



UNIVERSITÀ
di CAMERINO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2012

(approvata dal Senato Accademico e dal CdA UNICAM nelle rispettive sedute del 5 novembre 2013 e validata dal NVA UNICAM l'11 novembre 2013)

Relazione redatta ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009 e tenuto conto delle indicazioni della delibera CIVIT n. 5/2012 "linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto D. Lgs. n. 150/2009"

STRUTTURA E CONTENUTI

La Relazione è articolata come segue:

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER*
 - 2.1. Il contesto esterno di riferimento (criticità e opportunità)
 - 2.2. L'amministrazione
 - 2.3. I risultati raggiunti
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI
 - 3.1. Obiettivi strategici
 - 3.2. Strumenti adottati e risultati raggiunti
 - A1 - performance organizzativa Strutture accademiche (Scuole di Ateneo);
 - A2 - performance individuale personale docente
 - B1 - performance organizzativa Strutture Tecnico/Amministrative
 - B2 - performance individuale personale Tecnico/Amministrativo
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ
5. RISULTATI IN MATERIA DI TRASPARENZA E INTEGRITÀ
6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE
7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*
 - 7.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
 - 7.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1.1. Finalità

La Relazione sulla *performance* prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del *D. Lgs. n. 150/2009* è lo strumento mediante il quale l'Ateneo illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo annuale di gestione della *performance*.

La relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

1.2. Principi generali

La relazione è strutturata in modo snello e di facile lettura, accompagnato da una serie di allegati che raccolgono informazioni di maggior dettaglio.

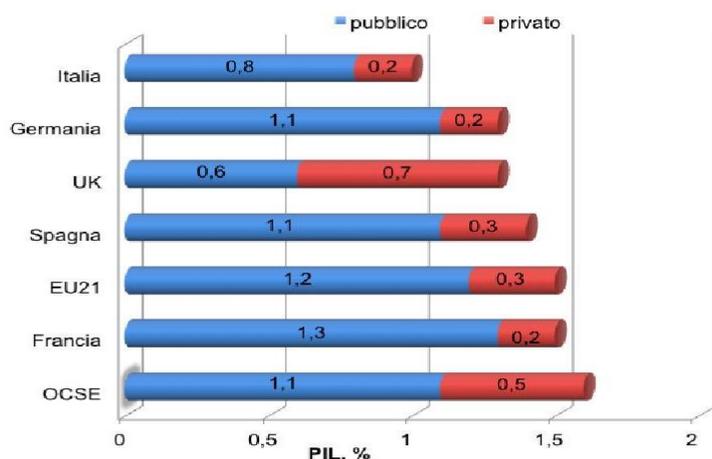
Al pari del *Piano della performance*, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto *n. 150/2009*, la Relazione è stata sottoposta all'approvazione degli Organi di indirizzo politico amministrativo dell'Ateneo: il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo.

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

2.1. Il contesto esterno di riferimento

Si è confermato anche per il 2012 il quadro di grande preoccupazione sullo stato di salute del sistema universitario nazionale che, purtroppo, non mostra margini di miglioramento.

Spesa per educazione universitaria in percentuale del PIL – dati 2009



Fonte: OCSE, education at glance 2012

Sulla base delle rilevazioni OCSE, l'Italia occupa per spesa in educazione terziaria in rapporto al PIL il 32° posto su 37 Paesi considerati. Il nostro Paese investe meno dell'1% del proprio PIL nel sistema universitario contro una media Europea dell'1,5% e una media OCSE dell'1,6%. Il grafico mostra la spesa per l'educazione universitaria in rapporto al PIL differenziata in componente del finanziamento di provenienza pubblica e privata.

Il Fondo di Finanziamento Ordinario ha conosciuto una contrazione di quasi l'11% delle risorse negli ultimi 4 anni, tanto da essere per il 2013 inferiore all'ammontare delle spese fisse a carico dei singoli Atenei.

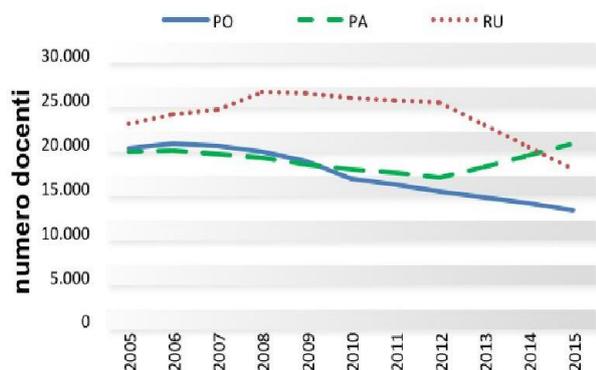
FFO	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Importo	7.485.098839	7.206.384.974	6.969.279.066	6.929.746.374	6.624.043.129	6.564.328.087
Var. rispetto all'anno precedente		-278.713.865	-237.105.908	-39.532.692	-305.703.245	-59.725.042
Var. % rispetto anno precedente		3,72%	-3,29%	-0,57%	-4,41%	-0,90%
Variazione cumulata rispetto 2009			-515.819.773	-752.925.681	-792.458.373	-1.098.161.318
Var % cumulata rispetto al 2009			-6,89%	-10,06	-10,59%	-14,67%

Fonte dati MIUR

Occorre inoltre rilevare che la riduzione di risorse influisce non soltanto sulla capacità di sostenere le spese correnti, ma anche su quella di conservare e valorizzare il patrimonio strutturale e strumentale che costituisce parte essenziale della capacità del Sistema Universitario di svolgere i propri compiti istituzionali. Da diversi anni oramai tale patrimonio è totalmente a carico delle Università stesse.

Va inoltre evidenziata la riduzione degli organici per effetto del sostanziale blocco del turn over, negli ultimi 6 anni. Il numero complessivo dei Professori - Ordinari e Associati si è ridotto del 22%. Il reclutamento del personale tecnico-amministrativo ha seguito un andamento del tutto paragonabile a quello del personale docente-ricercatore.

Evoluzione quantitativa delle tre fasce della docenza (2005-2015)



Per numero di ricercatori l'Italia occupa le ultime posizioni fra i paesi OCSE, con circa 4 ricercatori per 1000 persone occupate, contro una media UE di circa 7 ricercatori e una media OCSE di quasi 8 ricercatori, mentre sempre dati OCSE, per il 2010, evidenziano che contro una media di 15,5 studenti per docente, l'Italia ne ha 18,7.

Pur ammettendo che prosegue la tendenza al calo del numero delle immatricolazioni registrata negli ultimi anni (che comunque non è certo un fenomeno auspicabile e deve essere contrastato), il rapporto docenti/studenti è destinato a divaricarsi ulteriormente rispetto alla media OCSE per la mancanza di turn-over di professori.

La pesante riduzione numerica del personale docente, oltre a spontanee azioni di razionalizzazione da parte degli Atenei e del Sistema Universitario, determina anche una costante diminuzione dell'offerta formativa per quanto riguarda sia i corsi di laurea triennale sia i corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico.

Il finanziamento dei Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale (PRIN) ha conosciuto un costante decremento: dai 100 Milioni di Euro assegnati nel 2008 e 2009 a progetti biennali si è passati allo stanziamento di 170 Milioni cumulativi per due anni 2010 e 2011 ma per progetti triennali, per giungere a 36 Milioni nel 2012 e per progetti triennali.

E' inoltre particolarmente preoccupante la tendenza emersa negli ultimi anni a una non trascurabile flessione delle immatricolazioni. Secondo i dati MIUR (Anagrafe Nazionale degli Studenti) gli immatricolati nell'ultimo decennio sono scesi di 58.000 unità.

La distribuzione territoriale su base regionale degli immatricolati mostra che il calo riguarda tutto il territorio nazionale e, salvo limitate eccezioni, la gran parte degli Atenei. Inoltre il calo di immatricolazioni riguarda sia gli immatricolati-diciannovenenni sia gli immatricolati-diplomati. In confronto ai paesi OCSE, l'Italia si pone al 25° posto su 35, in termini di percentuale di giovani che si immatricolano.

La percentuale di laureati è decisamente sotto la media OCSE, al 2010 l'Italia è al 34° posto su 36 Paesi considerati. Nella fascia d'età 30-34 anni solo il 19% possiede un titolo accademico contro una media Europea del 30% mentre la Commissione Europea, ai fini della strategia Europa 2020, chiede agli stati membri di raggiungere una percentuale almeno del 40% di laureati in quella fascia d'età.

Secondo l'ultimo rapporto Almalaurea sulla condizione occupazionale, nell'ultimo anno è aumentata la disoccupazione dei laureati, anche nelle competenze tradizionalmente caratterizzate da un più favorevole posizionamento sul mercato del lavoro e indipendentemente dall'area geografica. Tuttavia, nonostante la crisi, a cinque anni dalla laurea il tasso di disoccupazione si riduce a valori fisiologici e il tasso di occupazione è prossimo al 90%. La laurea quindi continua a rappresentare un forte investimento contro la disoccupazione.

2.2. L'amministrazione

Per quanto riguarda il quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione UNICAM si rimanda al paragrafo "l'amministrazione in cifre" del Piano della performance 2012-14.

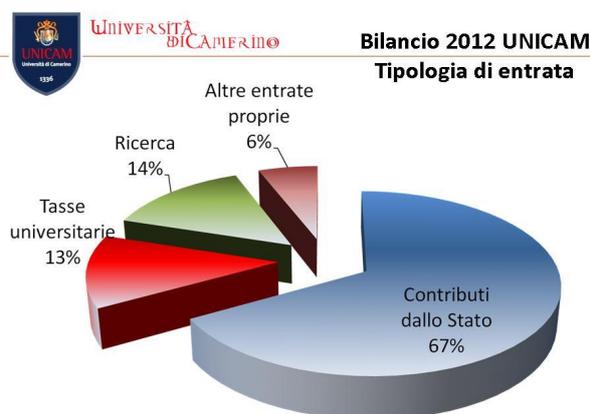
2.3. I risultati raggiunti

Si riporta di seguito una estrema sintesi degli obiettivi raggiunti dall'Ateneo nel corso del 2012:

- il trend di immatricolazioni è stato positivo, comunque in controtendenza rispetto al trend nazionale. Nello stesso tempo è stata portata a conclusione una complessa operazione di riassetto e razionalizzazione dell'offerta formativa, per migliorare l'efficienza della didattica e per affrontare al meglio il processo di accreditamento MIUR ANVUR
- nel campo della formazione post-laurea sono stati attivati 20 master tra primo e secondo livello, 5 corsi di perfezionamento e aggiornamento professionale, 6 corsi per Tirocini Formativi Attivi. Le 5 scuole di specializzazione e la Scuola Internazionale di Dottorato di Ricerca hanno mostrato, anche quest'anno, una forte attrattività anche a livello internazionale, in particolare per quanto riguarda i corsi di Dottorato di Ricerca. L'offerta formativa è stata razionalizzata, potenziando alcuni corsi, e maggiormente adeguata alle esigenze del mondo del lavoro.
- è stato registrato un sostanziale incremento dei finanziamenti europei per la ricerca: + 25% rispetto al 2011. Sono stati ottenuti per progetti VII PQ 2.345.474 Euro nel 2012, 1.882.677 Euro nel 2011, mentre c'è stato un calo dei finanziamenti nazionali per la ricerca per i motivi di contesto nazionale richiamati in precedenza. I bandi Leonardo di placement internazionale che sono stati vinti hanno permesso ai nostri studenti di realizzare numerosi stage in aziende internazionali.
- lo slancio internazionale dell'Ateneo ha confermato un trend di crescita continua. Gli studenti stranieri, da 56 differenti Paesi del mondo, si attestano all'8% della comunità studentesca, certamente una delle percentuali più alte nel panorama nazionale. Il 30% dei dottorandi di ricerca proviene dall'estero. Gli accordi di cooperazione con Università straniere sono ormai quasi duecento, così come gli accordi Erasmus, e gli 'studenti incoming' da altri Atenei europei. E' stata attivata una Facoltà in Farmacia a Dschang in Cameroon in collaborazione con la locale

Università, è stato avviato un Corso di Laurea in Biotecnologie a Changchun, Provincia di Jilin in Cina. Le attività del Consorzio Interuniversitario Italia Argentina CUIA si sono consolidate.

- Per il nono anno consecutivo UNICAM si è classificata prima nelle classifiche CENSIS Repubblica tra gli atenei con meno di 10.000 iscritti, con ottimi punteggi per i servizi agli studenti, l'internazionalizzazione, per le strutture di ricerca/didattica.
- I conti economici sono sostanzialmente in ordine. L'indicatore di indebitamento è al 7,63% (massimo previsto dalla legge 15%), valore che denota la sostenibilità finanziaria delle attività programmate. La contabilità economico patrimoniale è stata introdotta dal 2002 e ciò ha permesso di predisporre tutto quanto necessario ad avviare il bilancio unico di Ateneo dal primo gennaio 2013 (in anticipo di un anno sui tempi previsti dalla legge).
- La razionalizzazione interna, dettata da criteri di efficacia, efficienza, economicità ha riguardato tutte le strutture accademiche: è stata rivista l'impostazione di uffici, staff, macro-settori, sono state dismesse auto di servizio ed eliminati tutti i fitti passivi. Sono state avviate vendite di immobili non più utilizzati.
- Del bilancio 2012 quasi il 40% è frutto di autofinanziamento.



3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. Obiettivi strategici

Gli indirizzi strategici individuati dall'Ateneo nel documento di programmazione triennale 2012-2014 sono distribuiti secondo le 5 "aree strategiche di attività", indicate a livello nazionale dal MIUR:

- Ricerca scientifica
- Offerta formativa
- Servizi agli studenti
- Internazionalizzazione
- Risorse umane

E sono stati declinati nei seguenti 15 macro-obiettivi:

- Innalzare il livello medio (qualitativo e quantitativo) dei prodotti della ricerca
- Migliorare la qualità della progettazione dei percorsi formativi e i risultati dell'apprendimento
- Incrementare l'attrattività, l'efficacia e l'efficienza dei corsi di studio
- Strutturare l'apporto della componente internazionale della docenza nei corsi di studio in consorzio
- Consolidare le attività di orientamento degli studenti

6. Incrementare l'efficacia delle attività di accoglienza, di tutorato e di placement
7. Incentivare la mobilità internazionale degli studenti
8. Promuovere la partecipazione a progetti di ricerca e di formazione internazionali
9. Valorizzare il rapporto con gli stakeholders esterni sulle attività di ricerca, formazione e placement
10. Migliorare l'efficacia delle attività di comunicazione
11. Adottare un sistema di valutazione dei singoli e delle strutture
12. Migliorare l'equilibrio di genere nel personale e nelle attività dell'Ateneo
13. Mantenimento della compatibilità finanziaria dei piani triennali del fabbisogno di personale in rapporto con le entrate complessive dell'Ateneo
14. Garantire la razionalizzazione delle competenti strutture didattiche
15. Garantire nel tempo sia adeguate possibilità di accesso e di progressione nella carriera universitaria, sia la sostenibilità finanziaria del reclutamento.

Per ciascun macro obiettivo sono stati individuati obiettivi specifici, azioni e indicatori. Per il dettaglio vedi l'Allegato n.1 (Obiettivi di programmazione triennale 2012_2014).

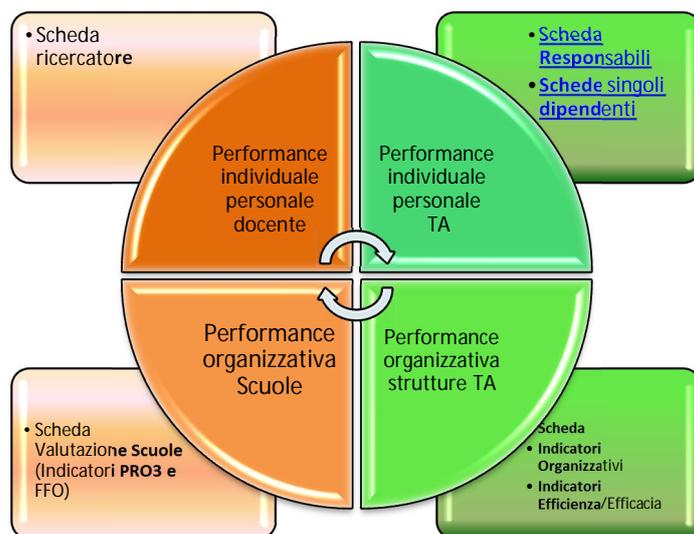
3.2. Strumenti adottati e risultati raggiunti

Sulla base dell'impostazione data al piano della performance e più in generale al sistema di monitoraggio e misurazione della performance, questo punto della relazione si articola in quattro ambiti:

- A1 - performance organizzativa Strutture accademiche (Scuole di Ateneo);
- A2 - performance individuale personale docente
- B1 - performance organizzativa Strutture Tecnico/Amministrative
- B2 - performance individuale personale Tecnico/Amministrativo

Per ognuno dei quali vengono sintetizzati gli strumenti attivati ed i risultati monitorati in relazione agli obiettivi previsti nel piano della performance.

La logica e gli strumenti adottati sono riassunti nel seguente schema che illustra la logica e gli strumenti adottati per il monitoraggio della performance



A1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA STRUTTURE ACCADEMICHE (SCUOLE DI ATENEO)

A1.1 - Strumenti attivati

Gli obiettivi delle strutture responsabili di didattica e ricerca (Scuole di Ateneo) sono stati proposti dalle Scuole attraverso i propri documenti di programmazione triennale. Dopo una fase di negoziazione con gli Organi di governo dell'Ateneo gli obiettivi sono stati approvati e sono divenuti parte integrante della programmazione triennale dell'Ateneo.

Per l'analisi complessiva della performance e la conseguente attribuzione del budget 2013 alle singole strutture sono stati utilizzati gli indicatori illustrati nella seguente tabella 1.

Si tratta di indicatori che evidenziano il grado di raggiungimento di obiettivi, fatti propri dall'Ateneo e dalle Scuole, che coincidono (per la Didattica e la Ricerca) con quelli predeterminati dal MIUR per il sistema universitario nazionale, sulla base dei quali lo stesso Ministero assegna le risorse all'Ateneo nel quadro dell'FFO e della programmazione triennale.

Tab.1 Indicatori presi in considerazione per l'attribuzione della quota di budget (A+B)

Formazione 50%	A1 = "Qualità studenti attivi" (secondo FFO ma senza i pesi K_A e K_T)	Studenti iscritti regolari (L, LM, LS, LMG) nell'a.a. t-1/t che abbiano conseguito almeno 5 crediti nell' anno solare t, distinti per gruppo A, B, C, D e ponderati con uno specifico peso (4 per il gruppo A, 3 per il gruppo B, 2 per il gruppo C e 1 per il gruppo D).
	A2 = "Qualità docenti di ruolo"(secondo Pro3 con nuovi pesi)	Numero medio di docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per corso di laurea e di laurea magistrale attivati, pesati rispetto alla percentuale di crediti acquisiti e a quella degli studenti attivi rapportate alle corrispondenti mediane delle Scuole di Unicam.
	A3 = "Qualità attrattività nazionale studenti" (Pro3)	Proporzione di studenti immatricolati ai corsi di laurea magistrale che hanno conseguito la laurea triennale in un'altra Università in un numero di anni non superiore alla durata normale del relativo corso, aumentata di un anno o iscritti a Lauree Magistrali a Ciclo Unico che hanno conseguito la laurea triennale in un'altra Università in un numero di anni non superiore alla durata normale del relativo corso, aumentata di un anno, e che siano comunque in regola con il proprio percorso formativo.
	A4 = "Risultati per gruppi di classe" (FFO)	Rapporto tra CFU effettivamente acquisiti nell' anno solare t e CFU previsti per gli studenti iscritti nell'a.a. t-1/t, distinti per gruppi di corso. Per il calcolo dell'indicatore si rapporta il valore specifico con quello mediano del gruppo di riferimento
	A5 = "Qualità studenti - mobilità per stage" (Pro3)	Proporzione di iscritti che hanno svolto stage formativi esterni all' Università di appartenenza durante il corso di studi (L, LMG, LM, LS).
	A6 = "Qualità studenti - attrattività e mobilità internazionali" (secondo Pro3 senza gli studenti del dottorato)	Valore medio tra: <ul style="list-style-type: none"> - proporzione di iscritti che hanno partecipato a programmi di mobilità internazionale (in regime di scambio e non) - proporzione di studenti stranieri iscritti a corsi di laurea magistrale - proporzione di studenti stranieri immatricolati a corsi di laurea triennali e magistrali a CU
Ricerca 50%	B1= "Attrattività internazionale dottorato" (Pro3)	Proporzione di studenti stranieri iscritti ai corsi di dottorato .

B2= "Ricercatori attivi in progetti di ricerca nazionali" (FFO e calcolato secondo Pro3)	Proporzione di personale attivamente impegnato nella ricerca ottenuta come media pesata della proporzione tra il numero di professori e ricercatori di ruolo con giudizio positivo su PRIN e il numero di partecipanti potenziali, con peso 0,7, e la proporzione tra il numero di professori e ricercatori di ruolo con giudizio positivo su FIRB e il numero di partecipanti potenziali, con peso 0,3.
B3= "Attrattività corso di dottorato" (Pro3)	Tasso di attrattività del corso di dottorato ottenuto come 1 meno il rapporto tra gli ammessi al dottorato di ricerca attivati nell' ateneo nell' a.a. t ed il numero di partecipanti per l' ammissione.
B4= "Qualità della ricerca" (FFO)	Risultati del VTR/VQR
B5= "Attrattività finanziamenti esteri" (FFO con finanziamenti pro-capite)	Media delle percentuali di: 1) finanziamento pro-capite e successo pro-capite acquisiti dagli atenei nell' ambito del VII PQ – Unione Europea – CORDIS; 2) finanziamento pro-capite dall' Unione Europea; 3) finanziamento pro-capite da altre istituzioni pubbliche estere

I risultati ottenuti dalle Scuole nell'esercizio di valutazione 2012 ed il meccanismo con cui sono state attribuite le quote di budget sono riportati dettagliatamente nell'Allegato 2 (*Allegato_2_rel_perf_Scuole_valutazione_2012.pdf*)

A1.2 - Le criticità e le opportunità

Le criticità che sono emerse nella gestione dello strumento di monitoraggio e valutazione utilizzato per le Scuole di Ateneo sono state determinate in primo luogo dalla difficoltà di reperimento e gestione dei dati. Seguendo infatti la logica dell'utilizzo all'interno dei meccanismi di valutazione pensati per l'intero sistema universitario nazionale (per la quota premiale dell'FFO o per la programmazione triennale) occorre poter avere a disposizione una banca dati con i risultati di tutte le Università italiane rispetto agli indicatori predefiniti. Questo è stato possibile per il 2012, anche se con un notevole impegno a livello di elaborazione, grazie alla disponibilità dei dati raccolti nelle banche dati CINECA-MIUR predisposte per dare conto del processo di attribuzione della quota premiale FFO e per la misurazione degli obiettivi di programmazione triennale (PRO3). Se questa disponibilità di dati sarà confermata nei prossimi anni sarà anche possibile continuare con il calcolo dei risultati UNICAM rispetto al sistema complessivo. Se tali dati non dovessero più essere disponibili o, con più probabilità, se dovesse cambiare il sistema di attribuzione delle risorse da parte del MIUR, ad esempio con l'introduzione del parametro del 'costo standard dello studente' o con la misurazione, per la didattica, dei risultati sugli indicatori AVA/ANVUR e, per la ricerca, dei risultati dell'esercizio VQR 2004-2010, allora potrebbe non essere possibile replicare con queste modalità lo strumento. In tal caso la soluzione potrebbe essere quella di applicare, sempre sulla base degli indicatori individuati dal MIUR o dall'ANVUR, una più gestibile logica di miglioramento/peggioramento rispetto ai risultati degli anni precedenti o comunque in relazione agli obiettivi prefissati dall'Ateneo.

A2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DOCENTE

A2.1 - Strumenti attivati

UNICAM ha deciso di dotarsi di un sistema di monitoraggio e valutazione delle attività del singolo docente/ricercatore in coerenza con la Carta Europea dei Ricercatori e le raccomandazioni, di seguito riportate, della Commissione Europea dell'11.03.2005, *Gazzetta della Commissione Europea*:

"I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero adottare per tutti i ricercatori, ivi compresi i ricercatori di comprovata esperienza, dei sistemi di valutazione che consentano ad un comitato indipendente (e, nel caso dei ricercatori di comprovata esperienza, un comitato preferibilmente internazionale) di valutare periodicamente e in modo trasparente le loro prestazioni professionali.

Queste procedure di valutazione dovrebbero tenere in debito conto la creatività complessiva nella ricerca e i risultati ottenuti, la gestione della ricerca, le attività di insegnamento, le attività di supervisione e di mentoring, le collaborazioni nazionali o internazionali, i compiti amministrativi, le attività di sensibilizzazione del pubblico e la mobilità. Tali aspetti dovrebbero essere considerati anche per lo sviluppo della carriera."

Questo strumento (Vedi Allegato 3 – Scheda ricercatore) contiene le indicazioni per il monitoraggio e la valutazione delle attività. Le indicazioni riguardanti il monitoraggio intendono definire una base di dati utile per successive azioni di valutazione. Le informazioni raccolte con il monitoraggio sono ispirate ai seguenti due criteri:

- completezza, nel senso che il monitoraggio raccoglie informazioni che comprendono tutte le attività dei singoli in grado di produrre un beneficio diretto o indiretto all'Ateneo;
- verificabilità, nel senso che le informazioni raccolte possono essere controllate da terzi.

La completezza delle informazioni deve essere funzionale alla definizione di successive azioni di valutazione finalizzate ad obiettivi diversi e specifici, introducendo pesi differenti per le attività dei ricercatori ed integrando il monitoraggio dei singoli con informazioni di altro tipo, ad esempio riguardanti le strutture.

Il documento contiene anche le indicazioni per una valutazione del singolo ricercatore finalizzata ad una misura dell'impegno complessivo. Questa valutazione tiene conto, con pesi differenti, di tutte le attività indicate nel monitoraggio.

Il monitoraggio, viene effettuato per anno solare tenendo conto del triennio precedente (salvo nei casi di presa di servizio durante il triennio di riferimento).

La valutazione permette di confrontare il costo con il 'valore', in termini di impegno e di risultati ottenuti, prodotto dal ricercatore. Ad ogni ricercatore corrisponde al termine della rilevazione un punteggio, che definisce l'impegno traducibile in mesi, tale punteggio viene moltiplicato per il valore dell'unità di misura (5.833 €)¹ e confrontato con il valore medio di riferimento della categoria di appartenenza².

Per l'applicazione di questo strumento UNICAM ha deciso di avviare un impegnativo progetto di implementazione di un sistema di rilevamento dei dati on-line, basandosi sui diversi data-base che sostengono il sistema informativo dell'Ateneo e giungendo ad una scheda on-line messa anche a disposizione del singolo docente. Il sistema preleva quotidianamente i dati utili al monitoraggio delle prestazioni dei singoli docenti/ricercatori dai data-base che vengono aggiornati continuamente e propone automaticamente il calcolo dei punteggi con cui vengono valorizzate le attività svolte.

Questa impostazione è stata scelta anche con l'obiettivo (secondario ma sicuramente non trascurabile) di ottenere un significativo impatto organizzativo, in quanto ha comportato all'inizio ed assicurerà in futuro un accresciuto interesse ed una accentuata attenzione, da parte di tutti gli operatori e

¹ * All'impegno del ricercatore viene attribuito un valore specifico utilizzando come unità di misura il euro/mese (€/M) ed è calcolato dividendo 70.000 (costo medio in euro di un PA) per 12 (€ 5.833)

² Il costo di una unità di personale è quantificato dal MIUR come segue:

Costo annuo PO	100.000,00 euro
Costo annuo PA	70.000,00 euro
Costo annuo RU/RTD	50.000,00 euro

soprattutto di tutti i docenti, all'aggiornamento puntuale e costante dei dati inseriti nei data-base di propria competenza.

La Scheda è stata progettata e realizzata ed è attualmente on-line, a disposizione di ogni docente in un apposito sito intranet dedicato (Registro attività: http://vela.unicam.it/docenti/Reg_menu.htm).

I risultati del monitoraggio in questo primo anno di applicazione – che come detto è stato considerato per certi aspetti 'sperimentale' - sono stati presentati agli Organi di governo dell'Ateneo a Luglio 2013 – Il dettaglio dei risultati e l'andamento della sperimentazione è descritto nell'Allegato 4 (Allegato_4_risultati_scheda_doc_2012.pdf).

A2.2 - Le criticità e le opportunità

La fase di messa a punto della procedura è stata supportata dai docenti che hanno segnalato inesattezze riscontrate anche nei risultati (molte osservazioni sono pervenute anche con riferimento a questioni sostanziali). In vari casi, l'inserimento nel data base UGOV per la gestione dei prodotti della ricerca è avvenuto con discrezionalità forzando la tassonomia prevista (es. atti di convegno su volume inseriti come capitoli di libri) con alcuni possibili effetti distorsivi sulla valutazione della ricerca.

Il parametro usato per la pesatura dei settori scientifico/disciplinari nella valutazione delle pubblicazioni è basato sulle prime indicazioni date dal CUN circa la produttività attesa nei vari settori. L'uso delle mediane usate ai fini concorsuali come riferimento per la normalizzazione potrebbe correggere finemente alcune aberrazioni evidenziate.

Le banche dati (ESSE3-UGOV) presentavano vari problemi dovuti alla duplicazione di codici identificativi dei docenti o all'errata attribuzione di ruoli (es. tesi di laurea) o a banali errori di battitura. È stato pertanto necessario l'intervento dei manager didattici già impegnati nelle delicate attività di accreditamento (AVA) per sanare tutte le anomalie.

I dati dei finanziamenti sono relativi solo al biennio 2011-2012 (e non al triennio 2010-12) per oggettive difficoltà derivanti dal cambiamento del sistema informatico di gestione dei fondi, che solo dal 2011 è gestito tramite il sistema UGOV, un sistema cioè coerente con quanto necessario per la gestione informatica della scheda.

La prima fase di sperimentazione si è conclusa con risultati importanti e sicuramente non scontati:

- la predisposizione e sperimentazione di un software per l'estrazione dei dati dai vari data base dell'Ateneo e la loro rielaborazione, tenendo conto dei pesi definiti nella scheda. Anche se in questa fase sperimentale l'impegno dei docenti/ricercatori non è stato affatto trascurabile, si prevede a regime un impegno meno pressante.
- La predisposizione di una banca dati completa, utile per il monitoraggio e il riesame delle attività dei singoli e delle strutture e necessaria per la nuova 'taratura' di coefficienti e pesi usati nella valorizzazione.
- La procedura informatica per il monitoraggio è molto potente e soddisfa la necessità di predisporre una base di dati del singolo docente/ricercatore. I dati grezzi possono essere trattati e valorizzati in base alle esigenze.
- Le 4 sezioni del monitoraggio coprono in modo soddisfacente le attività dei docenti/ricercatori.

- Lo strumento organizzativo è molto potente anche in funzione di stimolo alla precisione e razionalizzazione e soprattutto della puntualità nell'inserimento dei dati nei vari data base dell'Ateneo.

L'analisi dei primi risultati ha evidenziato infine un certo squilibrio nei pesi attribuiti al calcolo dei punteggi dei vari settori di attività in cui è suddivisa la scheda.

Questo strumento di valutazione entrerà a pieno regime nel 2013, con la calibrazione dei pesi e con l'acquisizione dei dati relativi ai finanziamenti per l'intero triennio di riferimento.

La scheda è comunque da considerare uno strumento di supporto molto importante in fase decisionale per gli organi di governo dell'Ateneo, anche per l'attribuzione di risorse o di incentivi diretti al personale docente.

B1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA STRUTTURE TECNICO/AMMINISTRATIVE

B1.1 Strumenti attivati

Gli obiettivi delle strutture tecnico amministrative sono stati individuati e attribuiti dal Direttore Generale, tenuto conto di quanto previsto nel documento di programmazione triennale dell'Ateneo e dal Sistema di monitoraggio e valutazione della performance, dopo una fase di consultazione con gli stessi responsabili.

Gli obiettivi sono stati divisi in: 'obiettivi organizzativi del responsabile' e 'obiettivi organizzativi di efficacia/efficienza della struttura'.

Nelle schede di cui all'allegato 4 (Allegato_4_risultati_Aree_2012.pdf) sono riportati i risultati ottenuti in relazione a indicatori e target predefiniti.

La valutazione ORGANIZZATIVA delle prestazioni e dei risultati è finalizzata a:

- Monitorare le attività dell'Ateneo, per controllare che gli obiettivi prefissati vengano perseguiti con il contributo indispensabile di tutte le strutture (Scuole, Aree, Uffici)
- Attribuire risorse finanziarie, umane o logistiche alle strutture con logiche premiali o comunque legate alla programmazione dell'Ateneo;

B2.2 - Le criticità e le opportunità

Le maggiori criticità emerse sono derivate da una insufficiente messa a punto degli indicatori riguardanti l'efficienza e l'efficacia delle strutture. Gli indicatori suggeriti, e i relativi target, sono stati soppesati con scarsa consapevolezza da parte di numerosi responsabili di struttura e probabilmente, trattandosi di una prima fase dichiaratamente sperimentale, anche con una certa superficialità, dovuta probabilmente allo scetticismo sulla effettiva applicabilità ed utilità del processo.

Questa situazione ha fatto sì che gli indicatori siano risultati in alcuni casi non significativi rispetto alle attività effettivamente svolte, mentre in altri casi si siano rivelati troppo complessi, provocando un dispendio di energie eccessivo per la loro misurazione.

Per quanto riguarda l'analisi dei risultati legati agli 'obiettivi del responsabile', non si sono evidenziate le stesse criticità e la misurazione è risultata più agevole.

I tempi con cui si sono svolte le attività di misurazione ed analisi dei risultati si sono dilatati, e ciò ha comportato un ritardo tale da compromettere la tempistica complessiva della misurazione della performance.

Le opportunità che si sono prospettate nell'applicazione di tale sistema sono quelle relative ad una maggiore possibilità di controllo del conseguimento dei risultati organizzativi voluti e dell'avvio di un percorso di presa di coscienza delle potenzialità legate all'applicazione reale di un sistema di misurazione delle prestazioni, in funzione di un miglioramento che sia evidente e dimostrabile, non più autoreferenziale, evitando di condurre, come è ovvio che sia, all'autocompiacimento o all'autoassoluzione.

B2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE TECNICO/AMMINISTRATIVO

B2.1 Strumenti attivati

Il Direttore generale

Gli obiettivi del Direttore generale erano sintetizzati come segue nel piano nella performance:

- a) È tenuto a predisporre annualmente una relazione sull'attività svolta e un documento programmatico di attuazione delle linee individuate dagli Organi di Governo ai sensi di quanto previsto nello Statuto.
- b) E' tenuto altresì a rispondere in modo sistematico al Rettore e agli organi Accademici sulle attività, in relazione agli obiettivi assegnati, sui problemi riscontrati, sui risultati raggiunti, tenuto conto del budget assegnato.
- c) Nel perseguimento degli obiettivi assegnati, s'impegna ad instaurare un clima di fattiva collaborazione con i dipendenti dell'Università di Camerino, ed in particolare:
 - i. con i docenti delegati dal Rettore a svolgere funzioni specifiche od a riferire su singoli aspetti della gestione amministrativa;
 - ii. con i rappresentanti sindacali accreditati, garantendo ad essi la massima trasparenza nelle procedure riguardanti la gestione del personale, anche in quelle di propria esclusiva competenza;
 - iii. con i responsabili delle Aree tecnico-amministrative, assicurando ad essi il necessario supporto per il raggiungimento dei risultati di settore.

L'attività svolta dal Direttore Generale, in relazione alla corretta e proficua applicazione di quanto delineato nei punti precedenti, è stata valutata positivamente dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell' 11 giugno 2013 (Verb.N.553) ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato.

Responsabili delle strutture tecnico-amministrative e loro collaboratori (tutto il personale T-A)

Le schede per la valutazione della performance individuale dei Responsabili delle Aree e dei loro collaboratori sono state impostate con le logiche del 'sistema competenze' adottato dall'Ateneo. Tale sistema, che in UNICAM è stato implementato e sperimentato da alcuni anni, anche se purtroppo mai

pienamente utilizzato, prevede che vengano prima identificate le competenze che caratterizzano il ruolo e che dovrebbero essere utilizzate dalle persone nell'esercizio della propria mansione e che poi, sulla base di quanto definito, vengano valutate le prestazioni dei singoli.

L'esito delle valutazioni impostate su questo schema logico diventa prezioso non solo per l'attribuzione di quote premiali di retribuzione ma anche per elaborare piani formativi personalizzati, per pianificare la crescita professionale delle persone e per approfondire il contributo dei singoli al raggiungimento dei vari obiettivi che si pongono le strutture.

Per la corretta applicazione di queste logiche e per consentire una migliore confrontabilità ed uniformità metodologica nell'utilizzo dello strumento, sono stati organizzati incontri ed eventi formativi, sia per i responsabili (valutatori) che per tutto il personale interessato (valutati).

I risultati delle valutazioni individuali 2012 sono descritti nell'allegato 5 (Allegato_5_risultati_valut_individuali_personaleTA.pdf).

Per quanto riguarda la valutazione dei responsabili delle strutture tecnico-amministrative, la scheda utilizzata ha previsto l'integrazione dei risultati raggiunti a livello di struttura, nella parte riguardante i risultati attribuiti al responsabile, e di quelli derivanti da una scheda di livello comportamentale, curata direttamente dal Direttore generale.

La valutazione individuale delle prestazioni e dei risultati è servita per:

- monitorare le attività dei singoli, per controllare che gli obiettivi prefissati vengano perseguiti con il contributo di tutti (Docenti e non docenti);
- attribuire indennità di risultato ai responsabili;
- progettare interventi di formazione mirati per gli anni successivi

Può costituire inoltre – con 'accordo delle rappresentanze del personale - uno degli elementi (insieme ad altri previsti dal contratto) da utilizzare in caso di procedure di selezione per:

- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività;
- progressioni economiche (orizzontali) e di carriera (verticali);
- assegnazione di incarichi retribuiti;
- svolgimento di attività formative/di sviluppo
- accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale;

B2.2 Le criticità e le opportunità

Le criticità manifestatesi in applicazione del processo di valutazione del contributo dei singoli si possono riassumere nei seguenti ambiti:

- a) difformità della valutazione e dell'interpretazione del sistema da parte dei valutatori (Direzione generale, Responsabili di strutture TA e Direttori di Scuola) ;
- b) difficoltà di gestione delle valutazioni in relazione ai profondi cambiamenti organizzativi sopravvenuti in corso d'anno (riorganizzazione in applicazione del nuovo Statuto) ;
- c) problematicità nella gestione complessiva dei dati per quanto concerne l'applicazione del 'sistema competenze' e del suo collegamento ai piani di formazione del personale;
- d) ritardo nell'applicazione del sistema rispetto alle scadenze previste nel piano.

Per quanto riguarda il primo ambito, punto a), si sono svolti diversi incontri fra tutti gli interessati, anche con la collaborazione di esperti esterni all'Ateneo invitati per svolgere azioni di formazione sul tema. Il principale punto critico ha riguardato il timore di applicare valutazioni che, pur avendo una

loro logica all'interno della struttura, inserite in un contesto di Ateneo e confrontate fra loro perdono l'equilibrio iniziale e diventano potenzialmente (timore diffusissimo) penalizzanti per i propri collaboratori.

Le difficoltà riferite al punto b) sono state oggettive ed hanno fra l'altro provocato il ritardo con cui ci si è mossi anche su questo fronte. Ad esempio alcuni responsabili di struttura (strutture a volte anche non più esistenti perché sopresse in base al nuovo Statuto) hanno dovuto valutare collaboratori ora attribuiti ad altre strutture organizzative; oppure nuovi responsabili di nuove strutture si sono trovati a valutare l'attività di collaboratori che non hanno avuto in organico nell'anno di riferimento. A questo si è cercato di far fronte ove possibile supportando tutti i valutatori con una azione di assistenza da parte dell'Area Personale.

I problemi di cui al punto c) invece sono stati affrontati investendo sull'acquisto di un nuovo sistema gestionale informatizzato (modulo UGOV-CINECA) che entrerà in funzione a regime nel 2013 e che permetterà una gestione automatizzata delle valutazioni e della gestione dei gap di competenza. Ciò consentirà di accelerare anche la predisposizione dei piani di formazione sulle competenze trasversali ma anche specialistiche che il sistema di monitoraggio consentirà di mettere in luce.

Quanto descritto al punto d) e la difficoltà nella gestione complessiva degli indicatori ha compromesso la logica con cui doveva essere attribuita l'indennità di risultato ai responsabili delle strutture T/A, ed ha provocato un forte ritardo nell'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività dei singoli collaboratori.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Come già detto nella descrizione del contesto in cui si muove l'Ateneo, il settore università ha naturalmente risentito della difficile situazione finanziaria del paese ed il fondo di finanziamento ordinario nel 2012 ha subito una ulteriore flessione nella sua consistenza complessiva.

I criteri di ripartizione del suddetto fondo sono stati emanati con Decreto ministeriale del 16 aprile 2012 n.71, quindi ad anno finanziario inoltrato ma in netto anticipo rispetto alle assegnazioni degli anni precedenti che venivano effettuate ad anno finanziario concluso. Tale decreto prevedeva che l'assegnazione a ciascuna università non poteva essere disposta in misura superiore al 2011 né la riduzione poteva essere superiore al 3,9% dell'importo riferito allo stesso anno. L'assegnazione destinata per finalità premiali di cui all'art.2 comma 1 del decreto legge 180/2008, convertito in legge n.1 del 2009 (quota premiale FFO), è stata innalzata al 13% del totale delle risorse disponibili per un ammontare di 910.000.000 di euro.

Per quanto riguarda il nostro Ateneo, in considerazione dell'accordo di programma sottoscritto con il MIUR l'11 febbraio 2010, è stata prevista: "... una assegnazione pari a quella disposta nell'anno 2011 al netto degli interventi straordinari e del contributo di cui all'accordo stesso". A tutt'oggi non è stato ancora assegnato il contributo straordinario di 350.000 euro previsto nell'accordo.

Le difficoltà finanziarie del nostro paese hanno indotto il Governo a ricondurre le università italiane nel sistema di tesoreria unica. Con circolare n.11 del 24 marzo 2012 della Ragioneria regionale dello Stato è stata data attuazione alla norma inserita nel D.L. n.1/2012 che ha imposto anche alle università di trasferire alla tesoreria centralizzata presso la Banca d'Italia le proprie giacenze. La norma consente inoltre agli istituti cassieri, nel nostro caso alla Banca delle Marche, di rinegoziare le convenzioni in atto per la gestione del servizio di cassa. Per il 2012 il rapporto è rimasto invariato ma dal 2013 la banca non corrisponderà più ad UNICAM il contributo previsto in convenzione.

Tenuto conto del quadro normativo che si è delineato con i provvedimenti di contenimento della spesa

pubblica emanati dal Governo Monti, che si aggiungono ai vari decreti attuativi della legge 240/2010 il Comitato di ateneo e il Consiglio di amministrazione nella seduta del 16/7/2012 hanno approvato il Documento di programmazione triennale ed il piano triennale della performance relativi agli anni 2012/14. Come indicato nel documento, la Programmazione Triennale rappresenta il principale strumento di pianificazione strategica adottato allo scopo di programmare le proprie attività di ricerca, di formazione e di servizi agli studenti in termini di risorse strutturali ed umane ed in coerenza con le linee generali di indirizzo definite, ogni tre anni, con decreto del MIUR.

Il documento di programmazione e il piano della performance hanno adottato obiettivi e soprattutto indicatori per il monitoraggio delle attività in linea con quelli utilizzati dal Ministero per l'attribuzione del FFO e con quelli indicati dall'ANVUR per i processi di accreditamento delle strutture e delle attività delle Università italiane. L'intenzione è quindi quella di consentire ad UNICAM di monitorare le proprie attività ed i propri miglioramenti/peggioramenti, avendo un quadro di quello che tali risultati comporteranno o potrebbero comportare non solo come effetti interni ma anche in riferimento al contesto del sistema universitario nazionale ed in particolare al suo finanziamento pubblico.

Proprio al fine di migliorare le performance organizzative il Consiglio di amministrazione ha approvato nella seduta del 27 settembre 2012 la nuova rimodulazione dell'assetto organizzativo di UNICAM. Le nuove sfide che il mondo universitario è chiamato ad affrontare, sia a livello nazionale che internazionale, impongono, infatti, un costante processo di revisione ed eventuale aggiornamento della struttura tecnico-amministrativa, con l'obiettivo di definirne al meglio l'assetto e favorirne l'adattamento costante agli obiettivi di programmazione ed alla normativa che regola il sistema universitario nazionale, in costante mutamento ed evoluzione.

Il MIUR ha già emanato molti decreti applicativi della L. 240. In particolare risultano di grande impatto per l'amministrazione dei singoli Atenei il d.lgs. n. 199 del 2011, recante disciplina del dissesto finanziario e del commissariamento degli atenei, e il decreto legislativo 27 gennaio 2012, n. 18 concernente l'adozione della contabilità economico-patrimoniale ed analitica, del bilancio unico e del bilancio consolidato di ateneo. Inoltre il Decreto legislativo 49/2012 sulla "Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e reclutamento degli atenei", ha introdotto importanti indicazioni e definito ulteriori paletti nella programmazione del reclutamento di personale, introducendo un legame stretto fra buona amministrazione delle risorse e possibilità di turn-over di personale. UNICAM deve pertanto essere pronta ad affrontare queste nuove impostazioni di sistema, pur registrando diminuzioni di organico che, a seguito di pensionamenti ed in assenza di turn-over, si sono già manifestate e continueranno in modo preoccupante nel periodo 2013-2015. Il quadro che si va delineando, aggravato se possibile dai recenti provvedimenti di spending review di cui si è detto, difficilmente potrà, salvo eccezioni o modifiche normative, dar luogo ad assunzioni, temporanee o permanenti che siano. Bisognerà pertanto cercare di far fronte a questo contesto con un costante lavoro di razionalizzazione dei processi organizzativi.

Considerato ciò e tenuto conto degli obiettivi di programmazione e degli indicatori individuati nel piano della performance, si è provveduto in corso d'anno ad una riorganizzazione dell'assetto tecnico-amministrativo, con l'introduzione di due macrosettori: a) Macro settore Ricerca e trasferimento tecnologico e b) Macro settore Studenti.

Si tratta di due aggregazioni di Aree organizzative che rispondono alle seguenti esigenze:

- a) Il primo risponde all'esigenza di sviluppare la ricerca ed il trasferimento tecnologico in considerazione del fatto che questi due aspetti caratterizzano il nostro Ateneo a livello regionale, nazionale ed internazionale. Inoltre è da considerare che la valutazione degli atenei e quindi l'assegnazione di fondi, sia ministeriali che europei, tiene soprattutto conto della qualità della ricerca e dei risultati del trasferimento tecnologico. E' necessaria quindi la sinergia

- fra l'IILO (Industrial & International liaison office) e le Scuole d'ateneo.
- b) Il secondo pone l'accento sui servizi agli studenti, ad iniziare dalla segreteria studenti e dai servizi di supporto alla didattica, nell'ottica di un miglioramento continuo al fine di incrementare l'attrattività del nostro ateneo.

La rimodulazione è stata attuata in due fasi:

- una prima fase è già stata avviata a settembre ed ha interessato l'IILO e anche il CINFO (Centro servizi informatici).

Per quanto riguarda l'IILO c'era l'esigenza immediata di un suo potenziamento per incrementare l'attività di progettazione soprattutto sul versante internazionale (Europa 2020). L'interazione con la nuova 'Area gestione Scuole di ateneo' è quindi strategica in quanto le Scuole hanno minore autonomia contabile e finanziaria ma hanno ovviamente mantenuto quella gestionale, che attiene anche alla gestione dei progetti di ricerca, una volta finanziati. In questa area sono confluiti quindi i manager amministrativi ed i loro collaboratori. Per quanto riguarda il CINFO si è constatato che la carenza di personale ha creato in passato problemi di funzionamento che hanno causato perdita di dati e di connessione internet. L'impegno e la professionalità del responsabile e dei suoi collaboratori non hanno potuto oggettivamente supplire alla carenza di personale; d'altra parte il quadro normativo e finanziario non ha consentito e non consente al momento di procedere a nuove assunzioni. Si è reso quindi necessario razionalizzare al meglio le professionalità e le risorse presenti in Ateneo. Così come già fatto per altri settori (sorveglianza sanitaria personale UNICAM affidato alla Scuola del farmaco e dei prodotti della salute, monitoraggio edifici UNICAM a fini antisismici affidato alla Scuola di architettura e design) si è ritenuto opportuno affidare alla Scuola di scienze e tecnologie, sezione di informatica, la determinazione delle strategie politiche ed il monitoraggio dei servizi informatici ed informativi di Ateneo. Ciò ha consentito e consentirà di mettere a fattore comune le risorse umane presenti nella Sezione di informatica con i tecnici del CINFO.

- la seconda fase ha invece coinciso con l'adozione del bilancio unico di ateneo, che è stato adottato a decorrere dall'1/1/2013:

dato che UNICAM è in regime di contabilità economico patrimoniale dall'anno 2002, e dall'1/1/2011 ha adottato il modulo di contabilità di UGOV del CINECA, è stato ritenuto opportuno anticipare all'1/1/2013 l'adozione del bilancio unico di Ateneo. Questa fase ha riguardato soprattutto il Macro settore ricerca e trasferimento tecnologico. E' stata quindi prevista anzitutto la costituzione di un'Area gestione scuole di ateneo il cui personale non è più assegnato a ciascun Direttore di Scuola ma è "dedicato" a ciascuna Scuola e coordinato da un responsabile di cat. EP. Tale Area e l'IILO sono confluiti nel suddetto macrosettore per operare in sinergia ed aumentare l'attrattività di risorse esterne, attraverso rapporti di collaborazione con il mondo produttivo territoriale, ma, soprattutto, attraverso la partecipazione ai canali di finanziamento previsti da Europa 2020.

Andamento della gestione nei settori in cui opera l'Università

Nella tabella che segue sono indicati i risultati conseguiti negli ultimi tre esercizi in termini di Valore della produzione, margine operativo lordo e risultato prima delle imposte.

	31/12/2012	31/12/2011	31/12/2010
Valore della produzione	64.916.719	64.362.744	66.916.161

Margine operativo lordo	5.911.321	5.398.458	5.270.571
Risultato prima delle imposte	401.560	76.841	62.345

Principali dati economici

Con riferimento al Conto Economico, si propongono i seguenti prospetti, utili alla migliore comprensione dei dati in esso riportati:

PROSPETTO 1 (scalare)

	Esercizio 2012	%	Esercizio 2011	%
Valore della produzione	64.916.719	100,00%	64.362.744	100,00%
Costo della produzione	63.857.375	98,37%	63.649.912	98,89%
<i>Differenza</i>	<i>1.059.344</i>	<i>1,63%</i>	<i>712.832</i>	<i>1,11%</i>
Proventi e oneri finanziari	(128.035)	-0,20%	(176.184)	-0,27%
Rettifiche di valore di attività finanziarie	0	0,00%	0	0,00%
Proventi e oneri straordinari	(531.814)	-0,82%	(459.807)	-0,71%
<i>Risultato prima delle imposte</i>	<i>399.494</i>	<i>0,62%</i>	<i>76.841</i>	<i>0,12%</i>
Imposte sul reddito	54.038	0,08%	54.226	0,08%
<i>Risultato dell'esercizio</i>	<i>345.456</i>	<i>0,53%</i>	<i>22.615</i>	<i>0,04%</i>

PROSPETTO 2 (valore aggiunto)

	Esercizio 2012	%	Esercizio 2011	%	2012/2011
<i>Valore della produzione</i>	<i>64.916.719</i>	<i>100,00%</i>	<i>64.362.744</i>	<i>100,00%</i>	<i>553.975</i>
Consumi (-)	1.824.668	2,81%	1.544.339	2,40%	280.329
Prestazioni di servizi (-)	7.385.883	11,38%	6.444.394	10,01%	941.489
Godimento beni di terzi (-)	731.953	1,13%	818.636	1,27%	(86.684)
Variazione delle materie prime, sussidiarie, di consumo e merci (+/-)	982	0,00%	(2.317)	0,00%	3.299
Oneri diversi di gestione (-)	6.533.679	10,06%	7.687.364	11,94%	(1.153.686)
Accantonamento per rischi (-)	234.317	0,36%	213.124	0,33%	21.193
Altri accantonamenti (-)	6.022.100	9,28%	3.088.634	4,80%	2.933.466
<i>Valore aggiunto</i>	<i>42.183.138</i>	<i>64,98%</i>	<i>44.568.569</i>	<i>69,25%</i>	<i>(2.385.431)</i>
Costo del lavoro (-)	36.271.817	55,87%	39.170.111	60,86%	(2.898.294)
<i>Margine operativo lordo</i>	<i>5.911.321</i>	<i>9,11%</i>	<i>5.398.458</i>	<i>8,39%</i>	<i>512.862</i>
Ammortamenti e svalutazioni (-)	4.851.977	7,47%	4.685.626	7,28%	166.351
<i>Risultato operativo lordo</i>	<i>1.059.344</i>	<i>1,63%</i>	<i>712.832</i>	<i>1,11%</i>	<i>346.512</i>
Saldo della gestione finanziaria (+/-)	(128.035)	-0,20%	(176.184)	-0,27%	48.149
<i>Risultato della gestione ordinario</i>	<i>931.309</i>	<i>1,43%</i>	<i>536.648</i>	<i>0,83%</i>	<i>394.661</i>
Saldo dei componenti straordinari di reddito (+/-)	(531.814)	-0,82%	(459.807)	-0,71%	(72.007)
<i>Risultato prima delle imposte</i>	<i>399.494</i>	<i>0,62%</i>	<i>76.841</i>	<i>0,12%</i>	<i>322.653</i>
Imposte (-)	54.038	0,08%	54.226	0,08%	(188)
<i>Risultato economico netto dell'esercizio</i>	<i>345.456</i>	<i>0,53%</i>	<i>22.615</i>	<i>0,04%</i>	<i>322.841</i>

La riclassificazione presentata, definita a valore aggiunto, propone un primo risultato ottenuto dalla differenza tra il valore della produzione e il costo dei beni e dei servizi esterni utilizzati, ossia il consumo di materiali e servizi acquistati da economie esterne. Tale grandezza misura il valore creato per la remunerazione del personale, il reintegro del capitale consumato nella produzione (ammortamenti), la remunerazione dei finanziatori (interessi) e per il pagamento delle imposte allo Stato.

Si evidenzia come il valore aggiunto UNICAM del 2012 (pari al 64,98% del valore della produzione), sia assorbito per l' 85,98 % dal costo del lavoro, rappresentando quest'ultimo il 55,87% del valore della produzione con un calo, rispetto all'esercizio precedente di 2,9 ml di euro in termini assoluti e del 4,99% in termini percentuali.

Il margine operativo lordo (9,11% del valore della produzione), copre gli ammortamenti portando ad un risultato operativo lordo positivo di € 1.059.344. Il risultato economico positivo dell'esercizio si attesta, al netto delle imposte e della gestione finanziaria, ad € 345.456.

In conclusione, quanto più alto è il valore aggiunto, tanto minore risulta la dipendenza da terze economie, ma evidenzia anche una maggiore rigidità strutturale dei fattori produttivi interni (personale e investimenti durevoli).

5. RISULTATI IN MATERIA DI TRASPARENZA E INTEGRITÀ

L'Ateneo non ha ancora approvato formalmente il 'Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità' previsto dall'art. 11 del D. Lgs. 150/2009, anche perché l'entrata in vigore della Legge 190/2012 ha modificato alcuni obblighi in materia di Trasparenza ed ha dato delega al Governo per l'emanazione di un ulteriore provvedimento di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Per la redazione di tale documento è stato comunque individuato un gruppo tecnico di lavoro che ha iniziato la propria attività e ha programmato, in via preliminare, una ricognizione ed analisi dello 'stato dell'arte' in tema di trasparenza in UNICAM e ad una individuazione delle priorità derivanti da tale analisi. A tale scopo è stata progettata anche un'indagine conoscitiva delle esigenze del personale e delle parti interessate (studenti e altri stakeholder), realizzata in due fasi a partire da dicembre 2012 (I fase) e conclusa marzo 2013 (II fase).

E' stato comunque parallelamente, con il coordinamento dello stesso gruppo, organizzato un lavoro di affinamento degli strumenti al fine di migliorare il grado di trasparenza amministrativa. La progressiva razionalizzazione e implementazione della pubblicazione sul sito Internet dell'Ateneo dei dati indicati, tra gli altri, dal D. Lgs. 150/2009, è lo strumento su cui si è maggiormente concentrata tale attività, per realizzare quell' "l'accessibilità totale" del cittadino, auspicata dallo stesso decreto e adottata da UNICAM come obiettivo prioritario.

Nella home page del sito è stata attivata la sezione "Trasparenza, valutazione e merito" (più avanti intitolata "Amministrazione trasparente"), nella quale sono stati inseriti i collegamenti ai dati previsti dalla normativa vigente, che presenta ancora alcune eccezioni sulle quali si sta lavorando per consentirne la pubblicazione tramite automatismi informatici, oltre ad una serie di ulteriori informazioni che l'Ateneo ritiene utili per il cittadino al fine di una corretta valutazione dell'attività dell'ateneo. In particolare sono presenti sezioni riguardanti: organizzazione UNICAM; dirigenti e responsabili di strutture tecnico-amministrative; tassi di assenza e presenza del personale tecnico amministrativo in servizio, aggiornati con cadenza mensile; codici di comportamento e codici disciplinari; monitoraggio della contrattazione integrativa; bilanci consuntivi; risultati Indagine sulle principali esigenze in tema di trasparenza; trasparenza dell'offerta formativa; osservatorio di genere; bandi di gara e contratti.

6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

UNICAM ha da tempo avviato, sulla base di un Rapporto dell' "Osservatorio per le Pari Opportunità" vedi: http://www.unicam.it/ateneo/organizzazione/pari-opportunita/documenti/oss_rapp_07.pdf, azioni di miglioramento per alcuni fattori che sono stati individuati determinare penalizzazioni per differenze di genere fra le varie componenti del personale in organico e degli studenti.

L'analisi dei risultati dell'indagine conoscitiva (vedi rapporto citato in precedenza) ha evidenziato un quadro sostanzialmente positivo della situazione lavorativa nell'Ateneo, ma ha indicato chiaramente le seguenti criticità:

- scarse prospettive di avanzamento di carriera per il personale tecnico amministrativo e docente ricercatore
- difficoltà nel conciliare il lavoro con la vita familiare (soprattutto per le donne)
- mancanza di parità di genere nelle posizioni direttive di alto livello (sia per il personale tecnico amministrativo che per il personale docente ricercatore)

Il Comitato Pari Opportunità di Ateneo (di seguito CPO), tenendo conto degli obiettivi di programmazione triennale dell'Ateneo, ha individuato per il 2012 i seguenti quattro temi su cui concentrare la propria azione, con l'obiettivo di contribuire al miglioramento delle condizioni lavorative con particolare riferimento alle differenze di genere, alla gestione del rapporto tra lavoro e famiglia, alla prospettiva di un maggiore coinvolgimento delle donne nei settori strategici dell'ateneo, dalla governance alla ricerca, a livello amministrativo come a livello accademico.

Temi dell'attività e risultati ottenuti:

1. Conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa: Il CPO, in accordo con il Comune di Camerino e con quelli delle strutture collegate, ha avviato una programmazione più efficace dell'offerta scolastica per i bambini dai 0 ai 10 anni, nel periodo che va dall'inizio del mese di luglio alla seconda settimana di settembre. Sono state quindi attivate le seguenti iniziative:
 - 1 luglio-10 agosto: Scuola estiva da 3 a 12 anni presso la Scuola materna "Ortolani", dalle ore 8 alle 14
 - 20-25 agosto: Scuola di Circo dai 6 anni presso gli impianti sportivi Universitari a Camerino dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 17
 - 27 agosto - 8 settembre: Scuola di Natura dai 3 ai 6 anni presso la Scuola materna "Ortolani"; dai 6 ai 12 anni presso il Polo Museale dalle 8 alle 14

E' stato inoltre avviato un progetto per l'attivazione di accordi sulla flessibilità degli orari e sull'organizzazione del lavoro di tutto il personale dipendente, assimilando anche il personale iscritto alla gestione separata dell'INPS, l'obiettivo di porre in essere efficaci azioni positive volte a migliorare la conciliazione dei tempi di vita familiare e di lavoro, in particolare:

Per il personale dipendente:

- a) le azioni positive hanno previsto interventi integrativi pari al 30% della retribuzione fondamentale in godimento prima della richiesta del congedo, altrimenti ridotta per i seguenti permessi:
 - I. Congedi parentali con retribuzione ridotta al 30% o assente (CCNL 16.10.2008 art. 31 e art. 32 e seguenti Dlgs 151/2001;
 - II. Congedo malattia per la cura dei figli (CCNL art. 31 ex art 3 comma 4 legge 53/2000 ora art. 47 Dlgs 151/2001 e seguenti);
 - III. Periodi di aspettativa per gravi motivi familiari in conformità a quanto disposto dall'art. 4 commi 2 e 4 della legge 53/2000.

- IV. Permessi/aspettativa dei dipendenti per le proprie particolari condizioni psico-fisiche o dei loro familiari (art. 40 CCNL 16.10.2008).
- b) Integrazione sino ad un massimo del 20% della retribuzione in godimento prima della richiesta di part-time, al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali per i lavoratori dipendenti che scelgono il part-time reversibile nei primi tre anni di vita del bambino e il part-time per assistenza a familiari disabili o anziani non autosufficienti.
 - c) *Integrazione sino ad un massimo del 60% della mancata retribuzione per le ore non lavorate per il mancato recupero di carenze orarie dovuto a cause di forza maggiore o gravi motivi registrato nell'ambito di programmi orari flessibili adottati in funzione di comprovate necessità familiari o situazioni personali.*

Personale iscritto alla gestione separata INPS

- a) Congedi di maternità e paternità: integrazione della retribuzione per la parte mancante pari al differenziale necessario per il raggiungimento del 100% della retribuzione percepita prima del congedo di maternità e paternità come i lavoratori dipendenti
 - b) Congedi parentali: Integrazione pari al 30% della mancata retribuzione
 - c) Congedi per malattia, degenza ospedaliera propria e dei figli minori: *Integrazione pari al 30% della mancata retribuzione qualora non sia possibile recuperare periodi non lavorati.*
2. Parità di genere: Il CPO ha riproposto l'attività dell'*Osservatorio di genere*, quale strumento di monitoraggio e di controllo per il raggiungimento di una effettiva e progressiva parità di genere nella nostra università. A breve verrà prodotto un report aggiornato e verrà svolta una relazione sullo stato dell'arte, a partire dalla quale potranno essere avviate soluzioni per le criticità persistenti e possibili azioni di miglioramento.
3. Diffusione delle esperienze: E' stato aggiornato in modo costante, compatibilmente con le risorse umane a disposizione, il sito del CPO, quale veicolo per la diffusione delle esperienze che si svolgono non solo nella nostra università, ma in tutte le università italiane. Sono state segnalate quelle iniziative degne di essere divulgate per la loro importanza nel contribuire alla diffusione della cultura di genere e delle pari opportunità, dando particolare valore al ruolo dell'Europa nei confronti di questo tema.
- Per far conoscere e sensibilizzare gli studenti sulle pari Opportunità è proseguito l'impegno per l'organizzazione e lo svolgimento dell'iniziativa *Unicam's Got Talent*, che ha confermato il grande successo avuto nelle edizioni passate e che è ormai in grado di autofinanziarsi quasi interamente, grazie al contributo delle Associazioni studentesche.
4. Ricerca e formazione:
- a) è stata Istituita la "Scuola del Management del Gender Mainstreaming". La Scuola è rivolta a tutti i soggetti decisori ad ogni livello e in ogni ambito di responsabilità, affinché adottino l'ottica di genere e acquisiscano gli strumenti per "la verifica della sostenibilità di genere" di ciascuna azione. La Scuola favorisce e sostiene l'affermazione della cultura di promozione della parità e delle pari opportunità tra i generi, attraverso la formazione e l'aggiornamento di conoscenze e competenze dei soggetti responsabili dell'attuazione delle normative nazionali e delle Direttive e Raccomandazioni dell'Unione europea nelle Università, negli Enti di ricerca, nella Scuola, nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati.
 - b) Sono stati inoltre promossi una serie di incontri tematici, dal titolo "Donne nella ricerca", con l'obiettivo di far conoscere la ricerca portata avanti dalle donne della nostra università.

Durante ciascun incontro (organizzato per ampie fasce tematiche), ciascuna ricercatrice ha potuto descrivere la propria esperienza di ricerca, mentre una/un ospite esterna/o è stato chiamato a raccontare una storia inerente al tema e a discuterne con i presenti.

- c) Il Dipartimento delle Pari Opportunità del Ministero ha approvato, e quindi è stato avviato, il progetto *Donne, Istituzioni, ambiente*. Il progetto prevedeva, accanto a una parte generale sui temi della diffusione della cultura di genere, un approccio personalizzato sulla green economy. Unicam si è classificata al secondo posto tra le Università italiane. Il corso *Donne istituzioni ambiente* si inserisce nel tracciato della positiva esperienza rappresentata dal corso *Donne politica e istituzioni*, del quale sono state organizzate, tra il 2005 e il 2009, ben cinque edizioni diversamente dislocate sul territorio regionale da parte dell'Università di Camerino, in partnership con il Dipartimento Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Regione Marche.

Mantenendo tale modello organizzativo, l'obiettivo più generale di Donne istituzioni ambiente è quello di diffondere la cultura di genere e delle pari opportunità, per contribuire alla creazione di condizioni culturali e formative che favoriscano una maggiore e qualificata presenza delle donne nelle professioni di alto profilo e meno tradizionali dal punto di vista della proporzione di genere.

In applicazione del nuovo Statuto UNICAM è stato inoltre costituito il CUG: Comitato Unico di Garanzia, che sostituisce il Comitato Pari Opportunità con un campo d'azione più ampio, dovendosi occupare sia di pari opportunità che, più in generale, della valorizzazione del benessere di chi lavora e della prevenzione di discriminazioni e mobbing;

E' stato infine redatto ed approvato un regolamento per l'elezione degli Organi dell'Ateneo, con l'inserimento nello stesso del criterio delle candidature rappresentative di entrambi i generi, a pena di nullità delle stesse, e del criterio della 'seconda preferenza' da esprimere obbligatoriamente di genere diverso dalla prima.

7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Nella sezione va descritto il processo seguito dall'amministrazione per la redazione della Relazione, indicando le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità, ed evidenziando i punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*.

7.1 - Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Di seguito è riportato lo schema sintetico relativo al processo di redazione della Relazione sulla Performance.

QUANDO	Giugno-Luglio 2013	Settembre 2013	Ottobre 2013	Novembre 2013
CHI	- Area sistemi qualità e sviluppo organizzativo - Area Personale e Organizzazione	- Area sistemi qualità e sviluppo organizzativo - Area Personale e Organizzazione	NVA	- Consiglio di Ammin.ne - Senato Accademico
COSA	Raccolta dati per la misurazione della performance	Redazione relazione sulla performance 2012	Validazione della Relazione	Approvazione della relazione

7.1 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance in UNICAM

Il ciclo della performance è il processo che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati e la valutazione delle attività svolte da una organizzazione, declinate sia nella sua globalità che alle unità organizzative e ai singoli dipendenti.

L'applicazione di tale logica al sistema organizzativo UNICAM, che peraltro erano già introdotte e conosciute in UNICAM dai primi anni 2000, ha evidenziato i seguenti punti di forza:

- ha rafforzato e permesso di delineare al meglio i legami tra politiche, strategia e operatività, attraverso la coerenza tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e monitoraggio.
- ha incrementato l'accessibilità alle informazioni di interesse per il cittadino, con la pubblicazione dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;
- ha comportato l'esplicitazione degli impatti di politiche e azioni a partire dalla pianificazione strategica, fino alla comunicazione verso i cittadini;
- ha rappresentato un incentivo alla razionalizzazione del processo di monitoraggio, misurazione e valutazione delle prestazioni ed al miglioramento degli strumenti, sia a delle prestazioni organizzative che, in grande misura, di quelle individuali.

I punti di debolezza invece si sono manifestati soprattutto nei seguenti ambiti:

- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è ancora percepito dalla maggior parte degli attori come mero adempimento normativo e non come strumento di supporto decisionale per la gestione delle risorse e di miglioramento dei servizi all'utenza.
- La trasformazione degli obiettivi di programmazione triennale in linee d'azione e obiettivi immediati non sempre ha seguito un percorso coerente e consapevole, con il coinvolgimento di tutti i responsabili interni a livello politico nonché la diffusione a tutti i livelli. Questo processo poco efficace si è ribaltato ovviamente nella traduzione degli obiettivi strategici in quelli operativi, assegnati alle Scuole di Ateneo e ai responsabili delle strutture tecnico-amministrative.
- E' ancora da perfezionare il collegamento tra obiettivi e risorse, malgrado il sistema di contabilità economico-patrimoniale, adottato da UNICAM dal 2002, dovrebbe agevolare tale impostazione.
- Considerato il grande numero di nuovi strumenti di monitoraggio introdotti ed il prolungarsi nel tempo della loro messa a punto, sia da punto di vista tecnico-operativo che negli aggiustamenti progressivi delle logiche 'a monte', non è stato possibile nel 2012 effettuare alcun monitoraggio intermedio della performance.
- La parziale disomogeneità delle valutazioni del personale tecnico amministrativo: mentre la maggior parte dei valutatori ha applicato correttamente il protocollo fornito, altri hanno effettuato delle valutazioni appiattite verso l'alto.
- Scheda di monitoraggio delle attività del personale docente ancora non a regime a causa della parziale assenza di dati per l'ambito riguardante l'attrazione risorse nel triennio precedente ma anche bisognosa di qualche riequilibrio.

8. OSSERVAZIONI FINALI

L'andamento della performance 2012, misurata nell'ambito di aree strategiche e obiettivi organizzativi, è risulta essere complessivamente in linea con le attese.

Gli sforzi compiuti per implementare un sistema di monitoraggio e misurazione basato sui dati presenti ed aggiornati quotidianamente nei vari data-base gestionali ha consentito un consistente miglioramento delle capacità di controllo e di valutazione.

L'implementazione del Ciclo della Performance è avvenuta in modo difforme da quanto previsto dal piano, soprattutto per quanto riguarda la tempistica. Si sono registrati ritardi importanti e il monitoraggio intermedio non è stato svolto. Considerato l'impegno che ha comportato la messa a punto degli strumenti previsti e considerato anche che tale attività si è sommata ai monitoraggi dei processi di didattica (sistema AVA), di ricerca (VQR) e dei relativi servizi di supporto da parte di ANVUR, per la programmazione 2013 si confida di poter migliorare nell'utilizzo delle opportunità fornite dal ciclo di programmazione e controllo della performance.

Allegati:

- Allegato 1 (Obiettivi di programmazione triennale 2012_2014)
- Allegato 2 (*Allegato_2_rel_perf_Scuole_valutazione_2012.pdf*)
- Allegato 3 – Scheda ricercatore (*Allegato_3_Sch_monit_docenti_2012*)
- Allegato 4 (*Allegato_4_risultati_scheda_doc_2012.pdf*).
- Allegato 5 (*Allegato_5_risultati_AreeTA_2012.pdf*)
- Allegato 6 (*Allegato_6_risultati_valut_individuali_personaleTA.pdf*)