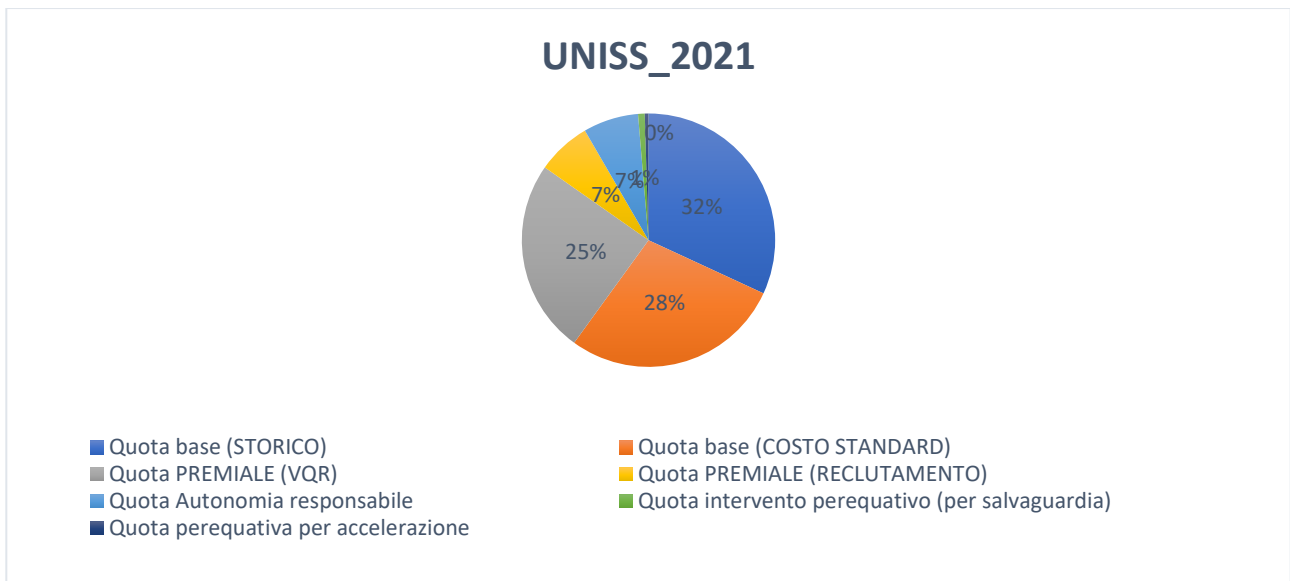
- **40.566.181** di quota base (storico + costo standard + consolidamento piani straordinari e integrazione quota base art. 238 del DL 34/2020 e art. 9 del DM 1059/2021);
- **24.275.437** di quota premiale (VQR + RECLUTAMENTO + AUTONOMIA RESPONSABILE);
- **791.685** di perequativo (al netto di una quota di perequativo una tantum di 37.403 euro);

Sono inoltre stati assegnati (si elencano alcune voci):

- **4.954.926** di piano straordinario docenti;
- **1.737.767** di no tax area (a cui si sono aggiunti euro 637.630 in base all'art. 2 del DM 1014/2021);
- **64.778** Fondo Giovani Mobilità internazionale Università Statali;
- **311.693** Piano Lauree Scientifiche, Piano Orientamento e Tutorato;
- **53.815** Classi di laurea di area scientifico-tecnologica;
- **1.453.122** dottorato e post laurea (escluse risorse per proroga borse).

Nel grafico a torta si evidenzia la composizione percentuale del finanziamento non vincolato per Uniss, laddove si evince che la quota principale di finanziamento continua ad essere quella della quota base storica, seguita dalla quota base costo standard e dalla premiale VQR.

La composizione percentuale del finanziamento non vincolato



*(Nel grafico sono escluse le quote di promozione ricerca e consolidamento piano straordinario).

Analisi dei finanziamenti della Quota Base

La quota base complessiva assegnata al nostro Ateneo nel 2021 è pari a 40,57 milioni di euro, con una lieve diminuzione rispetto alla quota base complessiva assegnata nel 2020 pari a 40,89 milioni di euro.

La quota base da costo storico (euro 20.009.536) è diminuita del 19,77% (-4,9 milioni di euro), mentre la quota base da costo standard (euro 17.621.009) è aumentata di 1,66 milioni di euro rispetto al 2020. Tale incremento è dovuto all'aumento della quota base nazionale (dal 40% al 47%) ed all'aumento del peso di

Uniss che passa da 0,97% allo 0,98% grazie all'aumento del numero degli studenti iscritti (regolari + 1° fuori corso).

La riduzione della quota storica ha pertanto penalizzato tutti gli atenei che, come il nostro, sono definiti sovra finanziati poiché il peso sulla quota storica è maggiore del peso del costo standard. Dal 2021 per il nostro Ateneo c'è stata una inversione di tendenza, come rappresentato nella seguente tabella, dovuta alla riduzione del peso del costo storico sotto la soglia di 1 (soglia media di riferimento dei finanziamenti ministeriali di Uniss sul totale degli altri Atenei).

FFO	PESO COSTO STORICO	PESO COSTO STANDARD
2014	1,12%	0,84
2015	1,04%	0,79
2016	1,01%	0,81
2017	1,00%	0,81
2018 (*)	1,05%	0,91
2019	1,01%	0,96
2020	1,00%	0,97
2021	0,97%	0,98

(*) anno di modifica del decreto costo standard unitario

Le implicazioni di questa inversione di tendenza sono positive per il fatto che il peso del costo standard, sul quale in prospettiva sarà ripartita tutta la quota base, è aumentato nel corso degli anni, ancorché il suo peso inferiore ad 1 ci obblighi a proseguire con una politica di attrattività e di mantenimento (riducendo gli abbandoni) degli studenti, come fatto negli anni precedenti nei quali gli iscritti sono aumentati da 9.748 dell'a.a. 2018/19 a 10.048 nell'a.a. 2019/2020.

FFO	COSTO STANDARD UNITARIO	Studenti regolari + primo fuori corso
2014	7.055	7.589
2015	7.058	7.293
2016	7.138	7.389
2017	7.138	7.389
2018 (*)	8.460	8.601
2019	8.152	9.418
2020	8.287	9.748
2021	8.108	10.048

(*) anno di modifica del decreto costo standard unitario

Nell'anno 2021, alla quota base sono state attribuite ulteriori assegnazioni, che compensano parzialmente la perdita da costo storico e rappresentano una novità rispetto all'anno precedente, sono la quota dedicata alla Promozione della Ricerca (prevista dal DM 289/2021 sulla Programmazione triennale) pari ad euro 659.699, e di una quota dedicata al Consolidamento dei Piani straordinari per euro 2.275.937.

Analisi dei finanziamenti della Quota Premiale

La quota premiale assegnata al nostro Ateneo per l'anno 2021 è pari ad euro 24.275.437 e risulta in incremento di euro 2.931.271 rispetto al 2020 a seguito di maggiori risorse previste nel decreto FFO su tutte le tre componenti:

- quota premiale VQR euro 15.529.107 (+1.934.594 rispetto al 2020);
- quota premiale RECLUTAMENTO euro 4.324.412 (+849.559 rispetto al 2020);
- quota per Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari (ex Autonomia responsabile) euro 4.421.918 (+147.118 rispetto al 2020).

L'incremento della quota premiale VQR assegnata al nostro Ateneo è dovuto esclusivamente all'aumento delle assegnazioni VQR a livello nazionale di oltre 164 milioni in quanto il peso dell'Ateneo è invariato rispetto al passato (1,18%).

Il miglioramento della quota premiale da Reclutamento è ascrivibile sia all'aumento dei finanziamenti nazionali (+54,69 milioni) sia all'incremento in termini numerici dei docenti reclutati dall'Ateneo o incardinati in una fascia superiore nel corso del triennio 2018-20, pari a 211, che hanno innalzato il peso Uniss passato da 0,90% a 0,99%.

L'aumento della quota premiale Uniss relativa alla Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari è legato principalmente all'incremento del fondo nazionale (+54,69 milioni) poiché la performance del nostro Ateneo è rimasta simile a quella dello scorso anno (1,01% vs 1,11%). Il peso è dato dalla media degli indicatori in riferimento alle 5 dimensioni della Didattica, Ricerca, Servizi agli studenti, Internazionalizzazione e Reclutamento.

Nella tabella che segue è visibile la composizione del FFO (puro + perequativo) per il 2021 e le variazioni rispetto all'anno precedente in valore assoluto.

Il FFO 2021 (base + premiale) e il confronto rispetto all'anno precedente

VOCI FFO	COMPOSIZIONE FFO UNISS 2021 (valori assoluti)	COMPOSIZIONE FFO SIST. UNI. 2021 (valori assoluti) - totale A+B	Incidenza valore UNISS su valori NAZIONALI 2021	Variazione in valore assoluto FFO UNISS 2021 vs 2020
Quota base (STORICO)	20.009.536	2.085.097.465	0,96%	-4.929.507
Quota base (COSTO STANDARD)	17.621.009	1.800.000.000	0,98%	1.669.683
Quota Consolidamento Piani straordinari	2.275.937	226.719.181	1,00%	2.275.937
Integrazione Quota base art. 38 DL 34/2020 - art. 9 lett. q.a) del DM 1059/2021 (70% di 100 ml di euro per promozione ricerca in base a costo std-DM Protre 289/2021)	659.699	68.576.313	0,96%	659.699
Totale Quota Base	40.566.181	4.180.392.959	0,97%	-324.188
Quota PREMIALE (VQR)	15.529.107	1.317.000.000	1,18%	1.934.594
Quota PREMIALE (RECLUTAMENTO)	4.324.412	439.000.000	0,99%	849.559
Quota Autonomia responsabile (qualità del sistema universitario e riduzione dei divari)	4.421.918	439.000.000	1,01%	147.118
Totale Quota Premiale	24.275.437	2.195.000.000	1,11%	2.931.271
FFO Puro (Base + Premiale)	64.841.618	6.375.392.959	1,02%	2.607.083
Quota intervento perequativo rispetto a FFO puro + perequativo dell'anno precedente	531.645	138.552.374	0,38%	-140.647
Totale FFO PURO + PREMIALE + QUOTA PEREQUATIVO PER QUOTA SALVAGUARDIA	65.373.263	6.513.945.333	1,00%	2.466.436
Quota perequativa per accelerazione	297.443	26.584.607	1,12%	23.745
Quota perequativa una tantum	-37.403			
Totale FFO PURO + PEREQUATIVO (prima assegnazione)	65.633.303	6.540.529.940	1,00%	2.490.181

Finanziamento per la “No tax Area”

Il nostro Ateneo ha complessivamente ricevuto euro 2.375.397 attribuiti in funzione del numero degli esonerati totali di Uniss in qualità di beneficiari o idonei Ersu, di studenti con handicap (decreto ministeriale 68/2012) e in qualità di studenti con un ISEE inferiore o uguale ai 22.000 euro (se iscritti ad anni successivi al primo, anche in possesso di requisiti di merito), sulla base della legge 232/2016, del D.M. n. 1014/2021 e del DM n. 1059/2021.

L'assegnazione per il nostro Ateneo ai sensi del DM n. 1059/2021 è pari ad euro 1.737.767 (su 105 milioni a livello nazionale) mentre dell'ulteriore assegnazione prevista dal D.M. n. 1014/2021 il nostro Ateneo ha avuto un finanziamento di euro 637.630 così suddiviso:

- 365.449 per gli invii in ANS degli studenti totalmente esonerati (con ISEE non superiore a 22.000 euro);
- 272.181 per gli invii in ANS degli studenti parzialmente esonerati (con ISEE superiore a 22.000 euro e non superiore a 30.000).

L'Ateneo non ha disposto ulteriori interventi di esonero autonomamente definiti in relazione a condizione specifiche previste dal decreto in argomento e pertanto non ha ricevuto alcun finanziamento per tali tipologie di esonero.

1.3 Didattica, Ricerca e Terza missione

La Didattica

Il nostro Ateneo per l'anno accademico 2021/22 offre **59 corsi di laurea**, (corsi di laurea, (36 corsi ad accesso libero e 23 corsi ad accesso programmato nazionale o locale), così suddivisi:

- 31 triennali, 22 magistrali;
- 6 corsi di laurea magistrale a ciclo unico;

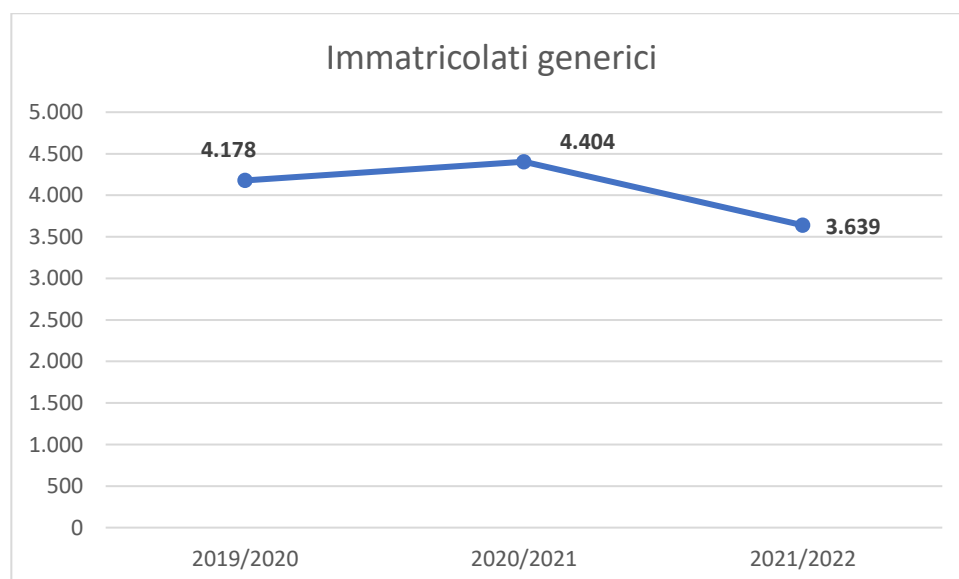
Nell'ambito dei corsi di laurea istituiti, sono disponibili:

- 8 corsi internazionali, di cui 3 interamente in lingua inglese;
- 1 corso di nuova istituzione in Logopedia

Studenti Immatricolati dell'ultimo triennio

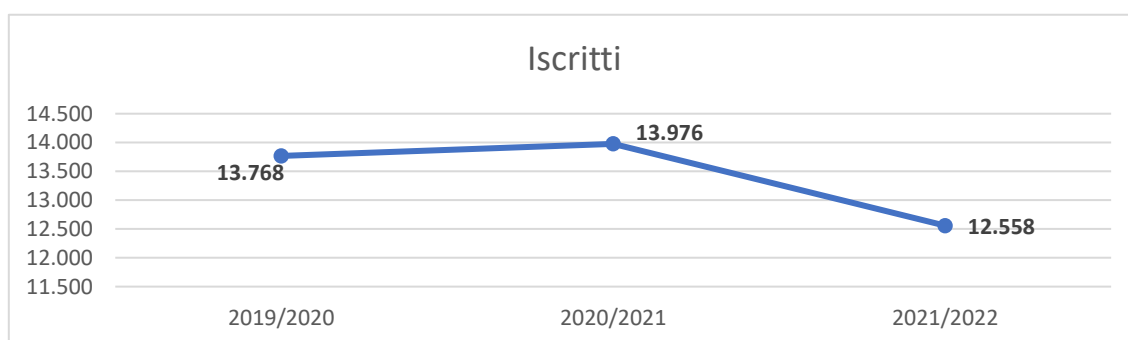
Dipartimento	2019/2020	2020/2021	2021/2022
	Immatricolati generici	Immatricolati generici	Immatricolati generici
AGRARIA	359	413	269
ARCHITETTURA, DESIGN E URBANISTICA	144	189	142
CHIMICA E FARMACIA	244	268	291
GIURISPRUDENZA	416	522	397
MEDICINA VETERINARIA	65	76	75
SCIENZE BIOMEDICHE	611	572	426
SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI	572	648	553
SCIENZE MEDICHE CHIRURGICHE E SPERIMENTALI	535	555	468
SCIENZE UMANISTICHE E SOCIALI	718	633	477
STORIA, SCIENZE DELL'UOMO E DELLA FORMAZIONE	514	528	541
Totale	4.178	4.404	3.639

Andamento immatricolati nell'ultimo triennio

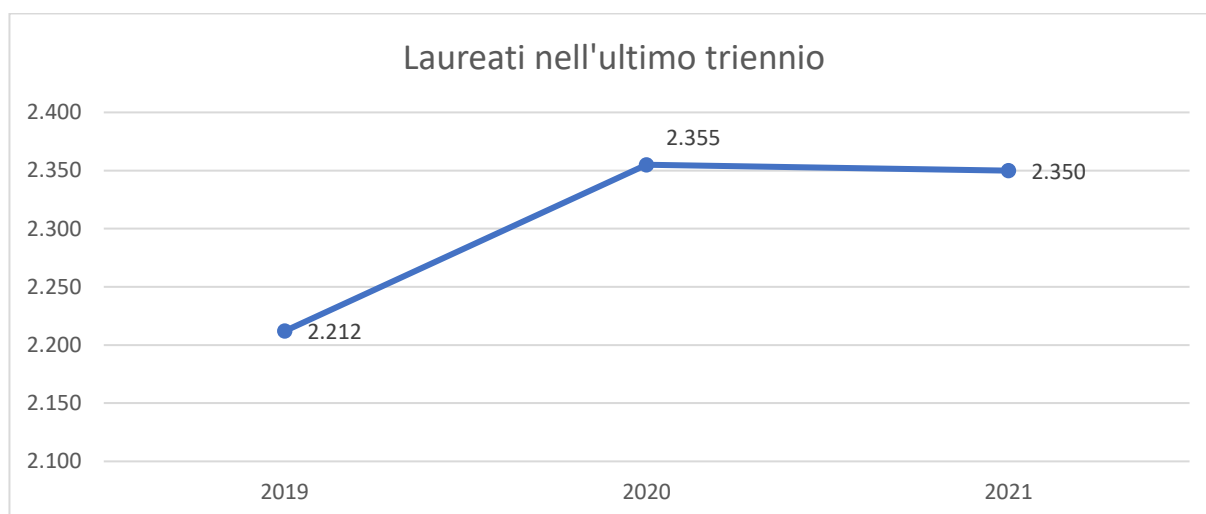


Studenti Iscritti triennio 2019-2021

Dipartimento	2019/2020	2020/2021	2021/2022
	Iscritti	Iscritti	Iscritti
AGRARIA	1.082	1.173	984
ARCHITETTURA, DESIGN E URBANISTICA	456	469	413
CHIMICA E FARMACIA	1.027	1.000	963
GIURISPRUDENZA	1.817	1.838	1.577
MEDICINA VETERINARIA	331	339	314
SCIENZE BIOMEDICHE	1.477	1.553	1.384
SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI	1.773	1.751	1.558
SCIENZE MEDICHE CHIRURGICHE E SPERIMENTALI	2.068	2.164	2.109
SCIENZE UMANISTICHE E SOCIALI	1.964	1.974	1.687
STORIA, SCIENZE DELL'UOMO E DELLA FORMAZIONE	1.781	1.715	1.569
Totale	13.768	13.976	12.558

Andamento iscritti nell'ultimo triennio

Studenti Laureati triennio 2019-2021

Dipartimento	2019	2020	2021
	Lauree	Lauree	Lauree
AGRARIA	220	166	150
ARCHITETTURA, DESIGN E URBANISTICA	96	135	78
CHIMICA E FARMACIA	117	105	116
GIURISPRUDENZA	258	249	167
MEDICINA VETERINARIA	50	59	53
SCIENZE BIOMEDICHE	171	214	264
SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI	287	392	355
SCIENZE MEDICHE CHIRURGICHE E SPERIMENTALI	350	351	412
SCIENZE UMANISTICHE E SOCIALI	356	363	369
STORIA, SCIENZE DELL'UOMO E DELLA FORMAZIONE	307	321	386
Totale	2.212	2.355	2.350

Laureati nel triennio


Per quanto riguarda l'offerta formativa di III livello, il numero di dottorandi iscritti annualmente ai corsi con sede amministrativa presso l'Università di Sassari è prossimo a 300 (295). L'attrattiva dei nostri corsi di Dottorato è testimoniata dal buon numero di iscritti alle selezioni annuali; per l'ultimo ciclo questo numero è stato di 521 su 109 posti disponibili. I nostri dottorati sono sempre aperti al processo di internazionalizzazione: i mesi trascorsi all'estero dai dottorandi UNISS sono stati complessivamente 474 negli ultimi tre anni (pre-Covid).

Corsi di dottorato

Corso	Isritti	Posti a concorso nell'ultimo bando	Domande ricevute	Mesi estero
Archeologia, Storia e Scienze dell'Uomo	16	9	51	51
Architettura e Ambiente	21	7	62	75
Culture, Letterature, Turismo e Territorio	23	4	52	21
Economics, Management and Quantitative Methods	11	9	75	Non era attivo nei tre anni pre-Covid
Life Sciences and Biotechnologies	37	33	61	58
Scienze Agrarie	61	18	86	89
Scienze Biomediche	40	11	47	95
Scienze e Tecnologie Chimiche	27	Attivato con sede UniCA		3
Scienze Giuridiche	28	6	42	33
Scienze Veterinarie	31	12	45	49
Totale	295	109	521	474

Con riferimento all'alta formazione e, nello specifico, ai master, a causa della pandemia e del primo *lockdown*, tutta l'offerta per gli aa.aa. 2019/2020 e 2020/2021 è stata posticipata di parecchi mesi e, anche dopo l'avvio delle attività, lo svolgimento dei corsi si è protratto ben oltre la loro durata ordinaria per l'impossibilità di far svolgere i tirocini curriculari presso soggetti esterni all'Ateneo. Alcuni master dell'a.a. 2019/20 sono attualmente in fase di chiusura.

L'offerta formativa è stata quindi fortemente condizionata da tali fattori esterni e non corrisponde appieno alle potenzialità dell'Ateneo, inoltre l'interesse e la qualità di alcune proposte sono testimoniati dal crescente numero di studenti che frequentano i corsi proposti (negli ultimi tre anni una media di 100 iscritti).

Isritti ai Master tra l'a.a. 2016-2017 e l'a.a. 2020-2021

Tipo master	Denominazione master	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	Media triennio
Secondo Livello	Costruzione del paesaggio. rischio idrogeologico e progetto urbano	15			15
Secondo Livello	Tecnologie farmaceutiche e attività regolatorie	7	7	11	8
Secondo Livello	Diritto ed economia per la cultura e l'arte nella progettazione dello sviluppo territoriale (DECA-PRO)	27			27
Secondo Livello	Medicina d'urgenza e terapia intensiva dei piccoli animali (MUTIPA)	20			20
Secondo Livello	International Master in Medical Biotechnology	21			21
Secondo Livello	Medicina estetica	14	20		17
Secondo Livello	Medicina estetica avanzata	24			24
Secondo Livello	Neuromodulazione auricolare - Auricoloterapia		1		1
Secondo Livello	Direzione di strutture sanitarie (MADISS)	32			32
Secondo Livello	Diritto tributario (MaDIT)				
Primo Livello	Area critica ed emergenza sanitaria per infermieri	34			34
Primo Livello	Psichiatria forense e Criminologia clinica	22	10		16
Primo Livello	Giustizia riparativa e mediazione. Per il benessere di persone e comunità			20	20
Primo Livello	Rieducazione e riabilitazione del pavimento pelvico femminile		14		14
Totale		216	52	31	100

Con riferimento alle scuole di specializzazione, nell'ultimo quadriennio gli iscritti superano i 3000 (3166).

Iscritti alle Scuole di Specializzazione

DIPARTIMENTI	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	Totale complessivo
Chimica e Farmacia	15	18	42	15	90
Giurisprudenza	34	32	90	37	193
Medicina Veterinaria	88	79	158	76	401
Scienze Biomediche	18	17	40	12	87
Scienze Chirurgiche, Microchirurgiche e Mediche	216	182	484	208	1090
Scienze Mediche Chirurgiche E Sperimentali	29	11	10	4	54
Storia, Scienze dell'uomo e della Formazione	23	35	88	43	189
Struttura di raccordo - Facoltà di Medicina e Chirurgia	134	168	502	258	1062
Totale	557	542	1414	653	3166

La valutazione della qualità della ricerca: risultati VQR 2015-2019

La Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) è un esercizio periodico di valutazione realizzato dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR). L'ultimo esercizio della VQR ha riguardato gli anni dal 2015-2019.

Il DM sulla VQR del 20 agosto n. 444 e il relativo bando di partecipazione prevedono l'elaborazione di indicatori utili a formulare una graduatoria delle Istituzioni e delle loro articolazioni.

Di seguito si riportano i **principali indicatori** che l'Anvur utilizza per la valutazione dei prodotti di ricerca:

- l'indicatore *R* è un indicatore di tipo qualitativo e misura la qualità dei prodotti rispetto alla qualità media; se *R* è maggiore di 1, vuol dire che la valutazione è superiore alla media, mentre se *R* è minore di 1, la valutazione è inferiore alla media;
- l'indicatore *IRAS* è di tipo quali-quantitativo e misura la qualità dei prodotti dell'Istituzione, valutati tenendo conto anche della dimensione (numero totale dei prodotti); *IRAS* si ottiene moltiplicando *R* per il peso dell'Istituzione (in base al numero totale dei prodotti);

I profili di valutazione possono essere relativi:

- al personale afferente all'Istituzione che ha mantenuto lo stesso ruolo nel periodo 2015- 2019 (indicatori *R1* e *IRAS1* - profilo 1);
- al personale afferente all'Istituzione che è stato assunto o ha conseguito avanzamenti di carriera nel periodo 2015-19 (indicatori *R2* e *IRAS2* - profilo 2);
- al totale del personale dell'Istituzione (indicatori *R1_2*, *IRAS1_2*, - profilo 1_2);
- ai prodotti conferiti dal personale che al 1° novembre 2019 era afferente a una delle Istituzioni partecipanti alla VQR3 e che ha conseguito il dottorato di ricerca nel periodo 2012-2016 nella stessa o in un'altra Istituzione (indicatori *R3*, *IRAS3* - profilo 3);
- alle attività di valorizzazione della ricerca dell'Istituzione - Terza Missione - (indicatori *R4*, *IRAS4* - profilo 4).

Nelle tabelle che seguiranno, si utilizzerà una scala di colori per facilitare la lettura dei risultati, utilizzando una scala di blu con tonalità maggiori per i valori più alti e minori per i valori più bassi. La scala di colori consente di avere una visione immediata dell'andamento della valutazione.

La valutazione dei prodotti Uniss

La tabella che segue fornisce informazioni sul numero di prodotti attesi, conferiti e mancanti relativi all'Università degli Studi di Sassari, che mostrano che tutte le aree hanno conferito tutti i prodotti attesi richiesti dall'Anvur.

Numero e percentuale per area di prodotti attesi, conferiti e mancanti dell'Università degli Studi di Sassari. La percentuale di prodotti attesi sul totale di area è indicata con una scala di colori: in blu con tonalità crescente quanto più alta è la percentuale.

Area	# Prodotti attesi (n)	% sul totale di area	# Prodotti conferiti	% conferiti su attesi	# Prodotti mancanti	% mancanti su attesi
1	22	0,26	22	100	0	0
2	20	0,29	20	100	0	0
3	102	1,23	102	100	0	0
4	18	0,62	18	100	0	0
5	176	1,27	176	100	0	0
6	276	1,05	276	100	0	0
7	396	4,46	396	100	0	0
8a	61	1,13	61	100	0	0
8b	7	0,15	7	100	0	0
9	34	0,21	34	100	0	0
10	136	1,01	136	100	0	0
11a	98	1,12	98	100	0	0
11b	15	0,41	15	100	0	0
12	156	1,16	156	100	0	0
13a	60	0,79	60	100	0	0
13b	46	0,78	46	100	0	0
14	47	0,94	47	100	0	0
Totale	1670	1,04	1670	100	0	0

La tabella successiva mostra invece i dati relativi alla valutazione della produzione scientifica di tutti i ricercatori (profilo 1) presenti nell'istituzione dal 2015 al 2019 nelle varie aree disciplinari ed include il posizionamento dell'Istituzione nella graduatoria complessiva e nel quartile di appartenenza. Tali risultati sono stati utilizzati per il riparto del FFO per l'anno 2022.

Le aree che hanno riportato una valutazione superiore alla media di area ($R_{1_2} \geq 1$) sono le aree 2, 13 a e 13 b che sono rispettivamente alla settima posizione del loro quartile dimensionale di appartenenza. Tutte le altre aree hanno riportato una valutazione della qualità della ricerca inferiore a quella media della loro area di appartenenza ($R_{1_2} \leq 1$).

I risultati sulla qualità della ricerca hanno avuto un impatto sull'indicatore dimensionale di ciascuna area: le aree con $R_{1_2} \geq 1$ hanno accresciuto il proprio peso dimensionale con l'indicatore quanti-qualitativo $IRAS1_2 >$ al peso iniziale dei prodotti attesi, viceversa le aree con $R_{1_2} \leq 1$ hanno avuto una riduzione del loro peso iniziale.

Valutazione della produzione di tutto il personale afferente all'Istituzione nel periodo 2015-2019

Area	# Prodotti A	# Prodotti B	# Prodotti C	# Prodotti D	# Prodotti E	Somma punteggi (v)	# Prodotti attesi (n)	Voto medio (l=v/n)	Peso dimensionale dell'Area (n/N) x 100	R1_2	Pos. grad. compl.	Num. Istituzioni compl.	Quartile	Pos. grad. quartile	Num. istituzioni quartile	IRAS1_2 x 100	Differenza fra peso iniziale e finale (iras1_2)
1	3	11	6	1	1	15	22	0,68	0,26	0,89	51	60	2	18	19	0,24	12%
2	10	9	1	0	0	17,7	20	0,89	0,29	1,05	16	58	2	7	18	0,31	5%
3	18	56	27	1	0	76,5	102	0,75	1,23	0,91	53	56	3	15	15	1,12	7%
4	4	6	8	0	0	12,8	18	0,71	0,62	0,85	39	41	2	11	12	0,53	-5%
5	29	66	61	19	1	116,1	176	0,66	1,27	0,84	63	64	3	18	18	1,07	-4%
6	23	69	115	52	17	146,1	276	0,53	1,05	0,82	54	58	3	17	17	0,86	-9%
7	93	187	105	11	0	297,3	396	0,75	4,46	0,95	26	37	4	13	14	4,23	-10%
8a	1	14	30	12	4	29,6	61	0,49	1,13	0,8	37	41	3	13	14	0,91	-11%
9	10	9	13	2	0	24,1	34	0,71	0,21	0,9	57	64	2	14	18	0,19	-8%
10	9	36	78	11	2	79	136	0,58	1,01	0,89	60	69	3	18	19	0,89	-12%
11a	19	24	39	13	3	60,3	98	0,62	1,12	0,9	54	72	3	18	23	1	-15%
11b	3	2	7	3	0	8,7	15	0,58	0,41	0,73	47	55	2	14	17	0,3	-16%
12	24	50	61	16	5	97,7	156	0,63	1,16	0,95	51	78	3	16	22	1,11	-18%
13a	17	24	15	4	0	44,5	60	0,74	0,79	1,06	21	75	2	7	21	0,83	-19%
13b	11	15	13	6	1	30,7	46	0,67	0,78	1,11	23	70	2	7	21	0,87	-21%
14	4	6	20	13	4	21,4	47	0,46	0,94	0,79	54	65	3	15	19	0,74	-27%

La tabella successiva mostra la Valutazione per area della produzione scientifica dell'Università di Sassari del personale neo-assunto o con un avanzamento di carriera dal 2015 al 2019. Le aree con il migliore risultato (R2>1) sono la 13b, la 1 e la 14.

Area	# Prodotti A	# Prodotti B	# Prodotti C	# Prodotti D	# Prodotti E	Somma punteggi (v)	# Prodotti attesi (n)	Voto medio (l=v/n)	(n/N) x 100	R2	Pos. grad. compl.	Num. Istituzioni compl.	Quartile	Pos. grad. quartile	Num. istituzioni quartile	IRAS2 x 100
1	3	9	1	0	0	10,7	13	0,82	0,3	1,03	16	56	2	3	16	0,3
3	16	20	5	0	0	34,5	41	0,84	0,97	0,99	27	50	2	8	13	0,96
5	10	32	15	5	0	44,1	62	0,71	0,87	0,87	57	59	3	18	18	0,76
6	12	35	39	13	3	62,1	102	0,61	0,74	0,89	46	53	2	13	15	0,66
7	52	73	28	5	0	125,4	158	0,79	3,72	0,96	24	32	4	11	12	3,58
8a	0	6	17	5	2	14,3	30	0,48	0,97	0,76	36	39	3	11	12	0,74
9	8	4	6	1	0	14,4	19	0,76	0,21	0,94	50	61	2	13	19	0,19
10	1	20	23	6	2	29,7	52	0,57	0,71	0,86	59	66	2	18	19	0,61
11a	5	4	13	4	1	15,5	27	0,57	0,57	0,82	56	67	2	16	22	0,47
12	8	22	17	6	1	35,3	54	0,65	0,96	0,98	44	73	3	17	20	0,94
13a	9	11	7	2	0	21,7	29	0,75	0,73	0,99	33	61	2	7	20	0,73
13b	10	11	5	1	1	21,5	28	0,77	0,9	1,18	9	64	2	2	20	1,06
14	2	3	4	2	0	6,8	11	0,62	0,4	1	27	57	2	4	18	0,4

La valutazione dell'attività di Terza Missione

I risultati dell'attività della terza missione sono nel complesso positivi; con un $R \geq 1$ l'Ateneo occupa la posizione n. 39 su un totale di 98 istituzioni e il 80% dei suoi casi studio sono stati valutati con voto "eccellente".

Si riportano di seguito i dati relativi alla Terza Missione:

Istituzione	Sassari	Pos. grad. quartile	10
Somma punteggi (p)	3,7	Num. Istituzioni quartile	21
# Casi studio attesi (q)	5	% Casi studio A	0
Valutazione media (M=p/q)	0,74	% Casi studio B	80
R4	1,09	% Casi studio C	20
Posizione graduatoria complessiva	39	% Casi studio D	0
Numero Istituzioni complessive	98	% Casi studio E	0
Quartile	3		

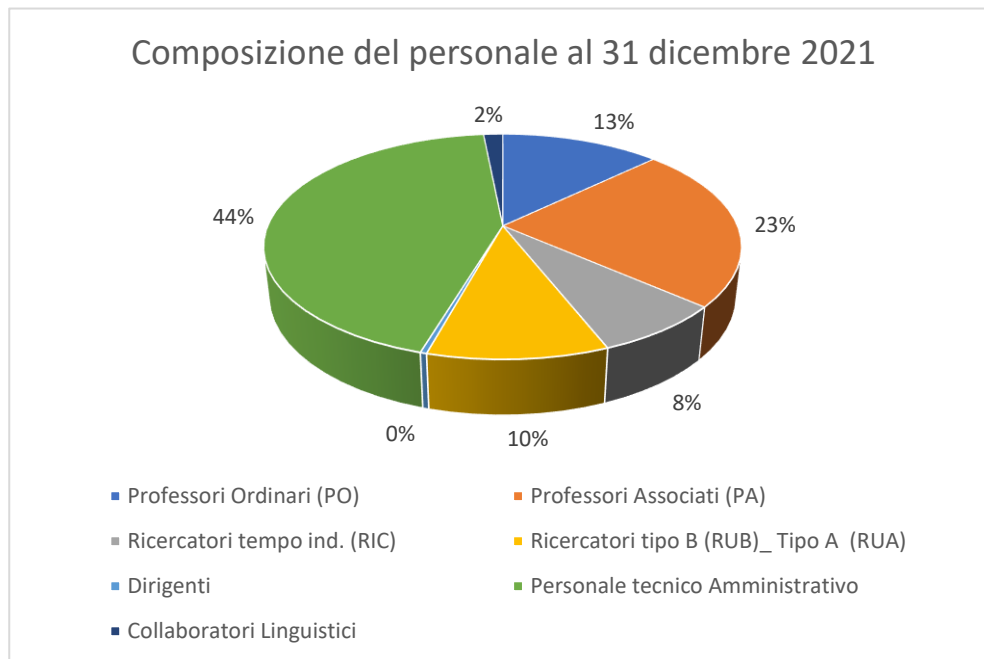
I risultati dell'Istituzione "Università di Sassari" e i finanziamenti FFO

Gli indicatori quanti-qualitativi IRAS, in particolare IRAS1_2 hanno avuto un impatto importante per il calcolo dell'indicatore utilizzato per il riparto dei finanziamenti della quota premiale della VQR. La Tabella che segue riassume per l'intera Istituzione i risultati degli indicatori precedenti. Il peso finale per Uniss è di 0,93% che a confronto con il peso dimensionale di Uniss (prodotto atteso) è inferiore del 10%.

Istituzione	Sassari	IRAS1_2 x 100	0,94
H1	1,34	H3	0,57
R1	0,89	R3	0,93
IRAS1 x 100	1,2	IRAS3 x 100	0,53
H2	0,77	H4	1,04
R2	0,93	R4	1,09
IRAS2 x 100	0,72	IRAS4 x 100	1,07
H1_2	1,04	IRFS x 100	0,93
R1_2	0,9		

1.4 Le risorse umane

Il Personale docente e tecnico-amministrativo



Il personale docente in servizio al 31 dicembre 2021 ammonta a 595 unità di cui n. 141 ordinari, n. 258 associati, n. 83 ricercatori universitari, n. 74 RTD A e n. 39 RTD B. Rispetto al personale in servizio al 31 dicembre 2020 si è avuto un incremento in termini assoluti di n. 10 unità, pari ad un + 1,71%. L'incremento sul 2019 è pari invece ad un + 3,48%.

Personale docente per ruolo al 31.12.2021

Ruolo	M	F	Tot.
Professori Ordinari (PO)	113	28	141
Professori Associati (PA)	158	100	258
Ricercatori tempo ind. (RIC)	41	42	83
Ricercatori tipo B (RUB)	29	10	39
Ricercatori tipo A (RUA)	42	32	74
Totale	383	212	595

Nel 2021 sono state espletate procedure concorsuali (selettive e valutative), sulla base delle effettive esigenze legate alla didattica e alla ricerca, così come evidenziato nelle tabelle che seguono:

Reclutamento professori anno 2021

Ruolo	Procedure art. 18 L. 240/10	Procedure art. 24 comma 6 L. 240/10	Totale	Note
Professori ordinari	6	25	31	(11 procedure art. 24 da concludersi nel 2022)
Professori associati	2	0	2	
Totale	8	25	33	

Reclutamento ricercatori a tempo determinato anno 2021

Ruolo	Finanziamento extra FFO (*)	Finanziamento FFO	Piano straordinario MIUR RTD B	Bando PON	Totale	Note
RTD A	16	0	0	16	32	(18 procedure con presa di servizio nel 2022)
RTD B	0	0	38	0	38	(18 procedure da concludersi nel 2022)
Totale	16	0	38	0	70	

Per quanto concerne la tabella 2), si rappresenta che le procedure di reclutamento non comporteranno ulteriori costi a carico del bilancio di Ateneo, in quanto le stesse sono state finanziate, o con apposite poste ministeriali (Piano straordinario RTB B, PON AIM, ecc.) o con finanziamenti da convenzioni con enti esterni.

Il personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e CEL in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2021 è pari a 501 unità (al netto delle cessazioni avvenute nel corso dello stesso anno di n. 25 unità).

Personale dirigente e tecnico-amministrativo-bibliotecario a tempo indeterminato per categoria

Categoria	M	F	Tot.
Dirigenti	2	2	4
EP	9	8	17
D	47	94	141
C	133	154	287
B	22	13	35
CEL	3	14	17
Totale	216	285	501*

* Nel totale è compreso il personale non valutato nell'anno 2021 (56 unità): neo-assunti che hanno svolto meno di tre mesi di servizio, lettori, collaboratori ed esperti linguistici, personale in convenzione con l'Azienda ospedaliero-universitaria.

Nel 2021 sono state espletate procedure concorsuali e un piano di stabilizzazione al fine di potenziare il supporto alle attività della didattica e di ricerca, così come evidenziato nella tabella che segue:

Reclutamento PTAB anno 2021

Categoria	n. unità di personale	Note
B	1	Operaio agricolo
C	14	Stabilizzazioni + concorsi
D	2	Stabilizzazione + sentenza
D tempo det.	2	Tecnologo
CEL	11	Di cui uno in servizio dal 02/2022
Totale	30	

1.5 La programmazione triennale 2021-2023

Con decreto direttoriale n. 364 del 16 marzo 2022, il Mur ha assegnato al nostro Ateneo per il triennio 2021-2023 risorse per la programmazione triennale per l'importo complessivo di euro **2.171.940**, di cui euro 1.233.450 da destinare al raggiungimento dell'Obiettivo A "Ampliare l'accesso alla formazione universitaria" ed euro 938.490 per l'Obiettivo B "Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università". L'assegnazione per ciascuna annualità nel triennio è di seguito evidenziata:

ATENEIO	Obiettivo A				Obiettivo B			
	2021	2022	2023	Totale	2021	2022	2023	Totale
Sassari	411.150	411.150	411.150	1.233.450	187.698	375.396	375.396	938.490

Il Piano di Ateneo relativo alla Programmazione triennale è stato inviato al Ministero il 29 luglio 2021. La scelta degli obiettivi e delle linee di azione da intraprendere nell'ambito del Programma triennale 2021-2023 è stata frutto di un'analisi integrata e coordinata tra le priorità definite dal Ministero a livello di sistema nazionale e le strategie delineate dall'Ateneo.

L'Ateneo in data 16 dicembre ha proceduto alla rimodulazione del Programma a seguito di alcuni rilievi dell'ANVUR, confermando azioni, indicatori e target poiché ritenuti di rilevanza strategica, e proponendo soltanto una riduzione del finanziamento del 33% (importo corrispondente ad 1 annualità) di quanto inizialmente previsto per entrambi gli obiettivi.

Si riportano di seguito gli obiettivi e gli indicatori contenuti nel Piano dell'Ateneo con i relativi target:

Sezione 1 - Obiettivo A. Ampliare l'accesso alla formazione universitaria

INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Livello iniziale	Target Indicatore finale 2023
A_a - Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	0,404	0,460 (confermato)
A_b - Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati	0,907	0,925 (confermato)

Sezione 1	Richiesta iniziale	Richiesta rimodulata (-33%)
Budget per il Programma	1.840.969,00	1.233.449,00 (411.150 rispettivamente per il 2021, 2022 e 2023)

Sezione 2 - Obiettivo E. Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università

INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Livello iniziale	Target Indicatore finale 2023
E_a - Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati	0,052	0,100
E_b - Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e lett. b) sul totale dei docenti di ruolo	0,173	0,200

Sezione 2	Richiesta iniziale	Richiesta rimodulata (-33%)
Budget per il Programma	1400730,00	938.489,00 (187.698, 375.396 e 375.396 rispettivamente per il 2021, 2022 e 2023)

Monitoraggio degli indicatori ad aprile 2022

Sulla base del decreto direttoriale n. 7345 del 21 maggio 2021, le scadenze relative al monitoraggio della realizzazione dei programmi e alla verifica del risultato finale dei progetti ammessi a finanziamento sono le seguenti:

- a) 30 giugno 2022, monitoraggio delle attività fino all'anno 2021 con riferimento all'anno 2021 ovvero all'a.a. 2021/2022 per gli studenti, all'a.a. 2020/2021 per gli interventi a favore degli studenti e all'a.a. 2022/2023 per l'offerta formativa;
- b) 30 giugno 2023, monitoraggio delle attività fino all'anno 2022 con riferimento all'anno 2022 ovvero all'a.a. 2022/2023 per gli studenti, all'a.a. 2021/2022 per gli interventi a favore degli studenti e all'a.a. 2023/2024 per l'offerta formativa;
- c) 30 giugno 2024, valutazione finale delle attività all'anno 2023 ovvero all'a.a. 2023/2024 per gli studenti, all'a.a. 2022/2023 per gli interventi a favore degli studenti e all'a.a. 2024/2025 per l'offerta formativa.

A seguito del monitoraggio effettuato nel mese di aprile 2022, il risultato raggiunto dall'Ateneo rispetto al target degli indicatori che misurano gli obiettivi sopra richiamati è il seguente:

L'indicatore Aa (studenti al secondo anno con 40 cfu) è pari a 0,34, notevolmente al di sotto del target (0,46);
L'indicatore Ab (proporzione docenti di ruolo di base a caratterizzanti) è in crescita rispetto al dato iniziale ma inferiore al target (0,90 vs 0,925);
L'indicatore Ea (proporzione dei professori di I e II fascia assunti dall'esterno) è superiore al target (0,11 vs 0,1)
L'indicatore Eb (proporzione dei RTD tipo A e B) è in crescita ma inferiore al target (0,19 vs 0,17)

1.6 Gli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria

Al fine di assicurare la sostenibilità e l'equilibrio della gestione economico-patrimoniale e finanziaria delle università, con il decreto legislativo 49/2012 sono stati definiti l'indicatore per l'applicazione del limite massimo alle spese di personale delle università, il limite massimo alle spese per l'indebitamento e l'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF). Per l'anno 2021, tutti e tre gli indicatori riportano valori all'interno delle soglie limite previste.

Gli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria dal 2018 al 2021

Indicatori	DATI 2018	DATI 2019	DATI 2020	DATI 2021	Soglie di rischio
INDICATORE SPESE DI PERSONALE	68,13%	68,39%	66,57%	66,13%	Max 80%
INDICATORE INDEBITAMENTO d.lgs. 49/2012	1,18%	1,17%	1,10%	1,01%	Max 10%
Indicatore ISEF	1.200	1,1937	1,2249	1,25	<1

Gli indicatori di sostenibilità per il 2021 hanno garantito anche per il 2021, un contingente assunzionale aggiuntivo rispetto a quello minimo del 50% delle cessazioni dell'anno precedente grazie all'ISEF maggiore di 1.

La sostenibilità economica delle iniziative previste dal Piano strategico 2021-2023, è garantita mediante risorse la cui entità è stabilita annualmente in sede di approvazione del Bilancio di previsione annuale e triennale che consentiranno il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano nel rispetto dell'equilibrio economico, finanziario e patrimoniale complessivo, rendendo coerenti gli obiettivi strategici e le politiche con le risorse finanziarie previste e messe a disposizione per la loro realizzazione.

2) Il processo di misurazione e valutazione

2.1 Modalità e strumenti del processo di misurazione e di valutazione

La Relazione sulla Performance è il documento attraverso il quale vengono rendicontati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti.

La rendicontazione oggetto della Relazione sulla performance si pone quale fase finale del ciclo della performance, che in relazione all'anno 2021 prevedeva le seguenti fasi descritte nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP):

MACRO FASI	FASI	SOGGETTI COINVOLTI
PIANIFICAZIONE	Pianificazione strategica di Ateneo	Organi di vertice (Rettore, CdA e Senato Accademico)
	Definizione degli obiettivi con indicatori e target ed eventuale assegnazione di budget	Direttore Generale Dirigenti Responsabili di unità organizzativa Titolari di funzione di responsabilità/specialistica Titolari di specifici obiettivi individuali/gruppo
	Adozione del Piano della performance	Consiglio di Amministrazione
FORMALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DECLINAZIONE A CASCATA	Assegnazione obiettivi ai Dirigenti (da parte del DG); Assegnazione obiettivi al personale dell'Amministrazione centrale con incarichi e funzioni (da parte del DG o dei Dirigenti); Assegnazione obiettivi al personale dei dipartimenti (Manager didattico, Responsabile amministrativo e Tecnici con incarichi e funzioni (da parte del DG sentiti i Direttori di dipartimento); Trasmissione al restante personale della scheda di valutazione con i comportamenti organizzativi attesi	Direttore Generale Dirigenti Responsabili di unità organizzativa Titolari di funzione di responsabilità/specialistica Titolari di specifici obiettivi individuali/gruppo
MONITORAGGIO	Fase di monitoraggio ed eventuale assestamento del Piano delle performance e del Budget	Direttore generale Dirigenti Responsabili di unità organizzativa
RENDICONTAZIONE E VALUTAZIONE	Fase di rendicontazione dei risultati e valutazione	Nucleo di Valutazione Direttore generale Dirigenti Responsabili di unità organizzativa
	Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema	Nucleo di valutazione
	Adozione della Relazione sulla performance)	CdA
	Validazione della Relazione sulla Performance	Nucleo di valutazione

La valutazione delle singole unità di personale scaturisce dalla performance organizzativa e da quella individuale declinata nei diversi ambiti descritti nel Sistema di misurazione e valutazione rappresentati nella seguente tabella:

Performance	Ambiti	Indicatori
Performance organizzativa	Obiettivi strategici	Indicatori che misurano il contributo alla performance di Ateneo; Rilevazione di efficacia
	<i>Customer satisfaction</i>	
Performance individuale	Obiettivi operativi della struttura di afferenza previsti nel piano integrato Obiettivi individuali e/o di gruppo	Indicatori delle schede del Piano integrato/Indicatori di prestazione sulle attività e i processi di funzionamento
Performance individuale	Ambiti comportamentali e capacità di diversificazione dei giudizi nella valutazione dei dipendenti	Scheda di valutazione dei comportamenti

Il SMVP prevede i seguenti pesi di valutazione in funzione della categoria di appartenenza del personale:

Pesi di misurazione distinti per categoria

	Direttore Generale	Dirigenti	Categoria EP	Categoria D con incarico (PO-FR-FS)	Categoria C con incarico (PO-FR -FS)	Categoria D	Categoria B - C
Performance Organizzativa	20	10	5	5	5	5	5
Performance Individuale relativa all'unità organizzativa o a specifici obiettivi individuali e/ o di gruppo	60	70	60 (*)	50 (*)	35 (*)	35 (**)	25 (**)
Comportamenti	20	20	35	45	60	60	70
TOTALE	100	100	100	100	100	100	100

(*) in caso di assegnazione di specifici obiettivi individuali e/o di gruppo il peso attribuito deve essere così ripartito: 80% per la performance di unità organizzativa e il 20% per gli obiettivi individuali o di gruppo attribuiti.

(**) in caso di assegnazione di specifici obiettivi individuali e/o di gruppo il peso attribuito deve essere così ripartito: 40% per la performance di unità organizzativa di appartenenza e per il 60% per gli obiettivi individuali o di gruppo attribuiti.

2.2 Monitoraggio, rimodulazione e misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi

Per l'anno di riferimento gli obiettivi di performance sono stati definiti in occasione dell'approvazione del Piano Strategico Integrato 2021-23 deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 giugno 2021, in particolare il documento contiene:

Obiettivi di performance di struttura e individuali delle Aree Dirigenziali (Centrale acquisti e Affari Legali, Bilancio Programmazione e Controllo di gestione, Didattica, Edilizia e Sostenibilità, Ricerca, Risorse umane)

Obiettivi del Direttore Generale

Obiettivi di performance di struttura e individuali degli Uffici in linea di staff con il Direttore Generale (Affari generali, Archivi e MUniss, Centro Linguistico di Ateneo, Comunicazione, DPO, Gestione Documentale e Protocollo, CUG, Organi collegiali, Transizione al digitale, Segreteria Rettore, Segreteria Direttore generale, Servizi informatici, Servizio Prevenzione e Protezione, Procedimenti disciplinari, Relazioni con il pubblico). Sistema bibliotecario.

Obiettivi di performance di struttura e individuali di Supporto alla Didattica e alla Ricerca dei Dipartimenti.

La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è avvenuta in due fasi successive mediante un monitoraggio intermedio ed una valutazione finale.

In data 11 ottobre 2021 è stato dato avvio al monitoraggio intermedio al 30 settembre degli obiettivi operativi. Nello specifico, il monitoraggio è consistito nel verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto al target definito in sede di pianificazione, gli obiettivi da stralciare e quelli da sospendere e, nel caso, rinviare ad anni successivi. Il monitoraggio finale al 31 dicembre 2021 è stato avviato il 7 aprile 2022.

Il permanere dell'emergenza sanitaria e la riorganizzazione avvenuta nel corso dell'anno 2021 hanno influito nelle fasi e nei tempi di adozione e applicazione del piano della performance e nelle tempistiche delle fasi di monitoraggio e rimodulazione degli obiettivi.

Le richieste di rimodulazione erano collegate principalmente con le modifiche dell'assetto organizzativo e delle dotazioni organiche degli uffici, intervenute tra il mese di giugno e il mese di settembre 2021, che hanno interessato parte delle Aree dirigenziali dell'Amministrazione Centrale e in minore parte i Dipartimenti.

Il processo di monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi si è concluso a dicembre inoltrato e le schede con gli obiettivi rimodulati sono state validate dai Dirigenti o dal Direttore generale, oltretutto dai responsabili degli uffici.

Si riportano di seguito gli obiettivi di struttura previsti nel Piano Integrato per l'anno 2021, che sono stati rimodulati in corso d'anno, suddivisi per Area dirigenziale e Struttura.

AREA RICERCA E TERZA MISSIONE

Nel mese di giugno 2021 l'Area Ricerca e Terza Missione è stata riorganizzata; gli uffici che vi facevano capo sono passati da quattro a due: Ufficio Ricerca e Qualità e Ufficio Terza Missione (che accorpa l'ex Ufficio Placement e Trasferimento tecnologico, le attività di Public Engagement e il Museo scientifico di Ateneo). L'Ufficio Relazioni internazionali è confluito nell'Area Didattica, mentre l'Ufficio Centri e Consorzi (ora Progetti Strategici) è confluito tra gli uffici in staff del Direttore generale. Tale riorganizzazione ha reso necessaria una revisione complessiva degli obiettivi e la proposta delle seguenti rimodulazioni:

UFFICIO TERZA MISSIONE	UFFICIO RICERCA E QUALITÀ
<p>MODIFICA INDICATORE DELL'OBIETTIVO: "Incrementare il numero di tirocini e convenzioni con enti e imprese/strumenti di informazioni in uscita"; l'indicatore, erroneamente riportato come "n. eventi - n. partecipanti" è stato corretto in "n. tirocini - n. convenzioni". Il dato di partenza e i target sono stati integrati.</p>	<p>STRALCIO DELL'OBIETTIVO "Gestione degli esercizi di valutazione CRUI- Unibas e produzione reportistica" (da ritenersi superato e non più perseguibile a seguito dell'utilizzo del sistema CRUI – UNIBAS non più come sistema di autovalutazione, ma come supporto nella scelta dei prodotti da sottoporre a Valutazione per la VQR 2015- 2019).</p>
	<p>STRALCIO DELL'OBIETTIVO "In collaborazione con il Delegato e il PQA, supporto a CdS e ai Dipartimenti per la gestione del processo di AQ" (da ritenersi superato e non più perseguibile a seguito di una rivisitazione di azioni e compiti da parte del nuovo Presidio di qualità di Ateneo).</p>

AREA RISORSE UMANE

Ai fini della razionalizzazione delle risorse, è stato soppresso l'Ufficio Concorsi e istituito l'Ufficio Formazione e sono state riorganizzate conseguentemente le attività. Le competenze del soppresso Ufficio Concorsi sono state suddivise tra l'Ufficio Gestione Docenti e l'Ufficio Gestione e sviluppo personale TAB. All'Ufficio Formazione sono state attribuite tutte le attività relative alla progettazione e organizzazione della formazione obbligatoria e facoltativa e sono stati assegnati i relativi obiettivi operativi.

UFF. GESTIONE PTAB	UFF. GESTIONE DOCENTI	UFF. STIPENDI	UFF. FORMAZIONE
<p>RIFORMULAZIONE OBIETTIVO "Implementazione catalogo competenze al fine di un piano di sviluppo del personale" come segue: "miglioramento della gestione del personale mediante l'aggiornamento e il completo popolamento di U-Gov Organico, propedeutico all'implementazione del catalogo delle competenze e del modulo HR suite valutazione"</p>	<p>INSERIMENTO OBIETTIVO dell'EX UFFICIO CONCORSI: "Revisione del modello di bando per ciascuna tipologia concorsuale (PTA - Docente) al fine dell'analisi di opportunità di adozione della piattaforma PICA (CINECA)".</p>	<p>SOSPENSIONE OBIETTIVO "Revisione della modulistica per il personale con lo scopo di avviare l'analisi per l'individuazione di una piattaforma (CINECA) che consenta al personale di accedere in sicurezza ai propri dati stipendiali e fiscali e di agire in autonomia per dichiarazioni e comunicazioni" in seguito alla mancata stipula dell'accordo con il Cineca per l'acquisto e lo sviluppo della piattaforma necessaria</p>	<p>INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO: "Studio iter procedimentale per l'aggiornamento dell'analisi dei fabbisogni formativi al fine della predisposizione e rimodulazione del Piano Triennale della Formazione integrato con il Piano della Performance".</p>
<p>SOSPENSIONE OBIETTIVO "Aggiornamento mappatura competenze al fine di un piano di sviluppo del personale" per l'anno 2021 in seguito ai cambiamenti organizzativi nella gestione dell'ufficio</p>	<p>INSERIMENTO OBIETTIVO dell'EX UFFICIO CONCORSI: Individuazione delle modalità di interscambio con i casellari giudiziari dei tribunali ai fini della verifica delle dichiarazioni sostitutive relative all'assenza di condanne penali per i delitti contro la PA delle Commissioni delle procedure concorsuali.</p>		<p>INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO: "Riassetto e rivisitazione della modulistica per lo svolgimento dell'attività di formazione sia obbligatoria che facoltativa".</p>
<p>INSERIMENTO OBIETTIVO DELL'EX UFFICIO CONCORSI "Revisione del modello di bando per ciascuna tipologia concorsuale (PTA - Docente) al fine dell'analisi di opportunità</p>			<p>INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO: "Analisi e redazione di un nuovo Regolamento sulla Formazione".</p>

di adozione della piattaforma PICA (CINECA)”			
INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO DELL’EX UFFICIO CONCORSI “Individuazione delle modalità di interscambio con i casellari giudiziari dei tribunali ai fini della verifica delle dichiarazioni sostitutive relative all’assenza di condanne penali per i delitti contro la PA delle Commissioni delle procedure concorsuali”.			INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO: “Aggiornamento e monitoraggio piattaforma dei crediti commerciali”.
			INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO: “Adozione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023”

AREA DIDATTICA

UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	UFFICIO ALTA FORMAZIONE
SOSPENSIONE DELL’OBIETTIVO “Presentazione di progetti K107 con Partner Countries” MOTIVAZIONE: la Call Erasmus relativa alle mobilità da e verso i Partner Countries (K107) sarà attivata dalla Commissione Europea solo nel 2022.	SOSPENSIONE DELL’OBIETTIVO “Digitalizzazione PA - Dematerializzazione contratti di formazione lavoro per i percorsi di specializzazione di aera medica. Revisione ed implementazione del ciclo produttivo. Studio di fattibilità e sperimentazione” MOTIVAZIONE: Al momento non è raggiungibile in quanto gli specializzandi dovrebbero essere dotati di firma elettronica. Inoltre, l’esigenza è meno sentita in quanto il contratto viene automaticamente rinnovato in assenza di cause interruttrive, quindi si tratta di un unico evento (firma) a inizio carriera.

UFFICI IN STAFF AL DIRETTORE GENERALE

STRUTTURA	PROPOSTA
Centro Servizi informatici (Ufficio Sviluppo Sistemi informativi e ufficio Gestione e Amministrazione Servizi informatici)	RIMODULAZIONE DELL’OBIETTIVO “Implementazione di un sistema di postazione di lavoro integrato con le piattaforme e gli strumenti cloud di Ateneo per il PTAB” nel modo seguente: “Analisi e predisposizione piano per la realizzazione di un sistema di postazione di lavoro integrato con le piattaforme e gli strumenti cloud di Ateneo per il PTAB” MOTIVAZIONE L’obiettivo è stato rimodulato perché in corso di opera nella stesura del capitolato si sono evidenziati aspetti infrastrutturali non ancora maturi per la realizzazione del sistema obiettivo.
Uff. Affari generali	SOSPENSIONE DELL’OBIETTIVO “Strutturazione dei corsi di linguaggio italiano dei segni per gli studenti delle professioni sanitarie della Facoltà di Medicina e Chirurgia” SOSPENSIONE DELL’OBIETTIVO “Sensibilizzazione alla diffusione del progetto DSA (disturbi specifici di apprendimento) in vari corsi di studio”. MOTIVAZIONE: Il progetto non si è realizzato per via dell'emergenza Covid-19, in quanto gli studenti non seguivano le lezioni in presenza. La Commissione "Disabilità", in data 28 luglio 2021, ha riproposto l'attivazione dei corsi e del Progetto per il prossimo anno.
Uff. Archivi	STRALCIO DELL’ OBIETTIVO “Restauro su beni di valore culturale, storico, archeologico, scientifico e artistico: Collezioni di Botanica generale e Arredi Lignei e Beni storico scientifici custoditi c/o i depositi del Museo”. MOTIVAZIONE: La riorganizzazione di Muniss a seguito del trasferimento delle competenze all’Area Ricerca e Terza Missione, ha comportato un ripensamento delle priorità e pertanto questo obiettivo non è stato considerato prioritario nel corso dell’anno 2021.

STRUTTURA	PROPOSTA
Uff. Organi collegiali	RIFORMULAZIONE DELL'OBIETTIVO "Predisposizione linee guida operative per il funzionamento del Senato accademico e del Consiglio di Amministrazione" scomposizione dell'obiettivo in due parti: Regolamento per il funzionamento del Senato Accademico e Regolamento per il funzionamento del Consiglio di Amministrazione
Uff. gestione documentale	SOSPENSIONE DEGLI OBIETTIVI: - "Digitalizzazione PA - Dematerializzazione contratti di formazione lavoro per i percorsi di specializzazione di aera medica. Revisione ed implementazione del ciclo produttivo. Studio di fattibilità e sperimentazione. MOTIVAZIONE: Al momento non è raggiungibile in quanto gli specializzandi dovrebbero essere dotati di firma elettronica. Inoltre, l'esigenza è meno sentita in quanto il contratto viene automaticamente rinnovato in assenza di cause interruttive, quindi si tratta di un unico evento (firma) a inizio carriera. Aggiunto come sopra - "Digitalizzazione PA - Registro didattico docente revisione ed implementazione del ciclo produttivo (dalla creazione alla conservazione). Studio di fattibilità e sperimentazione". MOTIVAZIONE: la complessità e le novità in essere dei servizi della piattaforma informatica richiedono un rinvio dell'obiettivo al prossimo anno. INSERIMENTO NUOVI OBIETTIVI "Gestione ordini elettronici NSO sotto il profilo documentale. Studio procedura > Modifica struttura organizzativa dell'Ateneo > Single sign on accesso applicativi di ateneo. MOTIVAZIONE: gli obiettivi si sono aggiunti nel corso dell'anno a seguito di necessità non preventivabili a livello di Ateneo al momento della predisposizione del Piano integrato delle performance 2021-2023.
Servizio Prevenzione e Protezione (SPPIS)	SOSPENSIONE DELL'OBIETTIVO "Predisporre una struttura per la progettazione e produzione di corsi di formazione e alta formazione rivolti ad aziende, enti e professionisti"., MOTIVAZIONE: l'obiettivo non è più condiviso dagli organi di vertice alla luce di eventi imprevedibili.
Uff. Procedimenti disciplinari (UPD)	STRALCIO DELL'OBIETTIVO "Attivare uno sportello di consulenza tecnica dedicato al personale non docente" MOTIVAZIONE: si valuta una differente modalità di raggiungimento dell'obiettivo operativo in seguito ad eventi intervenuti in corso d'anno. INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO: "Produzione di un report delle attività svolte dall'Ufficio nell'ultimo quadriennio: dati statistici."
Uff. Relazioni con il Pubblico (URP)	SOSPENSIONE DELL'OBIETTIVO "Aggiornamento del Catalogo dei processi anche attraverso l'adozione di un software gestionale per la mappatura dei processi, in particolare delle aree maggiormente esposte a rischio corruzione". MOTIVAZIONE: non è stato possibile realizzare in toto tale obiettivo in conseguenza dell'indisponibilità di adeguati software informatici e della riduzione delle risorse umane a disposizione dell'ufficio che, nell'anno in corso, ha visto ridurre l'organico a disposizione da tre a due unità.
Uff. Sviluppo Progetti strategici	INSERIMENTO NUOVI OBIETTIVI > Monitoraggio della partecipazione dei singoli ricercatori alle attività dei Centri, Consorzi ed enti > Classificazione dei progetti per tipologia e complessità al fine di ottimizzarne la gestione (budget, ente finanziatore) > Diffusione e utilizzo di protocolli comuni (acquisti, reclutamento, rendicontazione) per una strutturazione delle attività presso i Centri di ricerca afferenti > Avvio e implementazione registro materiale di consumo MOTIVAZIONE: l'ufficio è di nuova istituzione ed è pertanto necessario individuare obiettivi operativi.
Uff. Transizione digitale	INSERIMENTO NUOVO OBIETTIVO al fine di definire l'impostazione del Piano di transizione al digitale.

2.3 Punti di forza e di debolezza, criticità riscontrate e aree di miglioramento del ciclo della performance

Il continuo miglioramento del ciclo della performance nell'Ateneo è finalizzato ad una maggiore integrazione delle fasi di pianificazione, programmazione e controllo di gestione.

L'Ateneo di Sassari ha avviato un processo di definizione della filiera obiettivi-indicatori- target più strutturata, ma si rilevano aspetti migliorabili soprattutto nella più precisa articolazione degli indicatori e dei target e nella definizione di una metrica precisa per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi collegati con indicatori non quantitativi.

Il processo di pianificazione è stato orientato a garantire l'integrazione tematica auspicata dalle Linee Guida ANVUR, attraverso la definizione di un quadro in grado di evidenziare i legami concettuali, strutturali, operativi e finanziari tra pianificazione strategica e programmazione, che discende dalle politiche delle aree core (didattica, ricerca, terza missione) e delle aree di supporto (reclutamento e sviluppo del personale, infrastrutture, informatica, qualità).

Il Nucleo di Valutazione ha evidenziato alcuni suggerimenti, relativi alla misurazione e alla rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, che sono stati per quanto possibile accolti:

- i risultati raggiunti sono quasi tutti corredati da un commento e dal riferimento agli atti e alle fonti che attestano il grado di raggiungimento degli obiettivi dichiarato nelle schede risultato;
- il numero di indicatori "fatto/non fatto" utilizzati per misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi è diminuito nel Piano Integrato per l'anno 2021, pur presentando ulteriori margini di miglioramento che si sono concretizzati nella sezione Performance del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO) per l'anno 2022, nel quale per non utilizzare l'indicatore binario fatto/non fatto si è cercato di utilizzarne uno temporale legato alla realizzazione delle azioni entro un determinato periodo di tempo.
- è stata effettuata un'analisi maggiormente approfondita delle cause del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Le osservazioni e le raccomandazioni del Nucleo di Valutazione, inserite nel documento di valutazione della Relazione sulla performance 2020, considerato l'accavallamento temporale dei diversi cicli di performance, sono state considerate per migliorare le attività di programmazione, controllo e valutazione della performance 2022.

I principali punti di forza e di debolezza che si possono rilevare nel ciclo della performance 2021 sono i seguenti:

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
Presenza di un collegamento tra obiettivi strategici e obiettivi operativi; presenza di obiettivi di innovazione.	Necessità di una più diffusa percezione e maggiore condivisione della misurazione e valutazione della performance quale strumento per creare valore pubblico
Presenza di obiettivi condivisi che coinvolgono più unità organizzative.	Necessità di un collegamento chiaro ed esplicito tra gli obiettivi da raggiungere e il processo di assegnazione delle risorse umane.
Utilizzo di strumenti di <i>customer satisfaction</i> che coinvolgono vari <i>stakeholders</i> .	Presenza di alcuni obiettivi che necessiterebbero oltre che di indicatori e target di una metrica di misurazione definita.
Introduzione di nuove schede di risultato per la rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.	Mancanza di uniformità sul numero e sulla complessità degli obiettivi operativi assegnati alle unità organizzative.
Utilizzo di un software applicativo specifico per la valutazione individuale di ciascun dipendente e la condivisione on line delle schede di valutazione.	Necessità di un applicativo specifico per digitalizzare l'intero processo di gestione del ciclo della performance.

3) La performance organizzativa

3.1 La performance organizzativa di Ateneo

La performance organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso viene ogni anno misurata attraverso una serie di strumenti tra loro interrelati, quali la misurazione dei risultati ottenuti dall'Ateneo all'interno della Programmazione Triennale del MUR, gli indicatori di sostenibilità economico finanziaria, gli indicatori FFO e la misurazione della *customer satisfaction* (CS) di Ateneo, ovvero la rilevazione della qualità percepita per i servizi complessivamente resi.

La pianificazione strategica Individua i principali obiettivi di medio-lungo termine e le azioni ritenute di maggior impatto sulla capacità di creare valore pubblico.

Il perseguimento delle tre Missioni istituzionali (Ricerca, Didattica e Terza Missione), attraverso lo sviluppo delle missioni trasversali (sostenibilità, internazionalizzazione, reclutamento e sviluppo del personale, infrastrutture, informatica, qualità), è alla base della creazione del valore pubblico.

La fase di misurazione consente di quantificare e rendicontare la performance dell'Ateneo e il suo impatto nella generazione di valore pubblico.

3.1.1 Efficacia ed efficienza dei servizi amministrativi: i risultati del Progetto *Good Practice*

Il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti agli utenti esterni ed interni viene perseguito dall'Ateneo anche mediante un controllo teso a rilevare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

La rilevazione di *customer satisfaction* rappresenta lo strumento per il coinvolgimento degli utenti nella valutazione della performance dell'Ateneo, previsto dal D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. 74/2017.

L'Università degli Studi di Sassari, in conformità con le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, che prevedono un coinvolgimento degli utenti nella valutazione delle prestazioni degli enti pubblici, procede con cadenza annuale alle seguenti indagini: sa

- indagini di *customer satisfaction*, relativa all'efficacia dei servizi percepita dai docenti, dal personale tecnico-amministrativo e dagli studenti condotta nell'ambito del Progetto *Good Practice* (GP);
- indagine sull'opinione degli studenti e delle studentesse per rilevare il grado di soddisfazione media complessiva sulle attività didattiche.

Anche per l'a.a. 2021/2022 l'Ateneo ha rinnovato la propria adesione al Progetto con l'obiettivo di incentivare un monitoraggio costante della performance organizzativa e un miglioramento continuo dell'efficienza e dell'efficacia dei propri servizi amministrativi. Il Progetto, coordinato dal Politecnico di Milano, coinvolge circa 40 atenei. Le rilevazioni di efficienza e di efficacia sono realizzate con la metodologia del *benchmarking* che, tramite la misurazione e la comparazione delle prestazioni di costo e di qualità dei servizi di supporto offerti dagli atenei partecipanti, intende fornire elementi conoscitivi a supporto della gestione del ciclo della performance. L'adesione dell'Ateneo assume particolare rilevanza in quanto la CS costituisce uno dei parametri per la misurazione della performance organizzativa di Ateneo.

I risultati delle indagini favoriscono un utile confronto con gli altri Atenei in termini di efficacia-efficienza dei servizi e l'individuazione di fattori di miglioramento nell'erogazione dei servizi.

Le rilevazioni di *customer satisfaction* sono condotte sui seguenti gruppi di utenti:

- studenti e studentesse iscritti al primo anno e studenti e studentesse iscritti agli anni successivi al primo;

- personale docente, dottorande/i e assegniste/i (DDA);
- personale tecnico-amministrativo (PTA).

I questionari di CS relativi all'anno 2021 sono stati somministrati con modalità online al personale docente e tecnico-amministrativo nel periodo febbraio-marzo 2022, mentre i questionari relativi alle studentesse e agli studenti sono stati somministrati nel periodo giugno-luglio 2021. Gli utenti sono stati chiamati ad esprimere il proprio giudizio sui servizi con questionari distinti per ciascuna categoria, utilizzando una scala di valutazione da 1 (completamente in disaccordo) a 6 (completamente in accordo).

La misurazione degli indicatori ha preso come riferimento la risposta alla domanda riguardante la soddisfazione complessiva per il supporto ricevuto in ciascun servizio, oggetto di indagine.

Nella tabella sottostante è riportato un confronto fra i tassi di compilazione dei questionari delle ultime edizioni del Progetto *Good Practice*. Nella rilevazione condotta nel 2021 il tasso di adesione al questionario degli studenti si è ridotto rispetto all'anno precedente, mentre il tasso di risposta al questionario del personale tecnico-amministrativo e docente è aumentato nella rilevazione condotta all'inizio dell'anno 2021, relativa all'anno 2020 ed è diminuito nella rilevazione effettuata nei mesi di febbraio e marzo 2022.

Tassi di compilazione del questionario negli ultimi quattro a.a.

SOGGETTI	TASSI DI RISPOSTA 2021/22	TASSI DI RISPOSTA 2020/21	TASSI DI RISPOSTA 2019/20	TASSI DI RISPOSTA 2018/19
STUDENTI I ANNO	3,5%	8%	13%	6%
STUDENTI ANNI SUCCESSIVI	5%	6%	11%	6%
DOCENTI ASSEGNISTI DOTTORANDI (DDA)	18%	39%	24%	18%
PTAB	26%	45%	44%	32%

Di seguito si riporta una sintesi dei principali risultati di *customer satisfaction* dell'Ateneo per l'anno 2021, rapportati a quelli del 2020 e del 2019 che vengono confrontati con quelli medi provvisori degli atenei facenti parte del gruppo di confronto (l'Università di Sassari rientra nel cluster Atenei medi) e con gli Atenei aderenti al Progetto dei quali sono i disponibili i dati a settembre 2022.

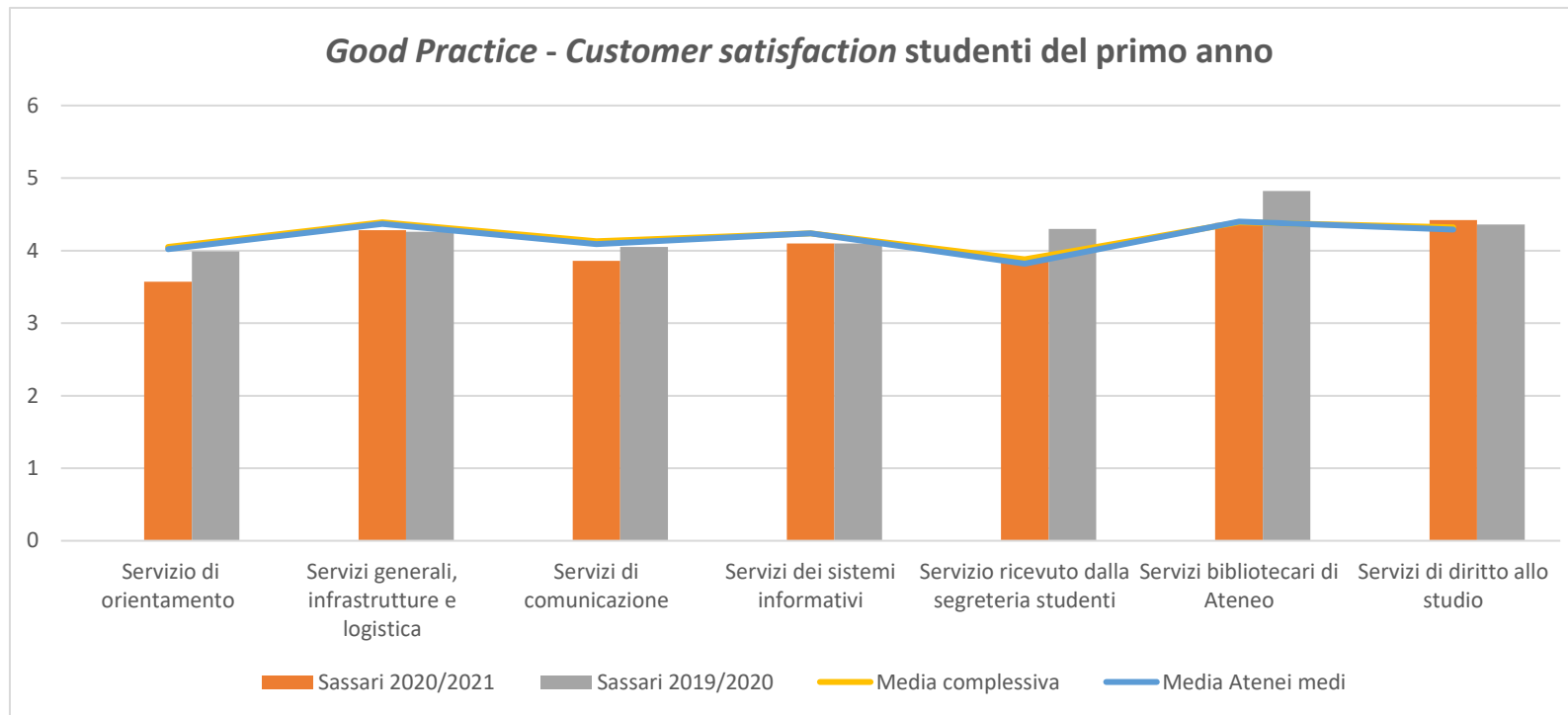
Si rileva che nella rilevazione GP 2021/2022 riferita al livello di soddisfazione sui servizi del personale DDA (docenti, dottorandi e assegnisti) e PTAB (personale tecnico-amministrativo e bibliotecario) per l'anno 2021 vi è stata una lieve riduzione della soddisfazione degli utenti e che la soddisfazione sui servizi non raggiunge i valori medi degli altri Atenei. Il tasso di risposta al questionario, rispetto all'anno precedente nel quale c'era stato un incremento del grado di soddisfazione sui servizi, è però diminuito notevolmente.

Si riportano i risultati relativi al livello di soddisfazione delle diverse categorie di utenti per i vari macro-servizi; il grado di soddisfazione complessiva risulta differenziato a seconda della platea dei rispondenti.

Livello di soddisfazione Studenti primo anno

Ateneo	Servizio di orientamento	Servizi generali, infrastrutture e logistica	Servizi di comunicazione	Servizi dei sistemi informativi	Servizi ricevuti dalla segreteria studenti	Servizi bibliotecari di Ateneo	Servizi di diritto allo studio	Totale
								Media valutazione servizi
Sassari 2020/2021	3,57	4,28	3,86	4,10	3,91	4,38	4,42	4,07
Sassari 2019/2020	3,99	4,26	4,05	4,10	4,30	4,82	4,36	4,27
Media complessiva	4,05	4,39	4,13	4,24	3,88	4,39	4,32	4,20
Media Atenei medi	4,02	4,37	4,09	4,24	3,82	4,40	4,29	4,18

Nei questionari somministrati agli studenti del primo anno nel 2021, l'Ateneo di Sassari ha riportato livelli di *customer satisfaction* superiori alla media nei servizi di segreteria e diritto allo studio.

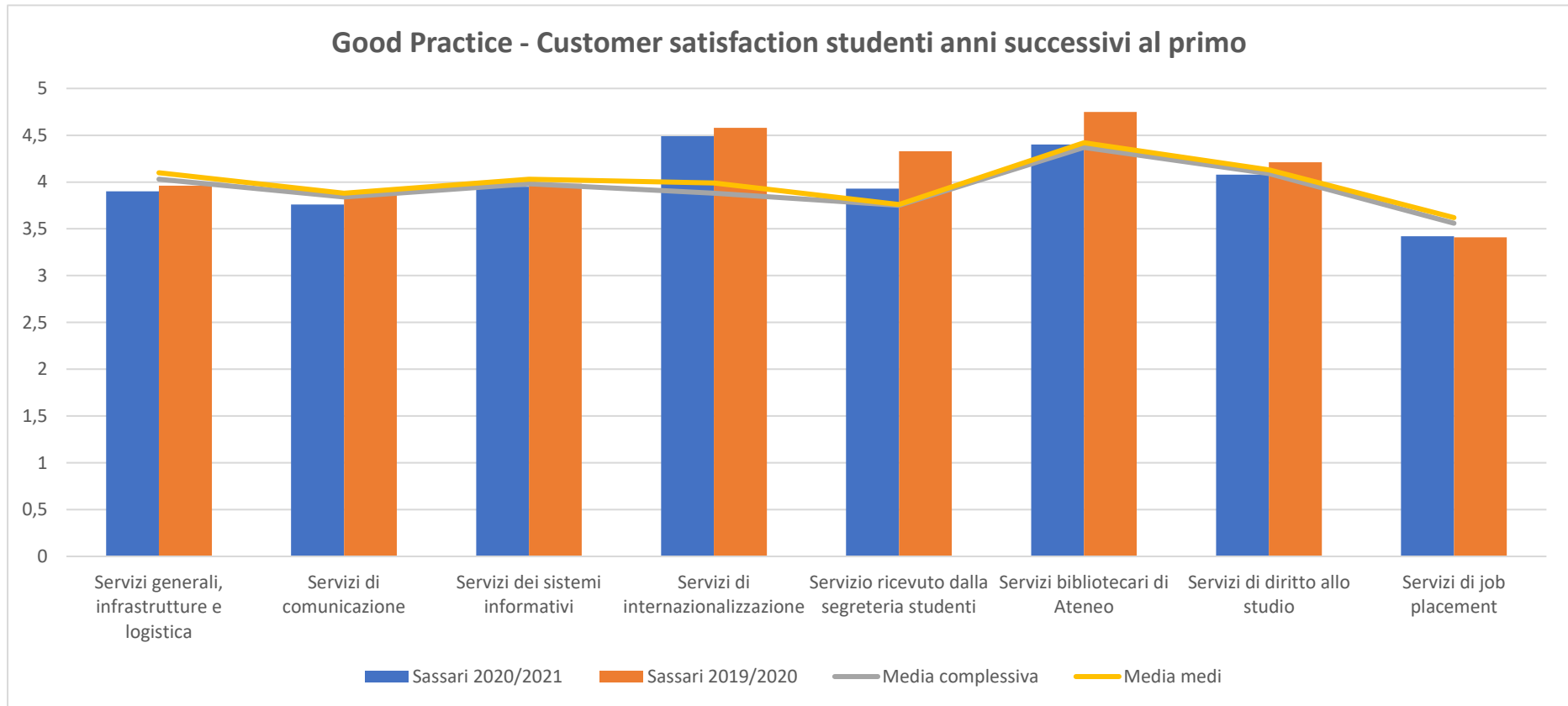


Livello di soddisfazione Studenti anni successivi al primo

Ateneo	Servizi generali, infrastrutture e logistica	Servizi di comunicazione	Servizi dei sistemi informativi	Servizi di internazionalizzazione	Servizio ricevuto dalla segreteria studenti	Servizi bibliotecari di Ateneo	Servizi di diritto allo studio	Servizi di <i>job placement</i>	Totale
									Media valutazione servizi
Sassari 2020/2021	3,90	3,76	3,95	4,49	3,93	4,40	4,08	3,42	3,99
Sassari 2019/2020	3,96	3,90	3,98	4,58	4,33	4,75	4,21	3,41	4,14
Media complessiva	4,03	3,84	3,98	3,88	3,75	4,37	4,09	3,56	3,94
Media medi	4,10	3,88	4,03	3,99	3,76	4,42	4,13	3,62	3,99

Nei questionari somministrati agli studenti degli anni successivi al primo nel 2021, l'Ateneo di Sassari ha riportato livelli di *customer satisfaction* superiori alla media nei servizi di internazionalizzazione, segreterie studenti e servizi bibliotecari.

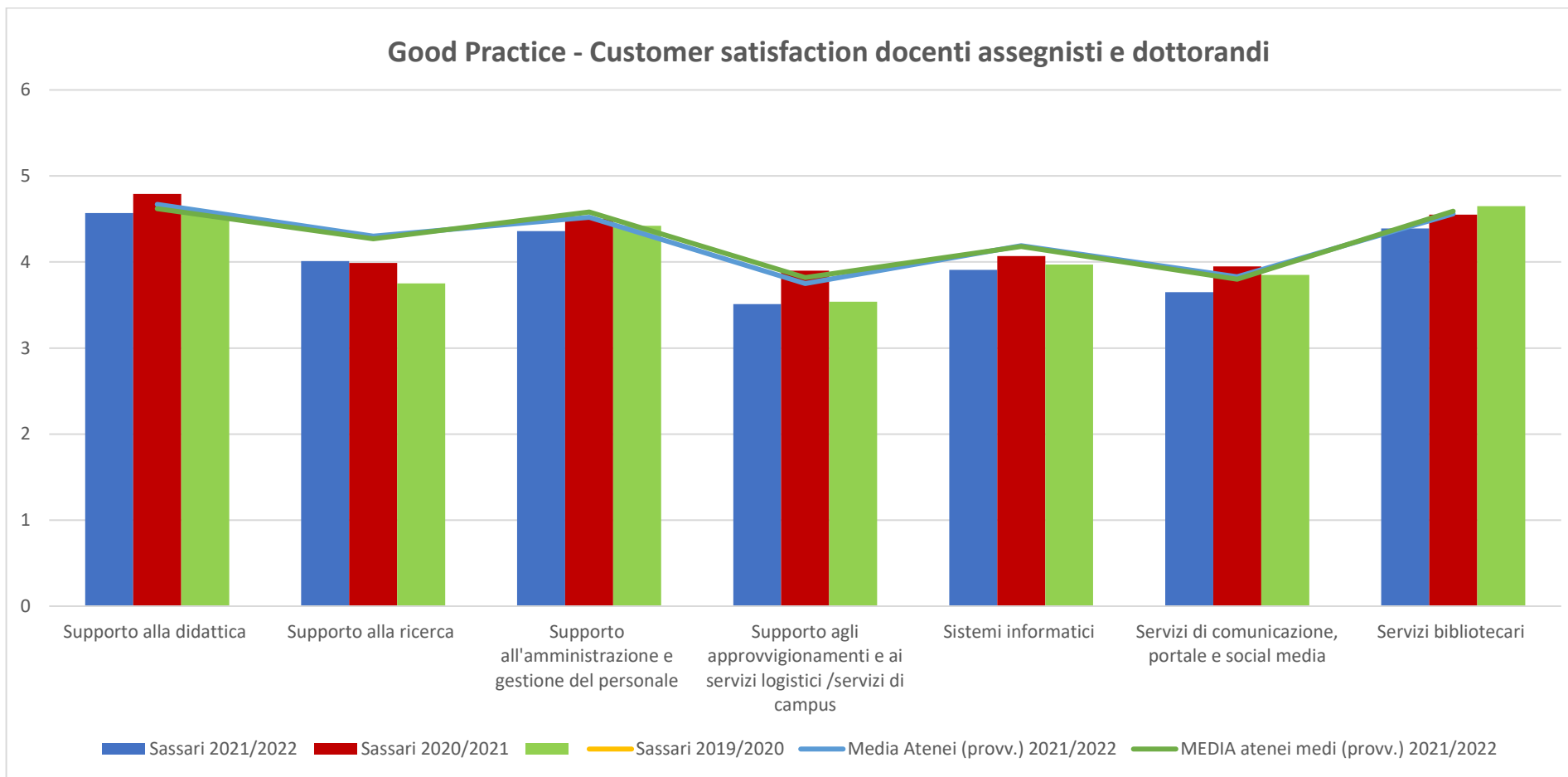
La soddisfazione degli studenti risulta in calo rispetto alla rilevazione effettuata nell'anno 2020 riferita all'a.a. 2019-2020 a causa probabilmente anche dell'impossibilità di svolgere tirocini presso le aziende, della difficoltà di accesso ai servizi bibliotecari (chiusura delle sale studio) e di segreteria, dell'interruzione dei servizi di mobilità.



Livello di soddisfazione docenti, dottorandi, assegnisti

Ateneo	Supporto alla didattica	Supporto alla ricerca	Supporto all'amministrazione e gestione del personale	Supporto agli approvvigionamenti e ai servizi logistici/servizi di campus	Sistemi informatici	Servizi di comunicazione e, portale e social media	Servizi bibliotecari	Supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi in riferimento a tutti gli aspetti considerati
Sassari 2021/2022	4,57	4,01	4,36	3,51	3,91	3,65	4,39	4,05
Sassari 2020/2021	4,79	3,99	4,50	3,90	4,07	3,95	4,55	4,34
Sassari 2019/2020	4,57	3,75	4,42	3,54	3,97	3,85	4,65	4,09
Media Atenei (prov. 2021/2022)	4,67	4,30	4,52	3,75	4,19	3,83	4,56	4,25
MEDIA atenei medi (prov.) 2021/2022	4,62	4,27	4,58	3,82	4,18	3,8	4,59	4,36

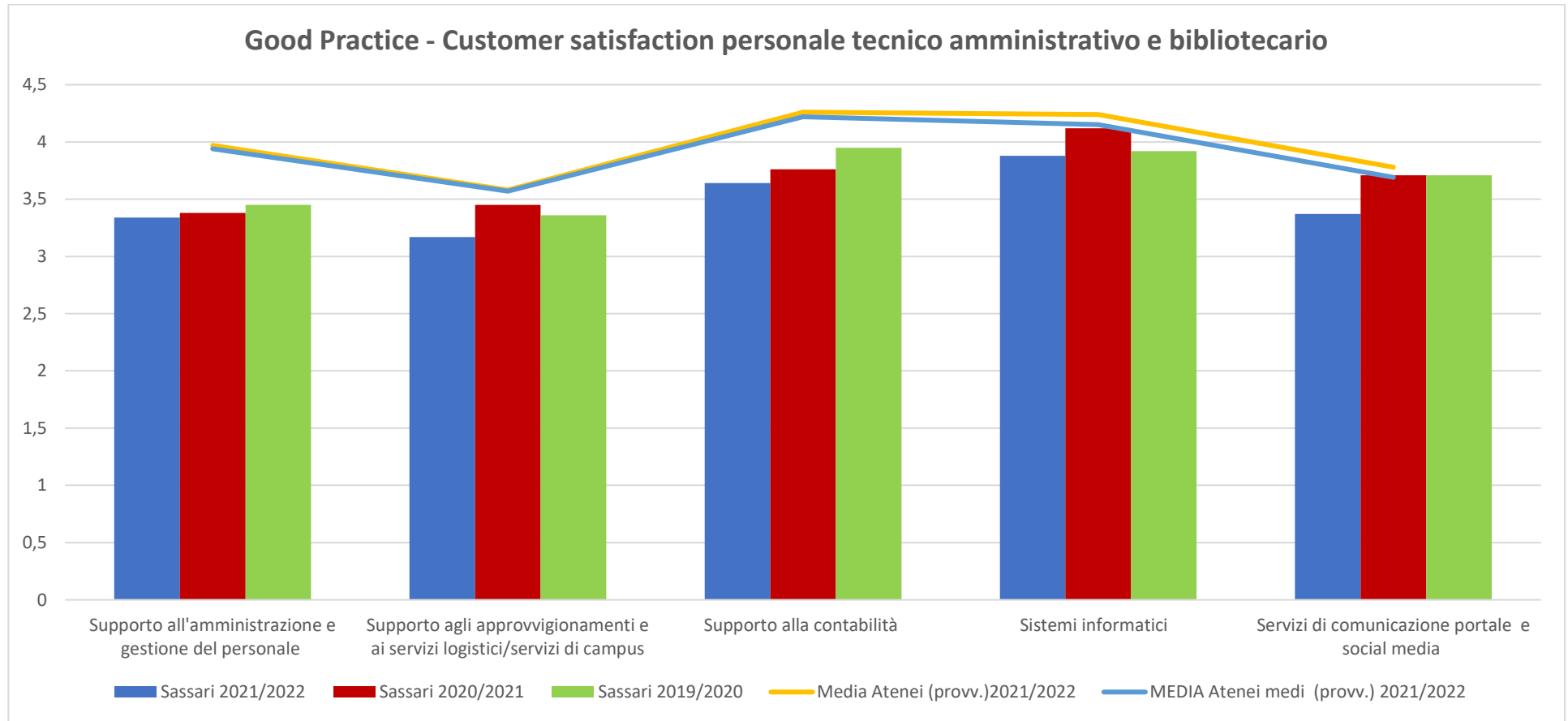
Nei questionari somministrati ai docenti, dottorandi e assegnisti nel 2022, l'Ateneo di Sassari ha riportato livelli di *customer satisfaction* inferiori ai valori medi, ma gli stessi risultano ancora provvisori perché riguardano solo una parte degli Atenei aderenti al Progetto *Good Practice*.



Livello di soddisfazione personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

Ateneo	Supporto all'amministrazione e gestione del personale	Supporto agli approvvigionamenti e ai servizi logistici/servizi di campus	Supporto alla contabilità	Sistemi informatici	Servizi di comunicazione portale e social media	Supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi in riferimento a tutti gli aspetti considerati
Sassari 2021/2022	3,34	3,17	3,64	3,88	3,37	3,48
Sassari 2020/2021	3,38	3,45	3,76	4,12	3,71	3,71
Sassari 2019/2020	3,45	3,36	3,95	3,92	3,71	3,67
Media Atenei 2021/2022	3,97	3,58	4,26	4,24	3,78	3,92
MEDIA Atenei medi 2021/2022	3,94	3,57	4,22	4,15	3,69	3,87

Nei questionari somministrati al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario nel 2022, l'Ateneo di Sassari ha riportato livelli di *customer satisfaction* inferiori ai valori medi, ma gli stessi risultano ancora provvisori perché riguardano solo una parte degli Atenei aderenti al Progetto GP.



I risultati di *customer satisfaction* per Uniss

Il risultato medio espresso dagli utenti è riferito alla valutazione di tutti servizi amministrativi complessivamente intesi da parte di docenti, personale tecnico amministrativo e studenti. Il voto finale è di 3,85 su 6, che su base 100 è pari a 64,17 su 100. Per pervenire a tale risultato si è tenuto conto del voto medio espresso da tutti gli utenti in risposta alla seguente domanda: “In riferimento a tutti gli aspetti considerati, relativamente al supporto erogato dall' Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi si ritiene complessivamente soddisfatto?”

Tale risultato rappresenta l'unico valore che contribuisce alla determinazione della valutazione complessiva di tutto il personale, compresi dirigenti e Direttore generale, debitamente pesato a seconda della categoria di appartenenza.

Per il 2022 il personale verrà valutato sulla base degli esiti di *customer satisfaction* riferiti al proprio macro aggregato di appartenenza (supporto alla didattica, supporto alla ricerca, infrastrutture e logistica, servizi bibliotecari, amministrazione del personale, contabilità e comunicazione).

4) La performance individuale

La valutazione della performance individuale è legata ai seguenti ambiti:

- a) ai risultati della performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) a specifici obiettivi individuali o di gruppo;
- c) ai comportamenti e capacità di valutazione dei propri collaboratori.

4.1 La performance relativa all'ambito organizzativo di afferenza

Gli obiettivi organizzativi di struttura (OOS) assegnati a ciascuna unità organizzativa e contenuti nel Piano strategico integrato 2021-2023 sono stati definiti sulla base degli indirizzi politici e gestionali contenuti negli obiettivi strategici del triennio di riferimento. Anche per l'anno 2021, l'individuazione e l'assegnazione degli OOS è avvenuta di concerto con i dirigenti e i responsabili delle strutture, che li hanno in seguito formalizzati al personale di loro diretta responsabilità. Come anticipato gli obiettivi, contenuti nel Piano strategico integrato 2021-2023, sono stati definitivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 15 giugno 2021.

Gli obiettivi organizzativi sono stati formulati assicurando la maggior coerenza possibile con gli obiettivi strategici dell'amministrazione e nella loro elaborazione si è tenuto conto, in primo luogo, dei seguenti criteri:

- miglioramento sostanziale e percepibile dell'efficienza e dell'efficacia dei processi e delle attività;
- chiarezza e sinteticità, soprattutto in riferimento agli utenti "esterni";
- misurabilità dei risultati attraverso l'associazione a indicatori quantitativi e/o qualitativi idonei e target tendenzialmente migliorativi.

Gli obiettivi operativi formulati sono classificabili secondo due tipologie: obiettivi di funzionamento e miglioramento e obiettivi di innovazione e sviluppo. I primi, di gran lunga prevalenti (190 su 255), hanno perseguito misure e interventi di efficientamento delle attività ordinarie e dei servizi, mentre i secondi si sono incentrati su iniziative di innovazione, più o meno articolate dal punto di vista temporale e operativo.

In merito agli indicatori, quelli di attività/azioni (fatto/non fatto) sono stati utilizzati per 82 obiettivi su 255, mentre i restanti 173, in prevalenza di tipo quantitativo, sono stati elaborati con l'intento di rendere il più possibile misurabili i livelli di realizzazione dell'obiettivo.

Distribuzione delle unità organizzative nelle tre aree organizzative omogenee

AREE ORGANIZZATIVE OMOGENEE		n° UO
AOO AMMINISTRAZIONE CENTRALE	Aree dirigenziali	6
	Uffici di area	17
	Uffici in staff al direttore generale	19
AOO DIPARTIMENTI	Dipartimenti	10
AOO SISTEMA BIBLIOTECARIO	Uffici	2
	Biblioteche	8
Totale		62

Nel corso dell'anno 2021, in Uniss hanno operato complessivamente 62 unità organizzative (UO).

Gli obiettivi organizzativi di struttura (OOS) loro assegnati sono stati complessivamente **255**, di cui 129 comuni a due o più UO e 128 specifici di struttura.

Nel prospetto che segue, sono riportati gli obiettivi strategici e il numero degli OOS in cui sono stati declinati.

Gli obiettivi strategici 2021-2023 e il numero di obiettivi organizzativi di struttura (OOS) in cui è stato declinato ciascuno di essi nel complesso e nelle tre aree organizzative omogenee

Obiettivi strategici 2021-2023	N° OOS Amministrazione centrale	N° OOS Dipartimenti	N° OOS Sistema bibliotecario	N° OOS complessivo
Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	40	10	1	51
Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	57	40	9	106
Favorire azioni volte al miglioramento del sistema di AQ	3			3
Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	30		1	31
Migliorare la qualità e la quantità della Ricerca	4			4
Potenziare gli spazi destinati alla didattica	1			1
Potenziare i servizi agli studenti	15		8	23
Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, allo sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane	10			10
Promuovere la sostenibilità ambientale e l'economia circolare	1			1
Promuovere l'internazionalizzazione e la cooperazione internazionale	3			3
Valorizzare i risultati della ricerca e le competenze scientifiche	9			9
Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	13			13
Totale complessivo	186	50	19	255

L'obiettivo strategico "Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione" è stato declinato per 51 volte tra i quali l'obiettivo operativo "Adozione di tutte le misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2021-2023", trasversale a tutte le aree e assegnato a 40 unità organizzative.

Come già accaduto per l'anno 2020, la grande maggioranza degli obiettivi di struttura si ancora all'obiettivo strategico "Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti", trasversale all'ambito amministrativo-gestionale e alle attività caratterizzanti la mission istituzionale dell'ateneo. L'obiettivo è stato declinato per 106 volte.

Questi due obiettivi strategici sono i soli ad essere comuni a tutte le aree e i soli ad essere stati collegati agli obiettivi operativi assegnati ai Dipartimenti, mentre al Sistema bibliotecario sono stati assegnati obiettivi operativi anche riferiti agli obiettivi strategici "Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi" e "Potenziare i servizi agli studenti".

Gli obiettivi organizzativi delle strutture dell'amministrazione centrale fanno riferimento a tutti gli 11 obiettivi strategici: dopo i primi due obiettivi strategici, quelli più declinati sono "Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi" (per 30 volte da parte di 11 unità organizzative) e "Potenziare i servizi agli studenti" (per 15 volte da parte di 7 unità organizzative).

Gli obiettivi strategici 2021-2023 e la percentuale di realizzazione dei corrispondenti obiettivi organizzativi di struttura

Obiettivi strategici 2021-2023	Realizzazione OOS 100%	Realizzazione OOS 60-99%	Realizzazione OOS 0-59%	Totale complessivo
Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione	51			51
Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti	102	3	1	106
Favorire azioni volte al miglioramento del sistema di AQ	3			3
Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi	29		2	31
Migliorare la qualità e la quantità della Ricerca	3		1	4
Potenziare gli spazi destinati alla didattica	1			1
Potenziare i servizi agli studenti	20	3		23
Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, allo sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane	6	2	2	10
Promuovere la sostenibilità ambientale e l'economia circolare	1			1
Promuovere l'internazionalizzazione e la cooperazione internazionale	3			3
Valorizzare i risultati della ricerca e le competenze scientifiche	9			9
Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società	13			13
Totale	241	8	6	255

Dal prospetto si evince che è altissima la percentuale di obiettivi i cui i target sono stati raggiunti: quelli realizzati al 100% sono il 94% del totale.

I tre obiettivi operativi collegati all'obiettivo strategico "Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti" sono stati raggiunti all'80%.

In riferimento all'obiettivo strategico "Potenziare i servizi agli studenti", due obiettivi operativi sono stati conseguiti al 70% ed uno al 69%.

In riferimento all'obiettivo strategico "Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo", un obiettivo operativo è stato raggiunto per il 70% e uno all'80%.

Tra gli obiettivi per i quali alcuni dei target non sono stati raggiunti, 6 non hanno superato il 59% di realizzazione, di cui uno ha raggiunto il 40%, uno il 35% e quattro non sono stati realizzati.

Risultati della performance organizzativa per tipologia di struttura

Denominazione struttura	N° obiettivi organizzativi di struttura	Grado di realizzazione degli obiettivi organizzativi di struttura
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	186	97%
Uffici delle aree dirigenziali	101	98%
Uffici in staff al Direttore generale	85	96%
DIPARTIMENTI	50	100%
SISTEMA BIBLIOTECARIO	19	100%
Totale complessivo	255	99%

4.2 I risultati delle tre aree organizzative omogenee

Nelle tabelle che seguono, le tre macro-aree, sono rappresentate nel dettaglio in rapporto alle singole unità organizzative, alla numerosità del personale valutato, alla categoria di appartenenza, al ruolo del valutatore degli obiettivi organizzativi, al numero di obiettivi organizzativi di struttura assegnati e al grado di realizzazione.

I risultati performance delle strutture dell'amministrazione centrale

UO AMMINISTRAZIONE CENTRALE	Numero valutazioni effettuate	Cat. B, C	Cat. C con incarico	Cat. C con incarico e obiettivi individuali	Cat. D	Cat. D con incarico	Cat. D con incarico e obiettivi individuali	Cat. EP con incarico	Cat. EP con obiettivi individuali	Dirigente	Valutatore	N° obiettivi assegnati	Grado di realizzazione degli obiettivi
AREA BILANCIO, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	18									1	Dirigente		99%
Uff. Bilancio	11	6			3		1	1			Responsabile ufficio	5	97%
Uff. Programmazione e controllo di gestione	4	2			1			1			Responsabile ufficio	6	100%
Uff. Supporto alla valutazione, qualità e statistica	2	1				1					Responsabile ufficio	3	100%
AREA CENTRALE ACQUISTI, CONTRATTI E AFFARI LEGALI	6									2	Dirigente		100%
Uff. Affari legali	4	2			1			1			Responsabile ufficio	2	100%
AREA DIDATTICA, ORIENTAMENTO E SERVIZI AGLI STUDENTI	58							1	1	2	Dirigente Area		97,5%
Uff. Alta formazione	11	7			2	1					Responsabile ufficio	8	100%
Uff. Erasmus e mobilità internazionale	10				9	1					Responsabile ufficio	8	90%
Uff. Orientamento e servizi agli studenti	8	5			1	1					Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Segreterie studenti e offerta formativa	25	18			4	1					Responsabile ufficio	11	100%
AREA EDILIZIA E SOSTENIBILITÀ	29									1	Dirigente		93,3%
Uff. Appalti, contratti ed economato	9	6			1	1	1				Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Edilizia e logistica	9	4			1			1	3		Responsabile ufficio	6	100%
Uff. Manutenzioni, patrimonio e sostenibilità	10	9						1			Responsabile ufficio	7	80%
AREA RICERCA E TERZA MISSIONE	19									2	Dirigente		100%
Uff. Ricerca e qualità	6	1			4			1			Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Terza missione	11	3			6	1		1			Responsabile ufficio	10	100%
AREA RISORSE UMANE	37									2	Dirigente Area		98%
Uff. Formazione	3	1		1		1					Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Gestione del personale docente	13	10			2	1					Responsabile ufficio	6	100%
Uff. Gestione e sviluppo del personale TA e bibliotecario	11	6		1	2	1		1			Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Stipendi e adempimenti fiscali	8	4			3	1					Responsabile ufficio	4	90%
Totale Aree dirigenziali	155	85	0	2	40	11	2	9	4	5*		101	98%

UO AMMINISTRAZIONE CENTRALE	Numero valutazioni effettuate	Cat. B, C	Cat. C con incarico	Cat. C con incarico e obiettivi individuali	Cat. D	Cat. D con incarico	Cat. D con incarico e obiettivi individuali	Cat. EP con incarico	Cat. EP con obiettivi individuali	Dirigente	Valutatore	N° obiettivi assegnati	Grado di realizzazione degli obiettivi
UFFICI IN STAFF AL DIRETTORE GENERALE										Direttore generale	Direttore generale		
Centro di Spesa Rettorato e Giunta	1						1				Responsabile ufficio	2	100%
Centro linguistico di Ateneo	5	2			2			1			Responsabile ufficio	9	85%
Segreteria del Rettore	5	3	1		1						Responsabile ufficio	3	100%
Segreteria della direzione generale	3	2	1								Responsabile ufficio	3	100%
Servizio prevenzione e protezione	7	4			2			1			Responsabile ufficio	9	88%
Uff. Affari generali	4	2			1	1					Responsabile ufficio	6	90%
Uff. Archivi	7	4			2	1					Responsabile ufficio	7	86%
Uff. Comunicazione	8	3			4	1					Responsabile ufficio	3	100%
Uff. del Cerimoniale e rapporti istituzionali	1		1								Responsabile ufficio	3	100%
Uff. del Responsabile della protezione dei dati - DPO	1						1				Responsabile ufficio	1	100%
Uff. del Responsabile della transizione al digitale	2	1						1			Responsabile ufficio	2	68%
Uff. Gestione documentale e protocollo	6	5					1				Responsabile ufficio	7	100%
Uff. Gestione e amministrazione servizi informatici	14	13				1					Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Gestione progetti, centri e consorzi	5				4		1				Responsabile ufficio	2	100%
Uff. Organi collegiali	4	1			2			1			Responsabile ufficio	4	100%
Uff. Procedimenti disciplinari	2				1	1					Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Relazioni con il pubblico e supporto al resp. prevenzione corruzione e trasparenza	3				1	2					Responsabile ufficio	5	100%
Uff. Sviluppo progetti strategici	4				3	1					Responsabile ufficio	6	100%
Uff. Sviluppo sistemi informativi	9	7			1	1					Responsabile ufficio	3	100%
Totale Uffici in staff al DG	91	47	3	0	24	9	4	4	0	0		85	96%
TOTALE COMPLESSIVO AMMINISTRAZIONE CENTRALE	246	132	3	2	64	20	6	13	4	5*		186	97%

* Il Direttore generale ha assunto il ruolo di dirigente ad interim di due aree dirigenziali. Due dirigenti hanno cambiato area nel corso dell'anno.

I risultati della performance dei Dipartimenti

DIPARTIMENTI	Numero valutazioni effettuate	Cat. B, C	Cat. C con incarico	Cat. C con incarico e obiettivi individuali	Cat. D	Cat. D con incarico	Cat. D con incarico e obiettivi individuali	Cat. EP con incarico	Cat. EP con obiettivi individuali	Dirigente	Valutatore	N° obiettivi assegnati	Grado di realizzazione degli obiettivi
Dipartimento di Agraria	52	45			4	1	2	-		-	Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Architettura, Design e Urbanistica	9	3			4	1	1				Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Chimica e Farmacia	22	17			2	1	2				Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Giurisprudenza	8	3			3	1	1				Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Medicina veterinaria	31	19		1	9	1	1				Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Scienze biomediche	23	16			5	1	1				Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Scienze economiche e aziendali	9	6			1	1	1				Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Scienze mediche chirurgiche e sperimentali	56	51			4	1					Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Scienze umanistiche e sociali	13	7		1	3	1	1				Responsabile amministrativo	5	100%
Dipartimento di Storia, Scienze dell'uomo e della Formazione	11	3			5	1	2				Responsabile amministrativo	5	100%
TOTALE COMPLESSIVO	234	170	0	2	40	10	12	0	0	0		50	100%

I risultati della performance del Sistema bibliotecario

UO SISTEMA BIBLIOTECARIO	Numero valutazioni effettuate	Cat. B, C	Cat. C con incarico	Cat. C con incarico e obiettivi individuali	Cat. D	Cat. D con incarico	Cat. D con incarico e obiettivi individuali	Cat. EP con incarico	Cat. EP con obiettivi individuali	Dirigente	Valutatore	N° obiettivi assegnati	Grado di realizzazione degli obiettivi
Coordinamento servizi bibliotecari	6	5						1			Coordinatore	7	100%
Centro di spesa	3	2				1					Coordinatore	3	100%
Biblioteca di Agraria	4	3			1						Coordinatore	1	100%
Biblioteca di Architettura	3	3									Coordinatore	1	100%
Biblioteca di Chimica, Farmacia e Medicina veterinaria	3	2			1						Coordinatore	1	100%
Biblioteca di Diritto, Economia e Scienze politiche	5	5									Coordinatore	1	100%
Biblioteca di Lettere e Lingue	5	3			2						Coordinatore	2	100%
Biblioteca di Medicina e Chirurgia	4	3			1						Coordinatore	1	100%
Biblioteca di Scienze giuridiche	4	3			1						Coordinatore	1	100%
Biblioteca di Storia	3	3									Coordinatore	1	100%
TOTALE COMPLESSIVO	40	32	0	0	6	1	0	1	0	0		19	100%

4.3 La performance relativa al raggiungimento degli obiettivi individuali

La misurazione e valutazione della Performance individuale ha riguardato tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, ad esclusione del personale in convenzione all'Azienda Ospedaliero Universitaria, per un totale di 445 unità di personale appartenenti alle seguenti categorie e aree:

CATEGORIE DEI VALUTATI PER AREA	n.°
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	226
Categoria B-C	124
Categoria C con incarico e obiettivi individuali	2
Categoria C con incarico	3
Categoria D	54
Categoria D con incarico	16
Categoria D con incarico e obiettivi individuali	5
Categoria EP con incarico	12
Categoria EP con obiettivi Individuali	4
Direttore Generale	1
Dirigenti	5
DIPARTIMENTI	187
Categoria B-C	128
Categoria C con incarico e obiettivi individuali	2
Categoria D	34
Categoria D con incarico	10
Categoria D con incarico e obiettivi individuali	13
SISTEMA BIBLIOTECARIO	32
Categoria B-C	22
Categoria C con incarico	2
Categoria D	2
Categoria D con incarico	5
Categoria EP con incarico	1
Totale complessivo	445

Di seguito, il dettaglio dei profili professionali del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

PROFILI DEI VALUTATI PER AREA	
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	227
Categoria B - Area amministrativa	2
Categoria B - Area servizi generali e tecnici	4
Categoria C - Area amministrativa	93
Categoria C - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	31
Categoria D - Area amministrativo-gestionale	68
Categoria D - Area biblioteche	1
Categoria D - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	5
Categoria EP - Area amministrativo-gestionale	10
Categoria EP - Area biblioteche	1
Categoria EP - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	7
Dirigente	5
DIPARTIMENTI	186
Categoria B - Area amministrativa	5
Categoria B - Area servizi generali e tecnici	16
Categoria C - Area amministrativa	54
Categoria C - Area socio-sanitaria	2
Categoria C - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	54
Categoria D - Area amministrativo-gestionale	34
Categoria D - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	21
SISTEMA BIBLIOTECARIO	32
Categoria C - Area biblioteche	24
Categoria D - Area amministrativo-gestionale	1
Categoria D - Area biblioteche	6
Categoria EP - Area biblioteche	1
Totale complessivo	445

4.3.1 Grado di raggiungimento e valutazione degli obiettivi individuali

Oltre che per il Direttore generale, per alcune categorie di personale sono stati individuati specifici obiettivi individuali in ragione del ruolo organizzativo svolto.

Le unità di personale alle quali sono stati assegnati tali obiettivi sono 27 e appartengono alle categorie EP, D e C.

I ruoli organizzativi ricoperti sono quelli di responsabile dei conti giudiziari, responsabile della cassa economica, amministratore protocollo informatico, responsabile centro di spesa, referente per i rapporti con le organizzazioni sindacali, referente del Comitato unico di garanzia, responsabile della protezione dei dati, responsabile gestione finanziamento L.R. 26/1996, tecnico specialista di area, referente per la didattica, responsabile tecnico di dipartimento.

Gli obiettivi individuali assegnati sono stati complessivamente 81, di cui 44 comuni, agganciati ai seguenti sette obiettivi strategici:

- Aumentare la responsabilità e consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione

- Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti
- Favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi
- Migliorare la qualità e la quantità della ricerca
- Potenziare i servizi agli studenti
- Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo, sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane
- Valorizzare l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società

Anche per questo contributo di performance, si possono individuare due tipologie di obiettivi: obiettivi di funzionamento/miglioramento e obiettivi di innovazione/sviluppo, con una forte preponderanza dei primi. Gli indicatori utilizzati sono stati di tipo prevalentemente quantitativo.

I VALUTATORI DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	
VALUTATI	VALUTATORI
Responsabile conti giudiziali	Responsabile Ufficio
Responsabile cassa economale	Responsabile Ufficio
Amministratore protocollo informatico	Direttore generale
Responsabile centro di spesa	Direttore generale
Referente rapporti con OO.SS.	Responsabile Ufficio
Referente CUG	Direttore generale
Responsabile protezione dati	Direttore generale
Responsabile finanziamento L.R. 26/1996	Direttore generale
Specialista tecnico di area	Responsabile Ufficio
Referente per la didattica	Direttore dipartimento
Responsabile tecnico dipartimento	Direttore dipartimento

Nella tabella che segue sono riportati i risultati medi degli obiettivi individuali in rapporto alla categoria e alla numerosità di personale.

Risultati medi degli obiettivi individuali		
Personale valutato	N° interessati	Valutazione media risultato obiettivi individuali
Personale D con incarico di responsabilità e obiettivi individuali	19	98,84
Personale C con incarico di responsabilità e obiettivi individuali	4	100,00
Personale EP con obiettivi individuali	4	92,50

4.4 La valutazione dei comportamenti organizzativi del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

In linea con la normativa vigente l'Ateneo effettua una valutazione dei "comportamenti organizzativi" del personale.

I comportamenti organizzativi sono le caratteristiche individuali del dipendente estrinsecate nell'attività lavorativa, quali conoscenze, capacità e motivazioni, che, nello svolgimento di detta attività, caratterizzano in maniera decisiva il raggiungimento degli obiettivi e l'espletamento dei compiti assegnati. Questo criterio di valutazione pone, dunque, l'attenzione sui fattori che concorrono a qualificare il comportamento e l'azione dei dirigenti e dei responsabili.

Il nostro SMVP prevede, al riguardo, i seguenti ambiti di valutazione:

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI
COLLABORAZIONE E COMUNICAZIONE
È la capacità di lavorare in gruppo e valorizzare i suoi partecipanti, di condividere competenze e conoscenze al fine di conseguire più agevolmente l'obiettivo finale e di attivare i canali di comunicazione più efficaci
DIVERSIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI GIUDIZI
È la capacità di diversificare i giudizi tramite una loro significativa differenziazione
FLESSIBILITÀ
È la capacità di adattarsi a situazioni o persone diverse, ascoltandone le esigenze e attivando comportamenti coerenti con le loro richieste
INFLUENZA
È la capacità di orientare il pensiero e il comportamento altrui con l'autorevolezza delle proprie idee, con la dialettica e con il porsi come modello per gli altri
NEGOZIAZIONE
È la capacità di acquisire vantaggi per sé, per la propria funzione e per l'organizzazione nella relazione con persone che rappresentano interessi diversi
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE
È la capacità di ascoltare e capire i bisogni degli utenti interni e esterni, di farsi carico delle loro esigenze e di cercare di soddisfarle
PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE
È la capacità di contribuire con idee e soluzioni originali alla risoluzione di problemi quotidiani o straordinari
RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA
È la capacità di gestire autonomamente le attività e i processi assegnati, di auto-organizzare i tempi di lavoro, rispettando le scadenze
SVILUPPO DEI COLLABORATORI
È la capacità di supportare e coinvolgere le persone su cui si effettua il coordinamento, di mettere in evidenza il loro potenziale e di realizzare al meglio le capacità acquisite, fornendo feedback frequenti
TENSIONE ALLA CREAZIONE DI VALORE AGGIUNTO
È la capacità di orientare decisioni, azioni e attività verso una meta e di superare gli eventuali ostacoli che vi si frappongono tenendo sempre presente l'obiettivo generale

La scala di valutazione della capacità è stata impostata su quattro livelli:

- 1 – scarsa → 25%
- 2 – sufficiente → 50%
- 3 – buona → 75%
- 4 – ottima → 100%

I dirigenti e il Direttore generale sono stati valutati su tutti i dieci ambiti comportamenti sopra riportati.

Per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario i comportamenti organizzativi oggetto di valutazione sono stati assegnati sulla base della categoria di appartenenza e degli incarichi ricoperti:

Comportamenti organizzativi	Categoria
COLLABORAZIONE E COMUNICAZIONE	TUTTE
DIVERSIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI GIUDIZI	Categoria C con incarico Categoria D con incarico Categoria EP con incarico
FLESSIBILITÀ	Categoria EP con obiettivi Individuali
INFLUENZA	
NEGOZIAZIONE	
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE	TUTTE
PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE	TUTTE
RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA	TUTTE
SVILUPPO DEI COLLABORATORI	Categoria C con incarico Categoria D con incarico Categoria EP con incarico Categoria EP con obiettivi Individuali
TENSIONE ALLA CREAZIONE DI VALORE AGGIUNTO	

Di seguito i risultati relativi ai comportamenti organizzativi 2021 suddivisi per categoria di appartenenza.

I risultati della valutazione dei comportamenti organizzativi del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

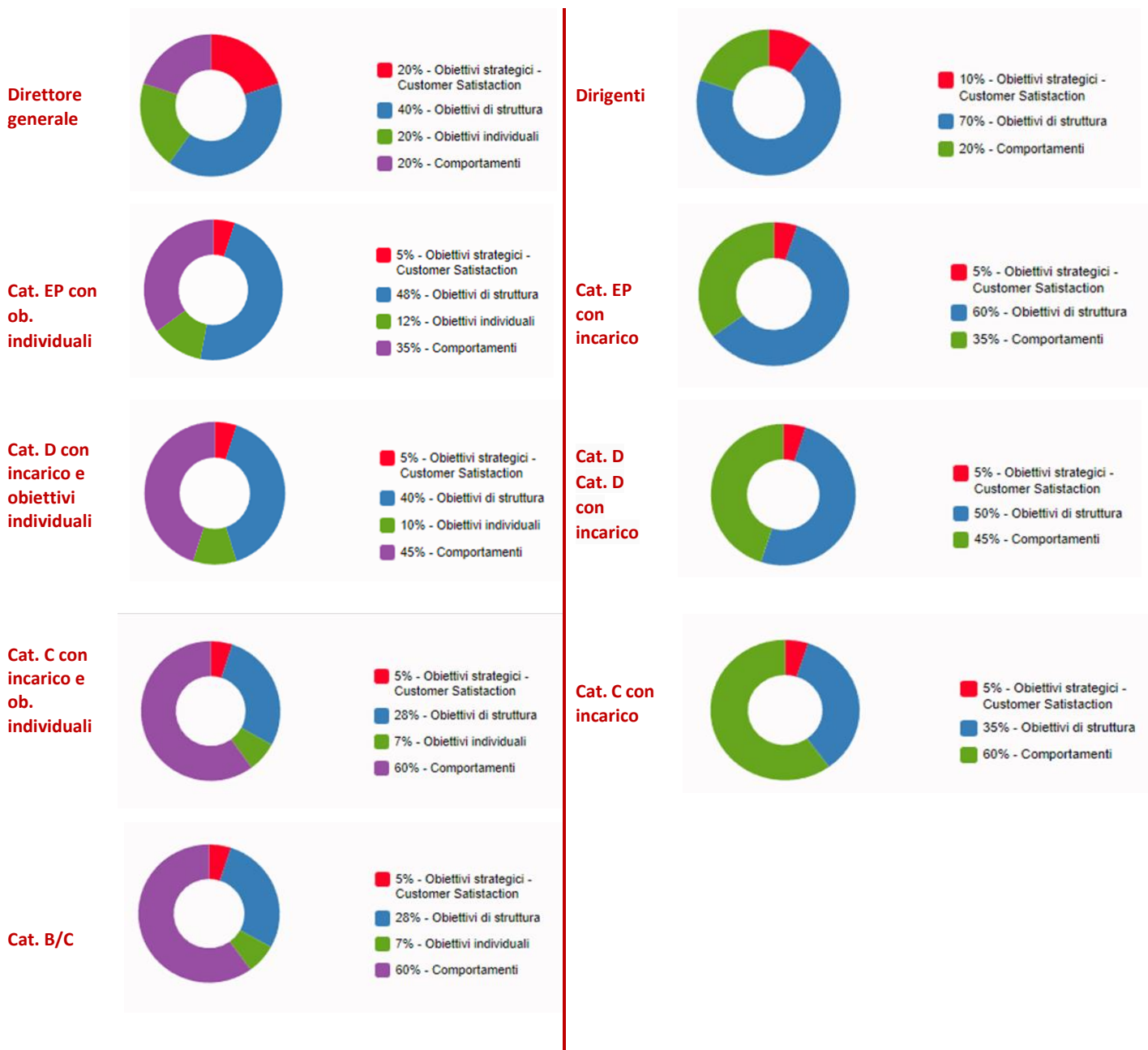
Categoria	COLLABORAZIONE E COMUNICAZIONE	DIVERSIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI GIUDIZI	FLESSIBILITÀ	INFLUENZA	NEGOZIAZIONE	ORIENTAMENTO ALL'UTENTE	PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE	RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA	SVILUPPO DEI COLLABORATORI	TENSIONE ALLA CREAZIONE DI VALORE AGGIUNTO	Totale complessivo
Categoria B-C	95,70					95,70	95,70	95,70			95,70
Categoria C con incarico e obiettivi individuali	100,00					100,00	100,00	100,00			100,00
Categoria C con incarico	98,33	98,33				98,33	98,33	98,33	98,33		98,33
Categoria D	95,12					95,12	95,12	95,12			95,12
Categoria D con incarico	93,17	93,17				93,17	93,17	93,17	93,17		93,17
Categoria D con incarico e obiettivi individuali	100,00					100,00	100,00	100,00			100,00
Categoria EP con incarico	91,37	91,37				91,37	91,37	91,37	91,37		91,37
Categoria EP con obiettivi Individuali	87,50		87,50			87,50	87,50	87,50	87,50		87,50
Direttore Generale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Dirigenti	79,25	79,25	79,25	79,25	79,25	79,25	79,25	79,25	79,25	79,25	79,25
Totale complessivo	95,10	91,17	82,83	81,14	81,14	95,10	95,10	95,10	90,96	81,14	94,54

4.5 La performance complessiva

Come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione, la performance complessiva di ciascun dipendente è espressa con un valore su base 100 derivante dalla media ponderata dei risultati conseguiti nei vari ambiti di valutazione:

- risultato della performance organizzativa di Ateneo in termini di *customer satisfaction* (l'incidenza del contributo è uguale per tutti i dipendenti ad eccezione dei dirigenti e del Direttore generale);
- risultato della performance della struttura di appartenenza (con un'incidenza differente a seconda della categoria e dell'incarico);
- risultato dei comportamenti organizzativi;
- risultato degli obiettivi individuali.

Le componenti della performance complessiva di ciascuna categoria di personale con i relativi valori percentuali:



4.5.1 La performance del personale TAB

I risultati della valutazione per i responsabili di struttura, la numerosità, il valore medio di ciascuna componente di performance e il valore medio della performance complessiva sono riportati nella seguente tabella:

Risultati di Performance del personale EP/D/C Responsabili di Strutture					
Categoria	N° valutati	Risultato medio performance organizzativa di Ateneo (<i>customer satisfaction</i>)	Risultato medio performance organizzativa struttura di appartenenza	Risultato medio comportamento organizzativo	Risultato medio performance complessiva
Personale EP con incarico di responsabilità	13	64,17	93,46	91,37	91,55
Personale D con incarico di responsabilità	34	64,17	98,75	93,17	94,51
Personale C con incarico di responsabilità	5	64,17	100	98,33	97,21

I risultati della valutazione per le categorie EP, D e C con obiettivi individuali, la numerosità, il valore medio di ciascuna componente di performance e il valore medio della performance complessiva sono di seguito riportati:

Risultati di Performance del personale EP con obiettivi individuali e D/C con obiettivi individuali						
Categoria	N° valutati	Risultato medio performance organizzativa di Ateneo (<i>customer satisfaction</i>)	Risultato medio performance organizzativa struttura di appartenenza	Risultato medio comportamento organizzativo	Risultato medio obiettivi individuali	Risultato medio performance complessiva
Personale D con incarico di responsabilità e obiettivi individuali	18	64,17	99,97	100,00	98,84	98,08
Personale C con incarico di responsabilità e obiettivi individuali	4	64,17	100,00	100,00	100,00	98,21
Personale EP con obiettivi individuali	4	64,17	99,375	87,50	92,50	92,635

L'ultimo prospetto rappresenta i risultati delle due categorie più numerose di personale B/C e D senza incarichi che sommate costituiscono il 75,5% dell'intero personale, ovvero 370 unità.

In particolare, la cat. D si attesta al 19,4% e la B/C al 56% del totale.

Risultati di Performance del personale senza incarichi di responsabilità					
Categoria	N° valutati	Risultato medio performance organizzativa di Ateneo (customer satisfaction)	Risultato medio performance organizzativa struttura di appartenenza	Risultato medio comportamento organizzativo	Risultato medio performance complessiva
Personale D senza incarico di responsabilità	95	64,17	97,94	95,12	94,57
Personale B e C senza incarico di responsabilità	275	64,17	98,49	95,70	94,82

Nelle tabelle successive si riportano i risultati della performance del personale distinto per Aree di afferenza e limitatamente alle categorie D e C, poiché nell'area dei Dipartimenti non è presente personale di categoria EP.

Performance complessiva del personale D/C con incarico di responsabilità e obiettivi individuali	
Denominazione UO Valutato	Risultato medio della performance individuale complessiva
AMMINISTRAZIONE CENTRALE*	80,01
DIPARTIMENTI	96,46
Totale complessivo	90,74

**il personale afferente al sistema bibliotecario è stato inserito nell'Amministrazione centrale*

Performance complessiva del personale D con incarico di responsabilità	
Denominazione UO Valutato	Valutazione media risultato totale Performance individuale
AMMINISTRAZIONE CENTRALE*	77,95
DIPARTIMENTI	98,21
Totale complessivo	83,58

**il personale afferente al sistema bibliotecario è stato inserito nell'Amministrazione centrale*

4.5.2 La performance dei Dirigenti

Per la valutazione dei dirigenti sono stati utilizzati i seguenti contributi di performance:

- risultati di performance organizzativa di Ateneo (*customer satisfaction*)
- risultati di performance di struttura (area dirigenziale)
- risultati di valutazione dei comportamenti organizzativi

Il valutatore dei tre contributi di performance dei Dirigenti è il Direttore generale.

La performance organizzativa di Ateneo (*customer satisfaction*) delle aree dirigenziali

AREE DIRIGENZIALI	Incidenza del dirigente	Risultato performance organizzativa di Ateneo aree dirigenziali
Area Bilancio, Programmazione e controllo di gestione	10%	64,17
Area Centrale acquisti, contratti e affari legali	10%	64,17
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	10%	64,17
Area Edilizia e sostenibilità	10%	64,17
Area Ricerca e Terza missione	10%	64,17
Area Risorse umane	10%	64,17

La **performance di struttura delle aree dirigenziali** è stata misurata attribuendo alle singole aree gli obiettivi dei relativi uffici:

AREE DIRIGENZIALI	N° e denominazione Uffici di area	Incidenza del dirigente	Risultato performance organizzativa di Area
Area Bilancio, Programmazione e controllo di gestione	1) Obiettivi dell'uff. Bilancio 2) Obiettivi dell'uff. Programmazione e controllo di gestione 3) Obiettivi dell'uff. Supporto alla valutazione, qualità e statistica	70%	99%
Area Centrale acquisti, contratti e affari legali	1) Obiettivi dell'uff. Affari legali	70%	100%
Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti	1) Obiettivi dell'uff. Alta formazione 2) Obiettivi dell'uff. Erasmus e mobilità internazionale 3) Obiettivi dell'uff. Orientamento e servizi agli studenti 4) Obiettivi dell'uff. Segreterie studenti e offerta formativa	70%	97,5%
Area Edilizia e sostenibilità	1) Obiettivi dell'uff. Appalti, contratti ed economato 2) Obiettivi dell'uff. Edilizia e logistica 3) Obiettivi dell'uff. Manutenzioni, patrimonio e sostenibilità	70%	93,3%
Area Ricerca e terza missione	1) Obiettivi dell'uff. Ricerca e qualità 2) Obiettivi dell'uff. Terza missione	70%	100%
Area Risorse umane	1) Obiettivi dell'uff. Formazione 2) Obiettivi dell'uff. Gestione personale docente 3) Obiettivi dell'uff. Gestione e sviluppo personale TA e bibliotecario 4) Obiettivi dell'uff. Stipendi e adempimenti fiscali	70%	98%
Totale	17		98%

Di seguito si riporta la performance dei Dirigenti, per ciascuno dei contributi e complessivamente:

Risultati di Performance dei Dirigenti				
Valutato	Risultato medio performance organizzativa di Ateneo (<i>customer satisfaction</i>)	Risultato medio performance organizzativa di area	Risultato medio comportamento organizzativo	Risultato medio performance complessiva
Pesi	0,1	0,7	0,2	1
Dirigente Area Bilancio, Programmazione e controllo di gestione	64,17	99	67,5	89,217
Dirigente Area Centrale acquisti, contratti e affari legali	64,17	100	25	81,417
Dirigente Area Didattica, orientamento e servizi agli studenti e Area risorse umane (1)	64,17	97,7	100	94,807
Dirigente Area risorse umane e Area Ricerca e terza missione (2)	64,17	99	50	85,717
Dirigente Area Edilizia e sostenibilità	64,17	93,3	100	91,727
Dirigente Area didattica, orientamento e servizi agli studenti e Area Centrale acquisti, contratti e affari legali (3)	64,17	98,7	100	95,507
Totale complessivo	64,17	97,95	73,75	89,732

(1) 187 giorni dirigente area risorse umane e 178 giorni dirigente area didattica= $187*98+178*97,5=97,7$

(2) 187 giorni dirigente area ricerca e 178 dirigente area risorse umane= $187*100+178*98$

(3) 187 giorni area didattica e 153 giorni dirigente area centrale acquisti= $187*97,7+153*100$

4.6 Il collegamento fra la valutazione della performance e il sistema premiale

Come previsto nel SMVP, la valutazione del personale è condizione necessaria ai fini della erogazione di premi e delle componenti del trattamento retributivo legate alla performance.

Il SMVP di riferimento per l'anno 2021 prevede quanto segue:

- una valutazione uguale o maggiore al 60% è considerata positiva e dà diritto alla erogazione della parte della retribuzione legata ai risultati della performance.
- una valutazione inferiore al 40% è da considerarsi negativa ed ai sensi dell'art. 3, comma 5bis, del Decreto Legislativo n. 150/2009 rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

A seguito dell'esito della valutazione complessiva del personale:

- 22 unità di personale hanno presentato richiesta di conciliazione per la quale la Direzione Generale, con note a mezzo protocollo del 09/08/2022, preso atto della mancata graduazione in fasce ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio per l'anno 2021 e rilevato che le valutazioni dei dipendenti che hanno presentato istanza per il riesame, con attivazione della procedura di conciliazione, hanno conseguito una valutazione positiva (superiore ai 60 punti), ha ritenuto non necessario dare seguito alle istanze di riesame;
- 2 unità di personale hanno conseguito un punteggio non positivo riportando, rispettivamente, un risultato pari a 58,29 e 58,84. La Direzione Generale, con note prot. n. 92231 e 92232 del 09/08/2022, preso atto che l'Ateneo ha provveduto ad informare il personale interessato dell'avvio e della chiusura della procedura di valutazione, a mezzo del software HR suite (note del 3 maggio, 9-10 e 22 giugno 2022), considerato che secondo il SMVP "ai sensi delle disposizioni dei CCNL di comparto vigenti, alle quali si fa rinvio, l'Ateneo in ogni caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni della/del dipendente interessata/o anche assistita/o dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia", ha invitato i dipendenti interessati ad un incontro il giorno 30 agosto 2022, rappresentando che: "in caso di accettazione espressa della valutazione già comunicata a mezzo procedura HR suite o di mancata presentazione all'incontro fissato, la valutazione sarà considerata definitiva".

In merito all'erogabilità delle indennità premiali occorre evidenziare che nell'anno di riferimento, così come nel precedente, l'amministrazione non ha proceduto alla costituzione dei fondi per l'erogazione dei trattamenti accessori, con conseguente assenza di contrattazione integrativa funzionale alla destinazione di quota parte delle somme disponibili all'erogazione dei premi di cui all'articolo 64, comma 2 lettere a) e b) e della retribuzione di risultato per il personale di categoria EP e dirigenziale. Analogamente non sono stati definiti, in sede di contrattazione, parametri e criteri atti a differenziare, in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi, la quota di premialità erogabile, escludendo così il rischio di un'erogazione a pioggia.

5) La performance del Direttore generale

Il Decreto Lgs. n. 150/2009 prevede, all'art. 14, comma 3, lett. e), che "l'Organismo indipendente di valutazione, proponga, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi".

Lo Statuto dell'Autonomia dell'Ateneo prevede, inoltre, all'art. 27, comma 3, che il Direttore generale presenti annualmente al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta e sui risultati di gestione raggiunti nel quadro dei programmi, dei progetti e degli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Senato Accademico, procede alla valutazione del Direttore Generale su proposta del Rettore e del Nucleo di Valutazione.

Nel corso dell'anno 2021, in qualità di direttore si sono succeduti il Dott. Paolo Pellizzaro, direttore facente funzioni nominato in data 10/12/2020, in carica fino al 15/02/2021 ed il Prof. Marco Breschi.

In riferimento al Dott. Pellizzaro, considerato che:

- gli obiettivi per l'anno 2021 sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 15/06/2021 e quindi successivamente alla cessazione dell'incarico;
- alla luce dei principali orientamenti, dottrinali e giurisprudenziali, in materia, l'attribuzione dei compensi connessi alla performance non può che dipendere dalla preventiva fissazione di validi obiettivi, misurabili ed esprimenti la capacità di miglioramento delle performance aziendali, nonché dalla verifica a consuntivo degli stessi attraverso idonei indicatori, in mancanza dei quali le somme devono ritenersi illecitamente erogate;
- l'incarico è stato svolto per un periodo di tempo limitato;
- il provvedimento di incarico espressamente richiamato l'art. 24 del CCNL RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA VII DELLA DIRIGENZA UNIVERSITÀ E ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 E BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 "Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali", secondo cui "Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 17 (Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia), fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001."

In ragione delle considerazioni che precedono le prestazioni rese dal dott. Pellizzaro nel periodo 1/01/2021 15/02/2021 non sono suscettibili di essere valutate.

L'Ufficio ha quindi proceduto all'istruttoria finalizzata alla valutazione complessiva del prof. Breschi il quale ha provveduto a presentare specifica relazione sull'attività svolta e sui risultati di gestione raggiunti nel quadro dei programmi, dei progetti e degli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo che è presentata al Nucleo di Valutazione così come previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dell'Ateneo.

Nello specifico, la relazione prevede l'analisi del grado di conseguimento degli obiettivi strategici e degli obiettivi individuali in tutte le loro declinazioni, compresi quindi il raggiungimento degli obiettivi operativi delle strutture dell'Ateneo e i comportamenti organizzativi.

La Relazione del Direttore generale è riportata in allegato al presente documento.

La performance complessiva del Direttore generale, in termini di risultati, consegue dalla media dei risultati dei seguenti contributi di performance:

- risultati di performance organizzativa di Ateneo (*customer satisfaction*): 20%
- risultati di performance individuale: 60%, di cui 40% di performance di struttura e 20% per gli obiettivi individuali qualora assegnati
- valutazione dei comportamenti organizzativi da parte del Rettore: 20%

Il SMVP prevede altresì le seguenti 3 fasce di valutazione entro le quali ricondurre la valutazione del Direttore Generale ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato:

Range punteggio conseguito	Valutazione	% retribuzione di risultato (max 20%)
da 60 a 75	soddisfacente	da 12% a 14%
da 76 a 85	pienamente soddisfacente	da 15% al 17%
Da 86 a 100	molto positivo	da 18% a 20%

5.1 I risultati della performance organizzativa di Ateneo

Come stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione 2021, il Direttore generale ha un'incidenza del 20% sui risultati di questo contributo di performance che è stata misurata sulla scorta della rilevazione di efficacia svolta mediante la somministrazione dei questionari del Progetto *Good Practice*.

Incidenza	Risultato performance organizzativa di Ateneo (<i>customer satisfaction</i>)
20%	64,17

5.2 I risultati della performance individuale

5.2.1 I risultati di struttura

I risultati conseguiti dal Direttore Generale seguono una logica a cascata, come precisato al punto 4.2.1 del Sistema di misurazione vigente per l'anno 2021.

La misurazione del risultato corrisponde alla media dei risultati di performance organizzativa di tutte le unità organizzative suddivise in tre macro aggregati:

- 1) Risultati delle aree dirigenziali
- 2) Risultati degli uffici in staff
- 3) Risultati dei Dipartimenti e del Sistema bibliotecario

Si riporta di seguito la valutazione del Prof. Marco Breschi:

	N° obiettivi	N° e denominazione aree	Incidenza	Risultato performance organizzativa area
Obiettivi organizzativi DG	1	1) Risultati performance organizzativa aree dirigenziali	40%	98%
	1	2) Risultati performance organizzativa uffici in staff	40%	96%
	1	3) Risultati performance organizzativa Dipartimenti e	40%	100%

	N° obiettivi	N° e denominazione aree	Incidenza	Risultato performance organizzativa area
		Sistema bibliotecario		
Totale				98%

5.2.2 I risultati connessi agli obiettivi individuali

Gli obiettivi individuali assegnati al prof. Breschi a giugno 2021, sono i seguenti:

- 1) Definizione degli strumenti attuativi e delle misure organizzative per il consolidamento dell'utilizzo del lavoro agile;
- 2) Predisposizione di un modello organizzativo finalizzato al dimensionamento del personale tecnico-amministrativo dei dipartimenti in funzione del numero degli studenti, dei corsi di laurea, del numero dei docenti, dei progetti di ricerca e relativi finanziamenti;
- 3) Relazione ai fini della progettazione del cruscotto per l'analisi andamento didattica e personale;
- 4) Revisione del Processo per la costituzione e certificazione del salario accessorio.

Il primo è collegato all'obiettivo strategico *"Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo del personale"*, gli altri tre all'obiettivo strategico *"Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti"*.

Ciascun obiettivo ha un peso del 25% e tutti sono di funzionamento/miglioramento e misurati con indicatori di azione/attività.

Si riporta nella tabella che segue l'autovalutazione espressa dal Direttore Generale sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e si rinvia al contenuto della sua *Relazione* per le specifiche motivazioni.

Obiettivi individuali DG	Incidenza	Percentuale di realizzazione
Definizione degli strumenti attuativi e delle misure organizzative per il consolidamento dell'utilizzo del lavoro agile	20%	95%
Predisposizione di un modello organizzativo finalizzato al dimensionamento del personale tecnico-amministrativo dei dipartimenti in funzione del numero degli studenti, dei corsi di laurea, del numero dei docenti, dei progetti di ricerca e relativi finanziamenti		75%
Relazione ai fini della progettazione del cruscotto per l'analisi andamento didattica e personale		70%
Revisione del Processo per la costituzione e certificazione del salario accessorio		80%
Totale		80%

5.2.3 I risultati della valutazione dei comportamenti organizzativi

In conformità al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente per l'anno 2021, il Direttore generale è sottoposto alla valutazione comportamentale, misurata su dieci distinti ambiti.

Ciascun ambito è definito da una o più capacità operative che sono misurate secondo 4 livelli ascendenti, dal più basso (1 punto, in centesimi 25) al più alto (4 punti, in centesimi 100).

Per l'anno 2021, il Rettore in carica, prof. Gavino Mariotti, ha valutato il prof. Marco Breschi riportando il risultato massimo per tutte le dimensioni, come evidenziato nella tabella che segue:

Comportamenti organizzativi	Incidenza	Risultato
COLLABORAZIONE E COMUNICAZIONE	20%	100%
DIVERSIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI GIUDIZI		100%
FLESSIBILITÀ		100%
INFLUENZA		100%
NEGOZIAZIONE		100%
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE		100%
PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE		100%
RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA		100%
SVILUPPO DEI COLLABORATORI		100%
TENSIONE ALLA CREAZIONE DI VALORE AGGIUNTO		100%

5.3 La valutazione complessiva del Direttore Generale

La valutazione complessiva del Direttore generale, conseguita dall'applicazione dei risultati della performance organizzativa, dei risultati conseguiti nella performance di struttura di tutte le componenti dell'Ateneo (Aree, uffici in staff, dipartimenti, sistema bibliotecario), dei risultati degli obiettivi individuali e della performance comportamentale, è rappresentata nella seguente tabella:

Tipo performance	Incidenza	Risultato	Risultato ponderato
Performance organizzativa di Ateneo – CS	20%	64,17	12,83
Performance organizzativa di struttura	40%	98,13	39,25
Performance individuale	20%	80	16
Performance comportamentale	20%	100	20
TOTALE	100	85,57	88,08

6. Le politiche di genere e per le pari opportunità

L'Ateneo di Sassari ha dedicato nel 2021 grande attenzione al tema dell'equilibrio di genere, come dimostrato anche dalle varie azioni promosse dal CUG per le pari opportunità.

Nell'ambito dei documenti programmatici per le politiche di genere e le pari opportunità dell'Ateneo rivestono notevole importanza il Piano di Azioni Positive (PAP) 2021-2023 approvato nel corso dell'anno 2021 e il *Gender Equality Plan* (GEP) approvato nella seduta del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 29 dicembre 2021.

Nel secondo semestre dell'anno 2021 è stato avviato il Progetto di ricerca *Innovations for Gender Equality in Academia (IGEA)*. Le attività di ricerca IGEA inquadrano la *gender composition* d'Ateneo, l'individuazione dei bisogni di salute, i motivi del divario e la persistenza dei fattori che ostacolano le carriere in una prospettiva di genere. La finalità è quella di rilevare dati, sia di tipo qualitativo sia di tipo quantitativo, per tracciare il profilo di genere della popolazione accademica, con l'obiettivo principale di costruire un Bilancio di genere teso ad orientare la distribuzione delle risorse pubbliche verso l'erogazione di servizi e ad implementare azioni positive capaci di ridurre l'asimmetria tra i generi.

Il progetto IGEA mira ad effettuare alcune riflessioni e proposte per lo sviluppo di adeguate politiche di genere nell'ambito della ricerca e della formazione universitaria, considerato che la parità di genere è attualmente uno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030.

Nello specifico, la ricerca è strettamente correlata alla predisposizione del primo Bilancio di Genere (BdG) dell'Ateneo sassarese.

6.1 Piano di uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan*)

Il GEP dell'Ateneo è "uno strumento strategico e operativo che rileva le differenze e le discriminazioni di genere all'interno delle diverse articolazioni dell'istituzione accademica: nella comunicazione e linguaggio, nei processi di reclutamento, nel reperimento delle risorse, nell'organizzazione lavorativa, nella distribuzione di ruoli. La sua finalità è quella di favorire l'inclusione di una prospettiva di genere nella ricerca e nel mondo accademico con l'elaborazione di regole, azioni e pratiche tese all'eliminazione delle discriminazioni e alla valorizzazione del ruolo femminile".

Partendo dalle cinque aree tematiche raccomandate dalla Commissione Europea ai fini della redazione di un documento utile in fase di proposta di progetti per accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe, il gruppo di lavoro del GEP ha seguito un iter logico che ha portato all'individuazione degli obiettivi di seguito illustrati:

LE MISURE DEL GEP DELL'ATENEO SASSARESE	
AREA CHIAVE	OBIETTIVI
AREA CHIAVE I Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, negli organismi decisionali, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	1) Realizzazione del Bilancio di Genere di Ateneo 2) Valorizzazione della presenza e del ruolo della componente femminile all'interno della comunità universitaria 3) Garanzia della presenza di entrambi i generi presso gli organi di Ateneo 4) Garanzia di una presenza equilibrata di entrambi i generi nelle commissioni giudicatrici delle procedure di selezione attivate dall'Ateneo 5) Garanzia di effettive condizioni di parità di genere nell'ambito delle progressioni di carriera anche con riferimento alla valutazione della ricerca

AREA CHIAVE II Integrazione della dimensione del genere nei settori della ricerca, didattica e formazione	1) Promozione dell'integrazione del genere nella ricerca 2) Promozione dell'integrazione del genere nella didattica 3) Promozione dell'integrazione del genere nella formazione
AREA CHIAVE III Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e comunicazione	1) Strumenti di conciliazione lavoro/famiglia 2) Inclusione della dimensione di genere nella comunicazione istituzionale 3) Comunicazione finalizzata alla sensibilizzazione ai temi della differenza di genere e alla promozione dell'uguaglianza di genere 4) Creazione di una rete di collaborazione e coordinamento tra gli organi dell'Ateneo volta alla promozione della partecipazione consapevole alle politiche inclusive
AREA CHIAVE IV Individuazione e contrasto di pregiudizi, discriminazioni, molestie e violenza di genere	1) Individuazione di fenomeni di pregiudizi, discriminazioni, molestie e violenza di genere all'interno dell'Università 2) Sensibilizzazione della comunità universitaria sui temi della discriminazione e della violenza di genere 3) Creazione di una rete di collaborazione tra l'Università e i Centri Antiviolenza per fornire all'interno dell'Ateneo una prima assistenza alle vittime di molestie e violenza 4) Predisposizione di strumenti pratici di prevenzione e difesa contro le molestie e gli episodi di violenza

Si rimanda per ulteriori approfondimenti al Report intermedio di ricerca (novembre 2021-maggio 2022) del Progetto IGEA.

6.2 Il Piano di Azioni Positive 2021-2023

Nel Piano delle Azioni Positive di Uniss per il triennio 2021-2023, il CUG propone le macro-aree di azione e gli obiettivi da perseguire, come di seguito rappresentato:



1. Monitoraggio, contrasto e prevenzione delle situazioni di discriminazione

Azioni previste:

- Bando per la/il Consigliera/e di Fiducia;
- sportello di ascolto;
- Bilancio di Genere.

2. Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Azioni previste:

- Stanze genitoriali-spazi arcobaleno;
- smart working.

3 Formazione e sensibilizzazione

Azioni previste:

- Programmi di sensibilizzazione e formazione dedicati al personale;
- Networking e collaborazione con la Rete dei CUG;
- linguaggio non discriminatorio: vademecum di Ateneo.

4 Benessere lavorativo

Azioni previste:

- Monitoraggio situazioni di disagio lavorativo;
- Monitoraggio benessere studenti durante il periodo di pandemia;
- Sportello di ascolto, servizio benessere.

5 Servizi di supporto

Azioni previste:

- Comunicazione e sezione web del portale;
- Monitoraggio progetti di ricerca nazionali e europei. Gender Equality Plan.

ALLEGATI

- 1) Schede di monitoraggio e valutazione finale della performance organizzativa di struttura**
- 2) Relazione Direttore Generale**
- 3) Report intermedio di ricerca (novembre 2021-maggio 2022) del Progetto IGEA per la predisposizione del Bilancio di Genere dell'Ateneo.**