



RELAZIONE INTEGRATA SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

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

Consiglio di Amministrazione

30 giugno 2023



INDICE

1. Il contesto di riferimento	3
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri <i>Stakeholder</i> esterni .	6
2.1 Focus sulle classifiche annuali CENSIS.....	7
3. Obiettivi: risultati e scostamenti	15
3.1 Gli indicatori di <i>performance</i> per la misurazione e la valutazione della <i>performance</i> organizzativa	15
3.2 Obiettivi individuali – Valutazione della <i>performance</i> individuale.....	18
4. Allegati.....	26

1. Il contesto di riferimento

La Relazione sulla *performance* è prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, come novellato dal D.Lgs. n. 74/2017, e dalle deliberazioni di riferimento emanate dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT), trasformata in "Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche" (ANAC). La legge n. 98/2013 ha determinato il trasferimento all'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MUR e il citato D.Lgs. n. 74/2017, all'art. 13, comma 12, ha attribuito all'ANVUR un ruolo di coordinamento del sistema nazionale di valutazione della *performance* per università statali ed enti di ricerca vigilati dal MUR (EPR), nel rispetto dei principi contenuti nel decreto e in piena sinergia con il Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP). Con queste premesse, la Relazione sulla *performance* è parte integrante del ciclo della *performance* di cui al D.Lgs. n. 150/2009 che, tenendo conto anche delle indicazioni dell'ANVUR, può essere sintetizzato nella seguente Tabella 1:

Tabella 1 – Il cronoprogramma del "ciclo di gestione della *performance*"

Scadenza	Riferimenti	Adempimento	Organo dell'Ateneo
Ante approvazione aggiornamento SMVP	art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 (ANVUR)	Parere preventivo e vincolante sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
Ante adozione Piano integrato della performance	art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 (ANVUR)	Approvazione aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	Consiglio di Amministrazione
31 gennaio	art. 10, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane (luglio 2015)	Adozione Piano integrato della performance	Consiglio di Amministrazione
30 giugno	art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009	Approvazione Relazione sulla performance	Consiglio di Amministrazione
30 giugno	art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 Delibera Anac n. 5/2012	Validazione Relazione sulla performance	Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
15 ottobre	art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e Linee guida ANVUR per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione	Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (Relazione annuale del Nucleo di Valutazione, sezione "Valutazione della performance")	Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)



I risultati della *performance* 2022 presentati in questa relazione confermano il *trend* di progressivo miglioramento del contributo del personale dirigente, tecnico e amministrativo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo. Inoltre, anche nel 2022 sono proseguite le ricadute positive sulle attività amministrative derivanti dalla [mappatura dei processi](#), avviata nel 2015, e dalla [certificazione di qualità ISO 9001:2008](#) del sistema di gestione dell'Ateneo, iniziata nel 2016. Si tratta di iniziative dell'Ateneo, tra loro complementari, che danno un contributo rilevante alla diffusione di specifiche competenze e all'adozione di comportamenti che responsabilizzano, ulteriormente, il personale dirigente e tecnico-amministrativo nei confronti degli utenti, con un approccio al lavoro per "processi" finalizzato al miglioramento continuo, che ha un impatto positivo anche sulla gestione delle attività correlate all'accreditamento periodico della sede e dei corsi di studio previste dal [Sistema di Autovalutazione, Valutazione periodica e Accredimento \(AVA\)](#) dell'ANVUR.

Il "clima organizzativo" è stato rilevato anche con l'ausilio della consueta specifica [indagine sul "benessere organizzativo"](#)¹, che dal 2014 viene effettuata con cadenza annuale. I riscontri ottenuti hanno consentito alla Direzione Generale di disporre di dati, quantitativi e qualitativi, utili per effettuare interventi mirati, con particolare riferimento alla formazione e alla valorizzazione del personale dirigente e tecnico-amministrativo e a una più efficace condivisione e circolazione delle informazioni riguardanti sia gli obiettivi strategici dell'Ateneo, sia il coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo nelle azioni previste per il raggiungimento dei suddetti obiettivi. I risultati della rilevazione hanno confermato il *trend* positivo riconducibile ai rapporti con i colleghi di lavoro, al senso di appartenenza, all'ambiente di lavoro e un benessere organizzativo complessivo in linea con lo specifico obiettivo del Piano della *performance*. Permangono margini di miglioramento nella percezione delle possibilità di sviluppo professionale e nella circolazione delle informazioni.

Dai [risultati della rilevazione della student satisfaction](#), ovvero dell'efficacia percepita dagli studenti rispetto ai servizi che vengono loro erogati, sono emerse indicazioni per la valutazione della *performance* organizzativa, anche con riferimento alla gestione della fase emergenziale da Covid-19. L'analisi delle informazioni derivanti dal questionario, già di per sé importante, ha assunto quindi una specifica rilevanza in relazione al quadro emergenziale, consentendo di acquisire indicazioni concrete per poter meglio organizzare la didattica e i servizi agli studenti. Tali indicazioni sono state rese ancor più affidabili dall'alto tasso di compilazione del questionario da parte degli studenti che, nella rilevazione effettuata via *web* tramite Esse3 dal 25 maggio al 30 giugno 2022, si è mantenuto molto elevato attestandosi all'86,6%.

Con riferimento a tutte le domande del questionario, permane elevata, la percentuale di studenti complessivamente soddisfatti dell'esperienza universitaria presso l'Ateneo di Udine: l'84,5%. I risultati

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



del questionario, disponibili con un dettaglio informativo a livello di sede didattica, Dipartimento e Corso di studio, sono utilizzati per [pianificare azioni concrete di miglioramento](#) e la Direzione Generale coordina il monitoraggio periodico dei risultati ottenuti e gli eventuali interventi correttivi finalizzati alla realizzazione delle azioni di miglioramento in linea con le aspettative degli studenti. La Direzione Didattica e servizi agli studenti, già Area Servizi agli studenti ha, inoltre, a disposizione i suggerimenti derivanti dalla “scatola delle idee”, ovvero un indirizzo di posta elettronica (studenti@uniud.it) che può essere utilizzato dagli studenti per inviare proposte e suggerimenti per rendere l'esperienza in UNIUD utile non solo per l'acquisizione di competenze ma anche per sperimentare capacità di innovazione, creatività e operatività.

Con queste premesse, la Relazione Integrata sulla *performance* consente un confronto tra gli obiettivi previsti per l'anno 2022 dal Piano Integrato della *performance* 2022-2024² e quanto effettivamente realizzato durante l'anno. Le risultanze saranno utilizzate anche per il miglioramento *in itinere* della *performance* del corrente anno e per programmare adeguatamente i prossimi cicli di gestione della *performance*.

² Cfr. art. 27, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 che prevede anche l'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previste, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri Stakeholder esterni

Il quadro sinottico di cui alla Tabella 2 contiene dati a livello di offerta didattica, domanda e risultati della formazione e risorse umane, con le variazioni assolute e relative tra l'anno 2022 e il 2021³.

Tabella 2 – Quadro sinottico

LA DIDATTICA E LA RICERCA				
Offerta Didattica	a.a. 2021-2022	a.a. 2022-2023	Var. assolute	Var. %
Corsi di laurea	40	39	-1	-2,50%
Corsi di laurea magistrale e a ciclo unico	39	39	0	0,00%
Corsi di Dottorato	16	20	4	25,00%
Scuole di specializzazione*	22	26	4	18,18%
Master	20	27	7	35,00%
Domanda di formazione	a.a. 2021-2022	a.a. 2022-2023	Var. assolute	Var. %
Studenti iscritti	15.265	14.817	-448	-2,93%
Dottorandi	263	279	16	6,08%
Specializzandi *	513	526	13	2,53%
Iscritti a Master	414	484	70	16,91%
Risultati della formazione	anno 2021	anno 2022	Var. assolute	Var. %
Laureati	3.009	2.857	-152	-5,05%
Dottori di ricerca	78	68	-10	-12,82%

LE RISORSE UMANE				
	anno 2021	anno 2022	Var. assolute	Var. %
Personale docente e ricercatore	652	688	36	5,52%
I Fascia**	175	165	-10	-5,71%
II Fascia	272	312	40	14,71%
Ricercatori	134	104	-30	-22,39%
Ricercatori a tempo determinato	71	107	36	50,70%
Assegnisti di ricerca	180	154	-26	-14,44%
Personale Dirigente e tecnico-amm.vo	543	550	7	1,29%
a tempo indeterminato	477	484	7	1,47%
a tempo determinato	66	66	0	0,00%
Collaboratori ed esperti linguistici	33	31	-2	-6,06%

Fonti dei dati: elaborazioni Area Pianificazione e controllo direzionale su dati CSA, *Data Warehouse* di Ateneo. I dati dell'a.a. 2022/23, riferiti alla sezione "Domanda di formazione", sono provvisori. Note: * I dati relativi alle scuole di specializzazione e agli specializzandi si riferiscono all'anno accademico precedente a quello indicato. ** è compreso un Professore Straordinario a tempo determinato L. 230/2005.

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



2.1 Focus sulle classifiche annuali CENSIS

La classifica Censis da oltre vent'anni fotografa la situazione degli atenei italiani con l'obiettivo di fornire ai neodiplomati una guida nella scelta dell'università. Secondo quando emerge dalla classifica 2022/23, l'Ateneo di Udine si è posizionato al 5° posto, in Italia, tra i 16 atenei statali di medie dimensioni (fra i 10 mila e i 20 mila iscritti), con una media di 94,0 punti.

Sei i parametri presi in considerazione, tra cui la **comunicazione e servizi digitali** in cui l'Ateneo occupa la prima posizione con 109 punti, due in più rispetto allo scorso anno. Questo parametro è stato rivisto e prevede 66 indicatori, invece che 62, suddivisi in 13 famiglie: struttura del sito (presenza di elementi di base per la navigazione e la fruizione dei contenuti); servizi e strutture (possibilità di usufruire di determinati servizi anche *online*, come ad esempio l'iscrizione e pagamento tasse); *privacy* e sicurezza (attenzione prestata alla normativa *cookie* e alla sicurezza delle *webmail* degli studenti); esperienza utente livello di accessibilità, usabilità del sito web e delle App Mobile, verifica delle performance e rispetto della SEO competition); *brand identity* (attenzione prestata alla creazione di un'immagine coordinata e all'implementazione di canali e strumenti volti a veicolarla); *fundraising* (presenza di strumenti o azioni volte alla promozione di campagne 5*1000 o *crowdfunding*); studenti stranieri (presenza di determinate informazioni unicamente in lingua straniera); *Facebook* (analisi dell'*engagement* e del rapporto tra *fans* e iscritti all'Ateneo); *Twitter* (analisi dell'*engagement* e del rapporto tra *fans* e iscritti all'Ateneo); *Instagram* (analisi dell'*engagement* e del rapporto tra *fans* e iscritti all'Ateneo); *LinkedIn* (presenza dell'*account* e del rapporto tra *fans* e iscritti all'Ateneo); *Youtube* (presenza del canale e del rapporto tra iscritti al canale e iscritti all'Ateneo); e infine altri social (presenza di altri *social* di Ateneo come Tiktok, altri profili social di ateneo in HP o sezione dedicata, servizi di messaggistica istantanea). L'**occupabilità**, parametro per il quale è stato attribuito all'Università di Udine un punteggio pari a 104 e che la colloca terza in Italia fra gli atenei medi. Il terzo miglior parametro riguarda le **strutture**, con un punteggio in aumento rispetto allo scorso anno e pari a 94 punti che riguarda una serie di indicatori rapportati agli iscritti: il numero di posti in aula e posti nelle sale studio, il numero di posti nelle biblioteche; nei laboratori e nelle aule informatiche e la percentuale di studenti che ritengono adeguate le aule, i laboratori informatici e le biblioteche (fonte: "Rapporto AlmaLaurea 2022 - Profilo laureati 2021"). I punti assegnati in base al parametro dei **servizi** offerti (mese e alloggi) sono 86, gli indicatori presi in considerazione riguardano: il numero di pasti erogati nell'anno e il numero di posti e contributi alloggio sugli iscritti residenti fuori regione. Con riferimento all'**internazionalizzazione**, Udine ottiene 83 punti, collocandosi sesta, due posizioni in più rispetto allo scorso anno, fra i 16 atenei italiani di medie dimensioni. Aumenta invece il punteggio ottenuto per il parametro **borse e contributi** passando da 83 a 89 punti: si tratta della spesa degli enti per il diritto allo studio e, in parte, degli atenei, per interventi a favore degli studenti.

**RELAZIONE INTEGRATA SULLA
PERFORMANCE ANNO 2022**

ATENEIO	VALUTAZIONE CENSIS COMPLESSIVA											
	Media risultati						Rank					
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Bergamo	81,4	80,6	84,7	84,7	n.d.	n.d.	11	14	13	12	n.d.	n.d.
Brescia	89,6	86,0	88,5	89,0	87,0	88,5	6	7	7	7	8	7
Catanzaro	75,2	76,2	74,0	77,7	78,7	79,0	15	16	17	15	15	14
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	82,2	82,3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	11	11
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	82,0	83,3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	12	10
L'Aquila	75,8	78,0	79,2	79,0	80,7	80,2	14	15	15	14	14	13
Macerata	n.d.	84,6	86,7	88,8	n.d.	n.d.	n.d.	8	9	9	n.d.	n.d.
Marche	88,4	88,4	89,8	91,8	91,3	91,2	7	5	6	5	6	6
Napoli L'Orientale	71,0	70,8	73,7	73,7	77,8	78,2	16	18	18	17	16	15
Napoli Parthenope	69,2	72,0	74,7	77,0	81,8	77,3	17	17	16	16	13	16
Piemonte Orientale	80,8	81,2	86,5	85,2	83,5	82,0	12	12	11	11	9	12
Salento	86,0	88,2	86,7	88,7	87,7	87,0	9	6	9	10	7	8
Sassari	97,8	98,0	91,0	96,0	92,8	96,0	3	2	5	2	3	2
Siena	99,4	99,0	95,3	94,8	94,0	96,7	1	1	2	3	2	1
Trento	99,2	96,8	97,0	98,7	97,3	94,8	2	3	1	1	1	3
Trieste	92,8	91,0	91,2	93,3	92,0	94,5	4	4	3	4	5	4
Udine	90,4	84,4	91,2	90,8	92,8	94,0	5	9	3	6	3	5
Urbino Carlo Bo	88,0	83,4	85,5	83,7	83,3	84,8	8	10	12	13	10	9
Venezia Cà Foscari	82,6	80,8	87,8	89,0	n.d.	n.d.	10	13	8	7	n.d.	n.d.

La valutazione degli atenei si articola nelle seguenti 6 famiglie di indicatori, a ciascuna delle quali il CENSIS assegna una valutazione:

1. Servizi
2. Borse e contributi
3. Strutture
4. Comunicazione e servizi digitali
5. Internazionalizzazione
6. Occupabilità

La valutazione complessiva è la media delle valutazioni ottenute in ciascuna delle 6 famiglie di indicatori

**RELAZIONE INTEGRATA SULLA
PERFORMANCE ANNO 2022**

ATENEO	SERVIZI											
	Media risultati						Rank					
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Bergamo	82	80	77	75	n.d.	n.d.	9	10	12	12	n.d.	n.d.
Brescia	86	87	85	85	83	85	7	6	7	7	6	5
Catanzaro	80	83	78	79	76	77	10	8	11	11	10	8
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	76	75	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	10	11
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	70	72	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	15	13
L'Aquila	73	75	74	73	73	72	14	14	14	14	13	13
Macerata	n.d.	82	79	92	n.d.	n.d.	n.d.	9	9	3	n.d.	n.d.
Marche	83	80	80	82	82	77	8	10	8	10	8	8
Napoli L'Orientale	70	70	69	69	69	67	16	18	17	16	16	15
Napoli Parthenope	74	78	75	74	74	75	13	13	13	13	12	11
Piemonte Orientale	71	71	71	69	71	66	15	16	16	16	14	16
Salento	95	95	97	98	94	100	3	3	1	2	1	1
Sassari	79	79	79	85	81	81	11	12	9	7	9	7
Siena	96	96	90	94	93	98	2	1	3	1	2	2
Trento	90	87	86	84	83	76	4	6	6	9	6	10
Trieste	89	88	87	87	88	84	6	4	4	5	4	6
Udine	90	88	87	88	89	86	4	4	4	4	3	4
Urbino Carlo Bo	97	96	98	86	85	92	1	1	2	6	5	3
Venezia Cà Foscari	75	75	74	73	n.d.	n.d.	12	14	14	14	n.d.	n.d.

INDICATORI 2022/2023

S1. N° pasti erogati nell'anno solare 2020 / totale degli iscritti A.A. 2020-21.

Nota: Inoltre per gli Atenei che hanno dichiarato di aver stipulato nell'a.a. 2020-21 convenzioni con bar/ristoranti (che offrono pasti) per offrire pasti ad un prezzo agevolato ai propri studenti è stato attribuito un bonus di un punto.

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari - Rilevazione sul Diritto allo Studio 2021 – Rilevazione Censis 2022 presso Uffici di Statistica degli Atenei

S2. N° di posti e contributi alloggio al 1/11/2021 / iscritti residenti fuori regione A.A. 2020-21.

Nota: Inoltre per gli Atenei che hanno dichiarato di aver in vigore nell'a.a. 2020-21 convenzioni con strutture/collegi, per offrire un alloggio ad un prezzo agevolato ai propri studenti è stato attribuito un bonus di un punto.

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari - Rilevazione sul Diritto allo Studio 2021; Rilevazione Censis 2022 presso Uffici di Statistica degli Atenei



**RELAZIONE INTEGRATA SULLA
PERFORMANCE ANNO 2022**

ATENEIO	BORSE E CONTRIBUTI											
	Media risultati						Rank					
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Bergamo	80	76	69	66	n.d.		10	11	16	17	n.d.	n.d.
Brescia	81	81	80	72	73	72	8	7	9	14	13	13
Catanzaro	66	68	70	90	96	101	16	17	15	7	2	2
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	83	91	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	8	5
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	67	68	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	15	15
L'Aquila	75	78	74	75	73	72	13	10	13	13	13	13
Macerata	n.d.	74	78	82	n.d.	n.d.	n.d.	15	10	10	n.d.	n.d.
Marche	73	75	77	80	78	82	14	14	11	11	12	11
Napoli L'Orientale	66	66	66	83	98	96	16	18	17	8	1	3
Napoli Parthenope	67	69	66	70	87	78	15	16	17	15	6	12
Piemonte Orientale	81	83	82	67	66	66	8	6	8	16	16	16
Salento	94	91	94	100	96	90	4	4	3	3	2	7
Sassari	91	95	94	104	95	110	5	2	3	1	4	1
Siena	107	94	98	92	87	92	1	3	1	4	6	4
Trento	100	108	98	103	88	91	2	1	1	2	5	5
Trieste	91	85	89	91	81	85	5	5	5	5	10	9
Udine	97	81	86	91	83	88	3	7	6	5	8	8
Urbino Carlo Bo	82	76	85	83	80	83	7	11	7	8	11	10
Venezia Cà Foscari	78	76	76	78	n.d.	n.d.	11	11	12	12	n.d.	n.d.

INDICATORI 2022/2023

B1 Spesa degli Atenei e degli Enti del Diritto allo Studio per interventi a favore degli studenti* A.S. 2020 / totale degli iscritti A.A.2020-21

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari; Rilevazione sul Diritto allo Studio 2021 e dati tratti dal Bilancio Unico di Esercizio al 31 dicembre 2020 di ciascun Ateneo

*Le voci di spesa considerate sono le seguenti: borse di studio, attività di collaborazione a tempo parziale, prestiti d'onore e altri prestiti agevolati, premi per il conseguimento del titolo, contributi finanziari per il trasporto, altri sussidi erogati dagli Atenei e dagli Enti Diritto allo studio. Inoltre a seguito della Rilevazione Censis presso tutti gli Uffici di Statistica degli Atenei si sono presi in considerazione anche premi di studio concessi agli studenti con finanziamento da parte di privati.

**RELAZIONE INTEGRATA SULLA
PERFORMANCE ANNO 2022**

ATENEO	STRUTTURE													
	Media risultati							Rank						
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2022/23	
Bergamo	67	72	79	81	n.d.	n.d.	17	13	13	12	n.d.	n.d.	n.d.	
Brescia	98	85	92	93	91	91	90	5	8	8	8	9	9	
Catanzaro	68	69	75	76	75	75	74	14	17	17	16	15	15	
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	84	84	81	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	11	11	
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	78	78	76	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	13	13	
L'Aquila	68	71	77	78	79	79	79	14	14	14	14	12	12	
Macerata	n.d.	85	93	91	n.d.	n.d.		n.d.	8	6	10	n.d.	n.d.	
Marche	99	98	97	99	100	100	101	4	3	4	5	4	4	
Napoli L'Orientale	68	69	68	67	66	66	66	14	17	18	17	16	16	
Napoli Parthenope	72	70	77	83	85	85	85	13	16	14	11	10	10	
Piemonte Orientale	87	88	92	98	96	96	98	8	7	8	6	6	6	
Salento	90	90	92	102	101	101	99	7	5	8	3	3	3	
Sassari	110	110	110	110	110	110	110	1	1	1	1	1	1	
Siena	97	100	106	108	108	108	106	6	2	2	2	2	2	
Trento	102	89	98	100	99	99	100	3	6	3	4	5	5	
Trieste	103	92	95	94	92	92	101	2	4	5	7	8	8	
Udine	87	78	93	93	93	93	94	8	11	6	8	7	7	
Urbino Carlo Bo	75	76	80	78	77	77	77	11	12	12	14	14	14	
Venezia Cà Foscari	75	71	76	80	n.d.	n.d.	n.d.	11	14	16	13	n.d.	n.d.	

INDICATORI 2022/2023

ST1. N° posti aula/posti nelle sale studio nell'a.a. 2020-21 / iscritti A.A.2020-21

Fonte: Rilevazione Censis 2022 presso Uffici di Statistica degli Atenei - Ufficio di Statistica del Ministero dell'Università e della Ricerca. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari.

ST2. N° posti nelle biblioteche nell'a.a. 2020-2021 / iscritti A.A.2020-21

Fonte: Rilevazione Censis 2022 presso Uffici di Statistica degli Atenei - Ufficio di Statistica del Ministero dell'Università e della Ricerca. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari

ST3. N° posti nei laboratori e nelle aule informatiche nell'a.a. 2020-21 / iscritti A.A.2020-21

Fonte: Rilevazione Censis 2022 presso Uffici di Statistica degli Atenei - Ufficio di Statistica del Ministero dell'Università e della Ricerca. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari

ST4. Percentuale di studenti laureati nell'anno solare 2021 che valutano adeguate le aule, i laboratori informatici, le biblioteche

Fonte: AlmaLaurea – Profilo dei Laureati 2021. Indagine 2022. Questo indicatore è stato preso in considerazione per i soli Atenei statali.



**RELAZIONE INTEGRATA SULLA
PERFORMANCE ANNO 2022**

ATENEO	INTERNAZIONALIZZAZIONE											
	Media risultati						Rank					
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Bergamo	81	84	86	88	n.d.	n.d.	10	10	6	5	n.d.	n.d.
Brescia	80	81	83	79	79	81	12	12	9	12	10	8
Catanzaro	67	67	66	66	67	66	16	17	18	17	16	16
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	84	82	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	6	7
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	85	85	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	5	5
L'Aquila	78	78	79	78	78	80	13	14	13	13	11	10
Macerata	n.d.	86	84	87	n.d.	n.d.	n.d.	8	8	6	n.d.	n.d.
Marche	81	89	83	82	80	81	10	6	9	8	9	8
Napoli L'Orientale	85	83	82	82	84	78	7	11	11	8	6	12
Napoli Parthenope	66	66	69	71	76	69	17	18	17	16	14	15
Piemonte Orientale	77	78	78	82	78	80	14	14	14	8	11	10
Salento	76	77	75	76	77	72	15	16	16	15	13	13
Sassari	99	101	89	90	89	93	1	1	4	4	4	3
Siena	94	95	94	93	98	98	3	3	3	2	2	2
Trento	94	97	104	92	108	108	3	2	2	3	1	1
Trieste	93	95	89	87	92	89	5	3	4	6	3	4
Udine	87	87	81	82	83	83	6	7	12	8	8	6
Urbino Carlo Bo	83	81	77	77	76	71	9	12	15	14	14	14
Venezia Cà Foscari	95	95	110	102	n.d.	n.d.	2	3	1	1	n.d.	n.d.

INDICATORI 2022/2023

I1. Iscritti stranieri A.A.2020-21 / totale degli iscritti A.A.2020-21

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

I2. Studenti che nell' A.A.2020-21 hanno trascorso un periodo all'estero per studio o tirocinio (erasmus+altri programmi di mobilità internazionale) / totale degli iscritti A.A.2020-21 al netto degli immatricolati

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

I3. Studenti stranieri che nell' A.A.2020-21 hanno trascorso un periodo di studio presso l'ateneo (erasmus+altri programmi di mobilità internazionale) / totale degli iscritti A.A.2020-21

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

I4. Spesa degli atenei e degli Enti al Diritto allo Studio a favore della mobilità internazionale degli studenti A.S. 2020/ totale degli iscritti al netto degli immatricolati A.A. 2020-21

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari; Rilevazione sul Diritto allo Studio 2021 e dati tratti dal Bilancio Unico di Esercizio al 31 dicembre 2020 di ciascun Ateneo

I5. Corsi di laurea erogati in lingua inglese nell'A.A 2020-21 / totale dei corsi di laurea erogati dall' Ateneo nell' a.a 2020-21

Fonte: Rilevazione Censis 2022

I6. Corsi di studio a doppia laurea o titolo congiunto (double degree) nell'A.A 2020-21 / totale dei corsi di laurea erogati dall'Ateneo nell'a.a 2020-21

Fonte: Rilevazione Censis 2022

**RELAZIONE INTEGRATA SULLA
PERFORMANCE ANNO 2022**

ATENEIO	Occupabilità							
	Media risultati				Rank			
	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Bergamo	108	104	n.d.	n.d.	1	2	n.d.	n.d.
Brescia	102	106	106	110	3	1	1	1
Catanzaro	67	67	67	67	18	17	15	16
Foggia	n.d.	n.d.	77	72	n.d.	n.d.	13	13
Insubria	n.d.	n.d.	102	107	n.d.	n.d.	4	2
L'Aquila	92	90	95	91	10	9	8	8
Macerata	85	87	n.d.		13	11	n.d.	n.d.
Marche	100	102	105	102	6	5	2	4
Napoli L'Orientale	89	75	66	68	11	15	16	15
Napoli Parthenope	84	83	83	74	14	13	11	12
Piemonte Orientale	101	103	100	99	5	3	6	6
Salento	77	73	74	72	16	16	14	13
Sassari	71	80	79	79	17	14	12	11
Siena	84	88	88	90	14	10	10	9
Trento	93	103	103	93	8	3	3	7
Trieste	89	95	96	101	11	8	7	5
Udine	102	102	102	104	3	5	4	3
Urbino Carlo Bo	93	87	90	90	8	11	9	9
Venezia Cà Foscari	104	102	n.d.	n.d.	2	5	n.d.	n.d.

INDICATORE 2022/2023

O1. : tasso di occupazione dei laureati nell'anno solare 2020 (magistrali biennali e magistrali a ciclo unico) a un anno dal conseguimento del titolo (2021)./ totale laureati 2020 che hanno partecipato alla rilevazione nel 2020.

Fonte: AlmaLaurea - Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2022.

**RELAZIONE INTEGRATA SULLA
PERFORMANCE ANNO 2022**

ATENEO	COMUNICAZIONE E SERVIZI DIGITALI											
	Media risultati					Rank						
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Bergamo	97	91	89	94	n.d.	n.d.	7	9	9	8	n.d.	n.d.
Brescia	103	96	89	99	90	95	4	5	9	5	8	8
Catanzaro	95	94	88	88	92	89	8	8	11	13	6	12
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	89	95	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	12	8
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	90	92	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	8	11
L'Aquila	85	88	79	80	86	87	14	10	15	16	13	14
Macerata	n.d.	96	101	94	n.d.	n.d.	n.d.	5	4	8	n.d.	n.d.
Marche	106	105	102	106	103	104	3	2	3	3	2	3
Napoli L'Orientale	66	66	68	66	84	94	17	18	18	17	15	7
Napoli Parthenope	67	77	76	81	86	83	16	17	16	15	13	15
Piemonte Orientale	88	86	95	96	90	83	12	16	8	7	8	15
Salento	75	88	85	88	84	89	15	10	13	13	15	12
Sassari	110	105	103	107	103	105	1	2	1	2	2	4
Siena	103	110	100	94	90	96	4	1	5	8	8	6
Trento	110	103	103	110	103	101	1	4	1	1	2	5
Trieste	88	95	98	106	103	107	12	7	6	3	2	2
Udine	91	88	98	89	107	109	9	10	6	12	1	1
Urbino Carlo Bo	103	88	85	91	92	95	4	10	13	11	6	8
Venezia Cà Foscari	90	87	87	99	n.d.	n.d.	11	15	12	5	n.d.	n.d.

Lo scorso anno le «famiglie» (raggruppamenti di indicatori) erano 8 rispetto alle 13 di quest'anno. I vari social network erano stati raggruppati in un'unica famiglia «Social». Gli indicatori lo scorso anno erano complessivamente 62 rispetto ai 66 di quest'anno.

INDICATORI 2022/2023

C. Punteggio assegnato ai siti internet degli atenei sulla base della funzionalità e dei contenuti

La valutazione della comunicazione dei servizi digitali si compone di **66 indicatori** suddivisi in **13 famiglie**:

1. **Struttura del sito.** Utile a identificare la presenza di elementi di base per la navigazione e la fruizione dei contenuti
2. **Servizi e strutture.** Elenco degli indicatori sulla dotazione di strutture e servizi forniti agli studenti, anche online.
3. **Privacy e sicurezza.** Focus sull'attenzione prestata al rispetto delle norme sulla privacy e sicurezza di accesso ai servizi
4. **Esperienza utente.** Racchiude gli indicatori per valutare il livello di accessibilità, usabilità del sito web e delle App Mobile (secondo standard internazionali), nonché verifica delle performance e rispetto della **SEO competition**.
5. **Brand identity.** Attenzione prestata alla creazione di un'immagine coordinata e all'implementazione di canali e strumenti volti a veicolarla.
6. **Fundraising.** Presenza di strumenti o azioni volte alla promozione di campagne 5*1000 o crowdfunding.
7. **Studenti stranieri.** Presenza di determinate informazioni unicamente in lingua straniera
8. **Facebook.** Analisi dell'engagement registrato nell'ultimo anno sui profili di ateneo di facebook e del rispettivo rapporto tra fans e iscritti all'ateneo
9. **Twitter.** Analisi dell'engagement registrato nell'ultimo anno sui profili di ateneo di twitter e del rispettivo rapporto tra fans e iscritti all'ateneo
10. **Instagram.** Analisi dell'engagement registrato nell'ultimo anno sui profili di ateneo di instagram e del rispettivo rapporto tra fans e iscritti all'ateneo
11. **Youtube.** Analisi della presenza del canale e del rispettivo rapporto tra iscritti al canale e iscritti all'ateneo
12. **LinkedIn.** Analisi della presenza dell'account e del rispettivo rapporto tra fans e iscritti all'ateneo
13. **Altri social.** Viene rilevata la presenza di altri social di ateneo (Tiktok, altri profili social di ateneo in HP o sezione dedicata, servizi di messaggistica istantanea)

Fonte: Rilevazione Censis 2022

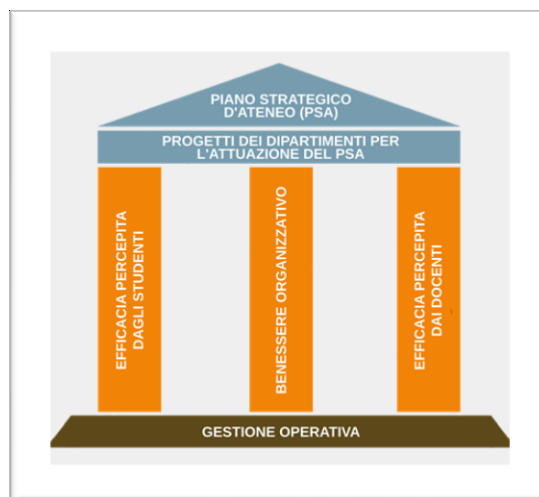
3. Obiettivi: risultati e scostamenti

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

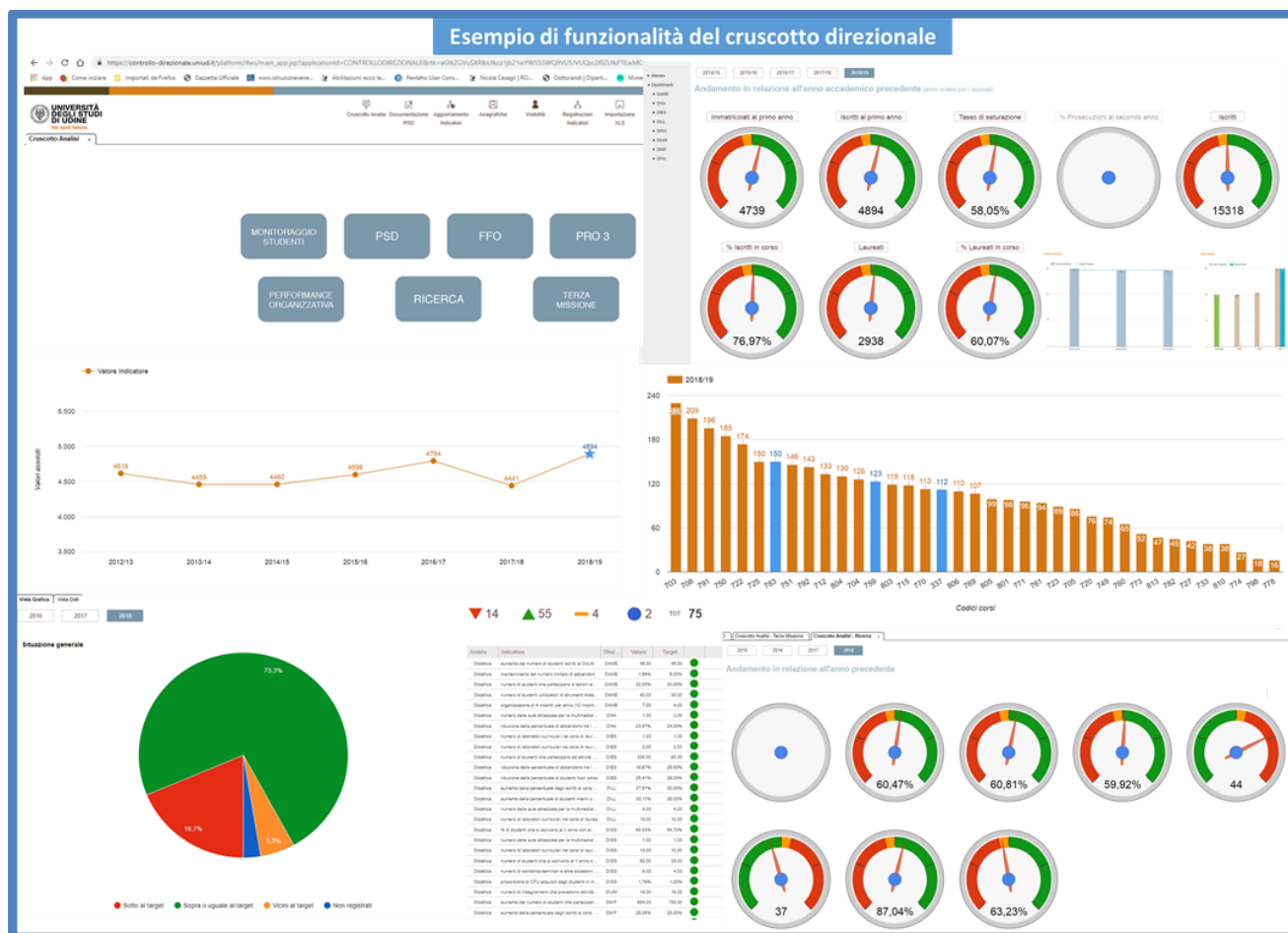
Nel 2022, come previsto dal Piano integrato della *performance* 2022-2024, è stata confermata la batteria di 11 indicatori funzionali alla misurazione della *performance* organizzativa a livello di Ateneo introdotta nel 2020. A ciascuna struttura organizzativa di primo e secondo livello sono stati assegnati specifici obiettivi operativi, funzionali a contribuire a raggiungere gli obiettivi strategici di Ateneo, a cui sono associati opportuni indicatori e relativi pesi, *target* di riferimento con l'esplicitazione della metodologia di calcolo da utilizzare per rilevare il tasso di raggiungimento degli obiettivi. Il fine è di rappresentare e misurare *performance* sulle quali il personale Dirigente e tecnico-amministrativo incide direttamente con le proprie attività a supporto delle attività *core* dell'Ateneo; si pensi, ad esempio, ai servizi erogati agli studenti, il cui gradimento e la cui qualità sono misurabili attraverso specifiche indagini che rilevano l'efficacia percepita dagli studenti. Con riferimento alla misura dell'efficienza, è presente l'indicatore denominato "Tasso di flessibilità dei costi del personale Tecnico-Amministrativo" che rappresenta un "impegno etico" nell'attuale contesto congiunturale e con un *trend* di risorse per il Sistema Universitario italiano che si prevede decrescente anche per i prossimi anni. Tale indicatore è costruito come *ratio* (rapporto) tra il costo del personale tecnico e amministrativo a tempo indeterminato e determinato + Dirigenti + Direttore Generale e i ricavi derivanti dal Fondo di Finanziamento Ordinario (quota base+ premiale+perequativo).

Anche nel 2022 il controllo direzionale dell'Ateneo ha contribuito a garantire il buon andamento dell'azione amministrativo-gestionale all'interno del seguente perimetro di riferimento:

- ✓ raggiungimento degli obiettivi strategici e acquisizione di risorse (Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), Programmazione Triennale MUR, altre fonti di finanziamento);
- ✓ sostenibilità economico-patrimoniale;
- ✓ performance organizzativa;
- ✓ adempimento a obblighi di legge (accreditamento della sede e dei Corsi di Studio, ciclo della *performance*, ...).



Di seguito si presenta un esempio di funzionalità del cruscotto direzionale, che è impostato con una profondità di dettaglio a livello di Ateneo, Dipartimento, Corso di studi e struttura amministrativa di primo livello e viene periodicamente aggiornato per consentire a oltre 200 utenti interni di monitorare le ricadute delle azioni poste in essere per contribuire a raggiungere gli obiettivi strategici e migliorare costantemente la qualità dei servizi erogati.



Tali monitoraggi sono funzionali a impostare interventi correttivi per migliorare la capacità di controllo e di intervento sulla qualità dei processi e dei servizi, contribuendo a ridurre l'ambiguità e l'indeterminatezza nei flussi operativi, a semplificare i processi decisionali e a dare risposte concrete e mirate agli studenti e alle loro famiglie, alle imprese e, in generale, a tutti gli *stakeholder* delle attività core dell'Ateneo. Coerentemente con l'impostazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, si presentano nella seguente Tabella 4 i risultati degli indicatori previsti dal Piano integrato della performance 2022-2024, funzionali alla misurazione della performance organizzativa.



Tabella 4 – Indicatori per la misurazione della performance organizzativa: “risultati vs target 2022”

Ambiti e obiettivi strategici		N.	Indicatori	Dimensione	Peso	Valore di riferimento anno 2021	Target 2022	Risultato raggiunto 2022	Tasso di raggiungimento obiettivo (max 100%)
Ambito	Obiettivo strategico								
Organizzazione	1) Ridisegnare il modello organizzativo dell'Ateneo	1	Tasso di attività Personale Tecnico-Amministrativo Numeratore: (giorni lavorabili-giorni di assenza per malattia-ferie spettanti+ferie residue dell'anno) Denominatore: giorni lavorabili	Efficienza	5%	89%	89%	89%	100,0%
		2	Tasso di flessibilità dei costi del personale Tecnico-Amministrativo (TA) Numeratore: costo a budget del personale TA a tempo indeterminato e determinato + Dirigenti + Direttore Generale Denominatore: ricavi da FFO a budget (quota base+ premiale+perequativo)	Efficienza	20%	26%	26%	25%	100,0%
	5) Promuovere il benessere organizzativo	3	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sono informato sulle strategie dell'Ateneo" (Questionario benessere organizzativo)	Efficacia percepita	10%	3,7	3,8	3,8	100,0%
		4	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Mi sento parte di una squadra" (Questionario benessere organizzativo)	Efficacia percepita	5%	4,4	4,5	4,6	100,0%
Didattica	3) Migliorare la regolarità delle carriere studentesche	5	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi informativi?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	10%	4,2	4,2	4,2	100,0%
		6	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità del servizio ricevuto dalla segreteria studenti?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	10%	4,0	4,1	4,1	100,0%
		7	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi bibliotecari di Ateneo?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	10%	4,5	4,6	4,6	100,0%
		8	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di job placement?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	10%	3,9	4,0	4,0	100,0%
	2) Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa	9	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità del servizio di orientamento?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	10%	4,1	4,2	4,0	95,2%
Internazionalizzazione	2) Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa	10	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "La promozione e le informazioni fornite sui programmi di internazionalizzazione sono adeguati?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	5%	3,9	4,0	3,9	97,5%
		11	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di internazionalizzazione?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	5%	4,4	4,4	4,3	97,7%
Totale:					100%				99,3%

Fonte: elaborazioni Area Pianificazione e controllo direzionale (APIC) su dati Amministrazione Centrale (AMCE) e Data warehouse di Ateneo. Aggiornamento al 6 giugno 2023.

3.2 Obiettivi individuali – Valutazione della *performance* individuale

Riferimenti normativi e valutazione della performance individuale

Il riferimento normativo principale per la valutazione della performance individuale nelle pubbliche amministrazioni è il D. Lgs. 150/2009, “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, che ha introdotto il ciclo della performance nelle amministrazioni pubbliche e ne dispone (art.7) la valutazione annuale della performance organizzativa e individuale.

Il successivo D. Lgs. 74/2017, “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124” (c.d. “Riforma Madia”) contiene modifiche al D. Lgs. 150/2009, riguardo alla valutazione della performance dei lavoratori pubblici, con lo scopo di migliorarne la produttività, nonché di potenziare l’efficienza e la trasparenza in tutta la pubblica amministrazione.

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

Il ciclo di valutazione annuale della performance individuale del personale Dirigente e tecnico amministrativo è attivato, presso l’Università degli Studi di Udine, secondo quanto disposto dal Sistema Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Consiglio di Amministrazione dell’Università, a sua volta approvato dal Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ciascun anno (per la performance 2022, il riferimento è il Sistema approvato in data 27 gennaio 2023).

In base all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (decreto Reclutamento) il Piano della performance viene integrato nel Piano integrato di attività e organizzazione, unitamente alla maggior parte dei documenti programmatori delle Pubbliche Amministrazioni.

L’Ateneo ha provveduto a tale integrazione già per il triennio 2022-2025.

La valutazione della Performance individuale relativa all’anno 2022, analogamente a quanto avveniva gli anni scorsi, è relativa sia all’ambito prestazionale (raggiungimento obiettivi individuali) che a quello comportamentale (valutazione competenze comportamentali) ovvero:

- a) risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e sulle competenze comportamentali, per il personale dirigente e il personale con incarichi di responsabilità;
- b) competenze comportamentali per il personale di cat. B, C e D senza incarichi di responsabilità

La valutazione delle competenze comportamentali e degli obiettivi individuali è avvenuta attraverso un sistema di schede, differenziate in relazione al profilo di appartenenza (B non



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

A seguito degli interventi di monitoraggio messi in atto dalla Direzione Generale nel corso del 2022, è emerso che le strutture hanno mantenuto sostanzialmente e raggiunto gli obiettivi di performance individuale assegnati per il 2022.

L'esito della valutazione della Performance 2022 viene utilizzata per la corresponsione su base meritocratica della produttività individuale, come previsto dal D. Lgs. 150/2009 ed i suoi successivi aggiornamenti, secondo quanto segue:

- a) per il personale per il personale titolare di indennità di responsabilità: per il 50% è rapportata alla valutazione dei comportamenti organizzativi e per il 50% al raggiungimento degli obiettivi assegnati, che concorrono al raggiungimento della performance di Ateneo, così come definiti nel Piano della Performance 2022-2025 e ripresi dal PIAO 2022-2025;
- b) per il personale non titolare di indennità di responsabilità: la produttività è commisurata per il 100% all'esito della valutazione sui comportamenti organizzativi.

Il processo è stato attivato l'8 maggio 2022 e la fase di valutazione si è conclusa l'8 giugno 2022 e ha visto 78 unità di personale (compreso il Direttore Generale) coinvolte nel ruolo di valutatore. Tutti i 78 valutatori sono intervenuti nella valutazione delle competenze comportamentali. La procedura è stata accompagnata dalla redazione di note operative ed esplicative, inviate a ciascuno dei valutatori al fine di chiarire il funzionamento del processo.

La valutazione degli obiettivi individuali

La valutazione della performance individuale relativamente al raggiungimento degli obiettivi individuali ha coinvolto il personale dirigente e il personale titolare di incarichi di responsabilità. Gli obiettivi sono stati attribuiti nell'ambito del Piano integrato della performance 2022-2025 e ripresi dal PIAO 2022-2025, eventualmente parzialmente rimodulati a seguito dell'attività di monitoraggio messa in atto dalla Direzione Generale. Ciascun obiettivo operativo è stato descritto in termini di ambito, indicatori, target (termine di consegna) e schema per la valutazione.



Gli obiettivi sono assegnati ai Responsabili delle Direzioni e degli Uffici ad esse afferenti, ai Responsabili dei Servizi dipartimentali e ai Responsabili dei Servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e all'amministrazione dei Dipartimenti, ai Responsabili dei presidi tecnici dipartimentali e del presidio tecnico dell'Azienda Agraria universitaria, ai Responsabili delle Aree dell'Amministrazione centrale e dei loro Uffici, ai Servizi di Segreteria della Direzione Generale e del Rettorato e al Responsabile dell'Ufficio Procedure di qualità, audit e progetti direzionali della Direzione Generale. In linea generale, tali obiettivi mirano al consolidamento della digitalizzazione di numerosi processi organizzativi, in coerenza con l'attività programmatica ed il piano di implementazione di orizzonte triennale predisposto nel corso del 2021 ai fini del miglioramento continuo del supporto alle attività core dell'Ateneo e a potenziare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.

Una parte della retribuzione accessoria dei Responsabili è commisurata al raggiungimento degli obiettivi individuali. Per ogni responsabile, ciascuno degli obiettivi assegnati è caratterizzato da un proprio "peso" percentuale sul raggiungimento della performance individuale e tale peso è determinato dalla rilevanza o complessità dell'obiettivo stesso.

Nei casi in cui in corso d'anno si fossero presentati avvicendamenti nei responsabili o modifiche dell'assetto organizzativo, i titolari dell'incarico di responsabilità sono stati valutati sugli obiettivi assegnati per lo scorcio d'anno di riferimento.

La valutazione delle competenze comportamentali

L'integrazione tra la valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi e la valutazione di competenze comportamentali, differenziate per categoria, garantisce un processo di valutazione integrale della performance individuale che tiene anche conto della specificità dei ruoli ricoperti.

La valutazione delle competenze comportamentali ha riguardato 569 unità di personale, a tempo indeterminato e determinato, compresi quattro dirigenti, valutati secondo schede differenziate, messe a punto per ciascun profilo professionale (B non responsabile, C non responsabile, D non Responsabile, Responsabile, EP e Dirigente).

Le schede utilizzate per la valutazione delle competenze comportamentali non sono state modificate rispetto all'anno precedente. In particolare, sono state valutate competenze di tipo manageriale, trasversali e realizzative specifiche, in base al ruolo e alla categoria. Ad ogni competenza è stato associato un indicatore recante la descrizione del comportamento organizzativo richiesto.



La valutazione relativa a ciascun indicatore è stata effettuata attribuendo un punteggio secondo una scala da 0 a 5 basata sulla frequenza dei comportamenti. Per ogni indicatore è stato individuato un punteggio atteso. Tale punteggio indica la frequenza ideale attesa in relazione alla competenza e al profilo professionale del valutato.

Il punteggio finale, determinato dalla media aritmetica delle valutazioni assegnate relativamente a ciascun indicatore, comporta la collocazione in una fascia che verrà utilizzata, tenuto conto del periodo lavorato, per il calcolo del riconoscimento economico correlato alla performance.

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

1. valutazione delle competenze comportamentali;
2. omogeneizzazione delle valutazioni a seguito di un'analisi statistica dei dati sulle valutazioni relative alle competenze comportamentali, finalizzata ad evitare eccessivi disallineamenti nei criteri di valutazione adottati da valutatori diversi;
3. colloquio con il valutato;
4. conclusione del processo con acquisizione della valutazione definitiva..

A conclusione del ciclo della *performance*, è possibile rendere pubblici i dati di sintesi relativi alla valutazione degli obiettivi e dei comportamenti.

Dati riepilogativi relativi alla valutazione degli obiettivi 2022

Complessivamente, nel 2022 sono stati assegnati 437 obiettivi individuali a 79 figure di Responsabili, compresi i Dirigenti, che, nell'assetto rilevato ai fini della valutazione, al 30 settembre 2022, ricomprendevano:

Tipologia	Numero Responsabili
Sotto-articolazioni di Direzioni, Aree, Dipartimenti	57
Responsabili servizi dipartimentali	8
Responsabili Area	3
Responsabili servizi in staff alla Direzione Generale	1
Responsabili presidi tecnici dipartimentali	5
Dirigenti	4
Responsabili direzione	1
Responsabili Segreteria Rettore e Direttore Generale	2
Responsabile Procedure di qualità, Audit e Progetti Direzionali	1
TOTALE	79



Gli obiettivi all'interno delle singole strutture sono stati assegnati in modo coordinato coerentemente con gli obiettivi dell'Ateneo e hanno riguardato, in particolare, il processo di progressiva digitalizzazione delle procedure interne secondo il piano triennale definito nel corso del 2021.

La valutazione degli obiettivi individuali 2022 è stata avviata con la presentazione da parte di ciascun Responsabile al suo valutatore di una Relazione sullo stato di attuazione degli stessi. Il valutatore, quindi, utilizzando il sistema POVAL di valutazioni on line, ha provveduto a comunicare la propria valutazione sintetizzata nelle risposte ad un questionario che, per ciascun valutato, ricomprendeva l'insieme degli obiettivi assegnati.

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

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

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

Dati riepilogativi relativi alla valutazione dei comportamenti per l'anno 2022

Il processo di valutazione della performance comportamentale ha riguardato 569 unità di personale nel ruolo di valutato (compresi 4 dirigenti) e 78 unità di personale nel ruolo di valutatore, compreso il Direttore Generale per i ruoli apicali di primo livello.

Il numero dei questionari somministrati risulta, per categoria:

Categoria valutazione	Numero questionari
Performance Categoria B	22
Performance Categoria C	377
Performance Categoria D	84
Performance Categoria EP	17
Performance Categoria Responsabile	65
Performance Dirigenti	4

Con riferimento alla valutazione ottenuta nelle competenze comportamentali, si riporta per ciascun profilo la media aritmetica dei punteggi conseguiti per le varie competenze valutate raffrontata con i punteggi medi dei valori attesi. Si rileva il complessivo mantenimento dei livelli di performance.

Nel grafico finale viene riportata la media delle valutazioni conseguite per categoria, con riferimento ai "valori attesi" medi per ciascuna di esse.



Categoria B non Responsabile

Profilo	Competenza	Media 2021	Media 2022
B non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	3,54	3,83
	Flessibilità/Collaborazione	3,83	4,19
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,00	3,61	3,92

Categoria C non Responsabile

Profilo	Competenza	Media 2021	Media 2022
C non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,23	4,19
	Flessibilità/Collaborazione	4,46	4,46
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,50	4,29	4,26

Categoria D non Responsabile

Profilo	Competenza	Media 2021	Media 2022
D non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,49	4,57
	Flessibilità/Collaborazione	4,48	4,50
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,75	4,49	4,56

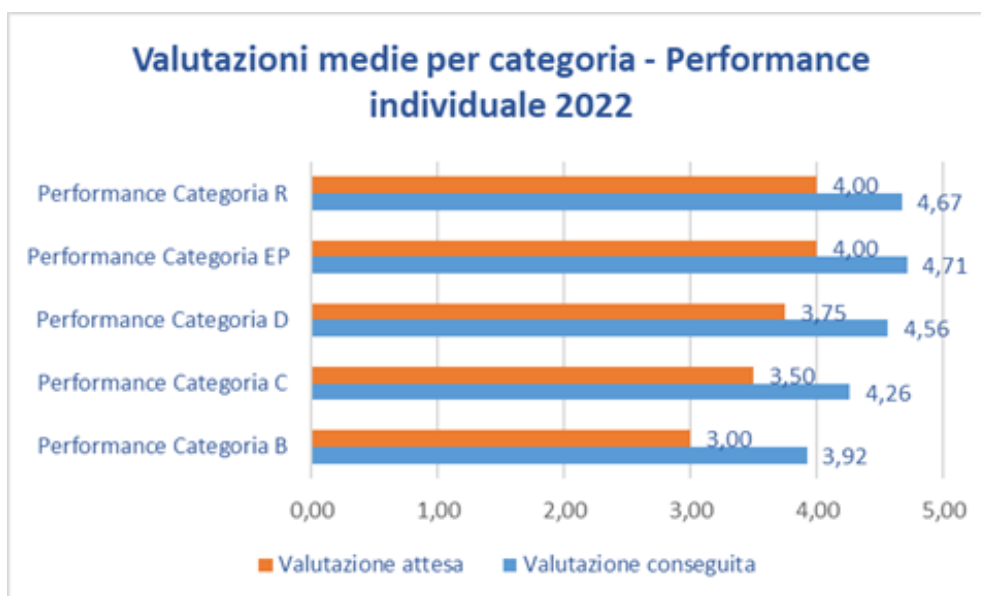
Categoria Responsabile

Profilo	Competenza	Media 2021	Media 2022
Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,63	4,63
	Flessibilità/Collaborazione	4,79	4,79
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 4,00	4,67	4,67



Categoria EP

Profilo	Competenza	Media 2021	Media 2022
EP	Allineamento con l'organizzazione	4,59	4,80
	Attenzione alle relazioni	4,41	4,60
	Collaborazione	4,53	4,80
	Flessibilità	4,88	4,80
	Orientamento al miglioramento e all'innovazione	4,82	4,80
	Orientamento al risultato	4,65	4,90
	Problem solving	4,76	4,70
	Programmazione e controllo	4,59	4,70
	Supervisione dei collaboratori	4,71	4,70
	Sviluppo dei collaboratori	4,53	4,30
	Media complessiva categoria su valore medio atteso 4,00		4,64





La valutazione dei Dirigenti

La valutazione dei Dirigenti è basata sui risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e sulle competenze comportamentali. In particolare, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance la retribuzione di risultato è commisurata per il 60% al raggiungimento degli obiettivi, per il 20% ai comportamenti organizzativi, e per il 20% ai risultati della performance d'Ateneo.

Per quanto riguarda gli obiettivi, a ciascun obiettivo è stato attribuito un punteggio secondo una scala che va da 0 a 2, basato sul grado di raggiungimento.

Punteggio	Grado di raggiungimento
0	Obiettivo non raggiunto
1	Obiettivo raggiunto parzialmente
2	Obiettivo pienamente raggiunto

Per il personale dirigente è stata elaborata una scheda di valutazione delle competenze comportamentali che viene compilata dal Direttore Generale. La valutazione effettuata per il 2022 sulla base di 10 competenze manageriali, su una scala 0-10 come sotto riportata, si pone nell'area della valutazione positiva.

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

Considerazioni conclusive

L'organizzazione ha mantenuto nella sostanza gli obiettivi assegnati a inizio anno portandoli a termine, rispondendo, nel contempo, alle esigenze interne ed esterne dell'operatività ordinaria, anche grazie al consolidamento del processo di digitalizzazione e dematerializzazione di ulteriori processi organizzativi rispetto all'anno precedente. Il raggiungimento complessivo degli obiettivi evidenzia la capacità dell'organizzazione di adattarsi all'evoluzione delle richieste degli utenti interni ed esterni dei servizi erogati.

Si sottolinea infine l'alto livello di performance comportamentale per tutte le categorie di personale, con un miglioramento sensibile, rispetto all'anno precedente per le categorie B, D ed EP.



4. Allegati

I documenti del ciclo di gestione della performance

Documento	Data di prima approvazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	08 marzo 2012	27 gennaio 2023	https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/smvp_uniud_2023_.pdf
Piano della performance	17 febbraio 2011 (Piano performance 2011-2013)	27 gennaio 2023 (già Piano Integrato performance, ora all'interno del PIAO 2023-2025)	https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-generalipi/piao/piao_2023_25_universit_degli-studi_di_udine.pdf
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	26 aprile 2012 (Piano della Trasparenza e Integrità 2012-2014)	27 gennaio 2023 (già Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ora all'interno del PIAO 2023-2025)	https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-generalipi/piao/piao_2023_25_universit_degli-studi_di_udine.pdf

La valutazione individuale

Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili ⁴	1		SI			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	3	06/2022	NO	X		
Non dirigenti	559	06/2022	NO	X		

⁴ Direttore Generale dal 09/03/2012, come da delibera del Consiglio di Amministrazione ex lege 240/2010. Ante: "Direttore Amministrativo".





Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili				50			50
Dirigenti di II fascia e assimilabili	20			60			20
Non dirigenti							
Categoria EP con P.O.				50			50
cat. C e D con P.O.				50			50
cat. B, C, D non resp.				0			100

Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili*			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	3	1	
Non dirigenti	563	0	2

*Il processo di valutazione non è ancora concluso



Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	X		Obiettivi, comportamenti organizzativi e <i>performance</i> organizzativa		Data incarico
Categoria EP con P.O. cat. C e D con P.O	X		Obiettivi e comportamenti organizzativi		19/06/2020
cat. B, C, D non resp.	X		Comportamenti organizzativi		19/06/2020

Obblighi dirigenziali

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	
Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
X	