



# **RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* ANNO 2023**

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

**Consiglio di Amministrazione**

**28 giugno 2024**



## 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 <i>Focus</i> 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.....	27

## 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
Precede l'approvazione dell'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)
Precede l'approvazione del PIAO che contiene anche il Piano 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); D.L. 80/2021 con riferimento al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO),	Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il documento unico di pianificazione e programmazione in cui sono confluiti i Piani che le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre annualmente per diversi ambiti, con orizzonte triennale, tra cui anche il piano della <i>performance</i> ,	Consiglio di Amministrazione
30 giugno	art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009	Approvazione Relazione sulla <i>performance</i>	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 <i>performance</i>	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 <i>performance</i> ")	Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

I risultati della *performance* 2023 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 2023 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"](#)<sup>1</sup>, 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.

L'analisi delle informazioni derivanti dal questionario ha consentito 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 15 maggio al 30 giugno 2023, si è mantenuto molto elevato attestandosi all'86,1%.

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'84,8%. I risultati del questionario, disponibili con un dettaglio informativo a livello di sede didattica, Dipartimento e

---

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



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. L'Area Servizi agli studenti ha, inoltre, a disposizione i suggerimenti derivanti dalla "scatola delle idee", ovvero un indirizzo di posta elettronica ([studenti@uniud.it](mailto: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 sulla *performance* consente un confronto tra gli obiettivi previsti per l'anno 2023 dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025<sup>2</sup> 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 i prossimi cicli di gestione della *performance*.

---

<sup>2</sup> Cfr. art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i.

## 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 2023 e il 2022<sup>3</sup>.

**Tabella 2** – Quadro sinottico

LA DIDATTICA E LA RICERCA				
Offerta Didattica	a.a. 2022-2023	a.a. 2023-2024	Var. assolute	Var. %
Corsi di laurea	39	40	1	2,56%
Corsi di laurea magistrale e a ciclo unico	39	41	2	5,13%
Corsi di Dottorato	20	27	7	35,00%
Scuole di specializzazione*	26	27	1	3,85%
Master	27	19	-8	-29,63%
Domanda di formazione	a.a. 2022-2023	a.a. 2023-2024	Var. assolute	Var. %
Studenti iscritti	15.030	15.258	228	1,52%
Dottorandi	284	318	34	11,97%
Specializzandi *	526	541	15	2,85%
Iscritti a Master	484	455	-29	-5,99%
Risultati della formazione	anno 2022	anno 2023	Var. assolute	Var. %
Laureati	2.857	2.984	127	4,45%
Dottori di ricerca	68	75	7	10,29%

LE RISORSE UMANE				
	anno 2022	anno 2023	Var. assolute	Var. %
<b>Personale docente e ricercatore</b>	<b>688</b>	<b>692</b>	<b>4</b>	<b>0,58%</b>
I Fascia	165	166	1	0,61%
II Fascia	312	306	-6	-1,92%
Ricercatori	104	98	-6	-5,77%
Ricercatori a tempo determinato	107	122	15	14,02%
<b>Assegnisti di ricerca</b>	<b>154</b>	<b>199</b>	<b>45</b>	<b>29,22%</b>
<b>Personale Dirigente e tecnico-amm.vo</b>	<b>550</b>	<b>541</b>	<b>-9</b>	<b>-1,64%</b>
a tempo indeterminato	484	477	-7	-1,45%
a tempo determinato	66	64	-2	-3,03%
<b>Collaboratori ed esperti linguistici</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>3,23%</b>

Fonti dei dati: elaborazioni Area Pianificazione e controllo direzionale su dati CSA, *Data Warehouse* di Ateneo. I dati dell'a.a. 2023/24, 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.

<sup>3</sup> 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 2023/24, l'Ateneo di Udine si è posizionato al 2° posto, guadagnando tre posizioni rispetto allo scorso anno, in Italia, tra i 17 atenei statali di medie dimensioni (fra i 10 mila e i 20 mila iscritti), con una media di 93,7 punti.

Sei i parametri presi in considerazione, tra cui la **comunicazione e servizi digitali** in cui l'Ateneo occupa la prima posizione con 107 punti. Questo parametro è stato rivisto e prevede 65 indicatori 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) e infine altri social (presenza di altri *social* di Ateneo e/o servizi di messaggistica istantanea). L'**occupabilità**, parametro per il quale è stato attribuito all'Università di Udine un punteggio pari a 106, due punti in più rispetto allo scorso anno, e che la colloca seconda in Italia fra gli atenei medi. La categoria **strutture**, che vede un punteggio in aumento rispetto allo scorso anno e pari a 96 punti, 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 2023 - Profilo laureati 2022"). I punti assegnati in base al parametro dei **servizi** offerti (mense 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 77 punti, collocandosi quattordicesima, fra i 17 atenei italiani di medie dimensioni. Aumenta invece il punteggio ottenuto per il parametro **borse e contributi** passando a 90 punti ottenendo così il quinto posto in classifica tra gli atenei italiani di medie dimensioni, si tratta della spesa degli enti per il diritto allo studio e, in parte, degli atenei, per interventi a favore degli studenti.



**RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE ANNO 2023**

VALUTAZIONE CENSIS COMPLESSIVA												
ATENEO	Punteggio per anno						Classifica per anno					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bergamo	80,6	84,7	84,7	n.d.	n.d.	84,3	14	13	12	n.d.	n.d.	9
Brescia	86,0	88,5	89,0	87,0	88,5	87,5	7	7	7	8	7	7
Catanzaro	76,2	74,0	77,7	78,7	79,0	79,2	16	17	15	15	14	16
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	82,2	82,3	81,8	n.d.	n.d.	n.d.	11,0	11	14
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	82,0	83,3	83,2	n.d.	n.d.	n.d.	12,0	10	11
L'Aquila	78,0	79,2	79,0	80,7	80,2	79,0	15	15	14	14	13	17
Macerata	84,6	86,7	88,8	n.d.	n.d.		8	9	9	n.d.	n.d.	n.d.
Marche	88,4	89,8	91,8	91,3	91,2	91,8	5	6	5	6	6	5
Napoli L'Orientale	70,8	73,7	73,7	77,8	78,2	79,3	18	18	17	16	15	15
Napoli Parthenope	72,0	74,7	77,0	81,8	77,3	83,2	17	16	16	13	16	11
Piemonte Orientale	81,2	86,5	85,2	83,5	82,0	84,2	12	11	11	9	12	10
Salento	88,2	86,7	88,7	87,7	87,0	87,2	6	9	10	7	8	8
Sassari	98,0	91,0	96,0	92,8	96,0	92,3	2	5	2	3	2	4
Siena	99,0	95,3	94,8	94,0	96,7	93,0	1	2	3	2	1	3
Trento	96,8	97,0	98,7	97,3	94,8	96,2	3	1	1	1	3	1
Trieste	91,0	91,2	93,3	92,0	94,5	91,3	4	3	4	5	4	6
<b>Udine</b>	<b>84,4</b>	<b>91,2</b>	<b>90,8</b>	<b>92,8</b>	<b>94</b>	<b>93,7</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
Urbino Carlo Bo	83,4	85,5	83,7	83,3	84,8	82,3	10	12	13	10	9	13
Venezia Cà Foscari	80,8	87,8	89,0	n.d.	n.d.	n.d.	13	8	7	n.d.	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 SULLA  
PERFORMANCE ANNO 2023**

ATENEIO	SERVIZI											
	Punteggio per anno						Classifica per anno					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bergamo	80	77	75	n.d.	n.d.	73	10	12	12	n.d.	n.d.	12
Brescia	87	85	85	83	85	79	6	7	7	6	5	7
Catanzaro	83	78	79	76	77	73	8	11	11	10	8	12
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	76	75	71	n.d.	n.d.	n.d.	10	11	14
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	70	72	75	n.d.	n.d.	n.d.	15	13	11
L'Aquila	75	74	73	73	72	68	14	14	14	13	13	15
Macerata	82	79	92	n.d.	n.d.	n.d.	9	9	3	n.d.	n.d.	n.d.
Marche	80	80	82	82	77	76	10	8	10	8	8	10
Napoli L'Orientale	70	69	69	69	67	66	18	17	16	16	15	17
Napoli Parthenope	78	76	74	74	75	78	13	13	13	12	11	8
Piemonte Orientale	71	71	69	71	66	67	16	16	16	14	16	16
Salento	95	97	93	94	100	94	3	1	2	1	1	1
Sassari	79	79	85	81	81	80	12	9	7	9	7	6
Siena	96	90	94	93	98	92	1	3	1	2	2	2
Trento	87	86	84	83	76	77	6	6	9	6	10	9
Trieste	88	87	87	88	84	85	4	4	5	4	6	5
<b>Udine</b>	<b>88</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>89</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
Urbino Carlo Bo	96	93	86	85	92	86	1	2	6	5	3	3
Venezia Cà Foscari	75	74	73	n.d.	n.d.	n.d.	14	14	14	n.d.	n.d.	n.d.

**INDICATORI 2023/2024**

Numero pasti erogati/iscritti;  
numero di posti e contributi  
alloggio/iscritti residenti fuori regione



**RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE ANNO 2023**

ATENEIO	BORSE E CONTRIBUTI											
	Punteggio per anno						Classifica per anno					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bergamo	76	69	66	n.d.	n.d.	66	11	16	17	n.d.	n.d.	16
Brescia	81	80	72	73	72	72	7	9	14	13	13	13
Catanzaro	68	70	90	96	101	98	17	15	7	2	2	2
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	83	91	85	n.d.	n.d.	n.d.	8	5	9
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	67	68	67	n.d.	n.d.	n.d.	15	15	15
L'Aquila	78	74	75	73	72	69	10	13	13	13	13	14
Macerata	74	78	82	n.d.	n.d.	n.d.	15	10	10	n.d.	n.d.	n.d.
Marche	75	77	80	78	82	88	14	11	11	12	11	8
Napoli L'Orientale	66	66	83	98	96	83	18	17	8	1	3	10
Napoli Parthenope	69	66	70	87	78	91	16	17	15	6	12	4
Piemonte Orientale	83	82	67	66	66	66	6	8	16	16	16	16
Salento	91	94	100	96	90	89	4	3	3	2	7	6
Sassari	95	94	104	95	110	110	2	3	1	4	1	1
Siena	94	98	92	87	92	94	3	1	4	6	4	3
Trento	108	98	103	88	91	89	1	1	2	5	5	6
Trieste	85	89	91	81	85	82	5	5	5	10	9	11
<b>Udine</b>	<b>81</b>	<b>86</b>	<b>91</b>	<b>83</b>	<b>88</b>	<b>90</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>5</b>
Urbino Carlo Bo	76	85	83	80	83	82	11	7	8	11	10	11
Venezia Cà Foscari	76	76	78	n.d.	n.d.	n.d.	11	12	12	n.d.	n.d.	n.d.

**INDICATORE 2023/2024**

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

\*NOTA: 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.



**RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE ANNO 2023**

ATENEIO	STRUTTURE											
	Punteggio per anno						Classifica per anno					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bergamo	72	79	81	n.d.	n.d.	93	13	13	12	n.d.	n.d.	9
Brescia	85	92	93	91	90	90	8	8	8	9	9	10
Catanzaro	69	75	76	75	74	78	17	17	16	15	15	15
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	84	81	85	n.d.	n.d.	n.d.	11	11	13
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	78	76	80	n.d.	n.d.	n.d.	13	14	14
L'Aquila	71	77	78	79	79	76	14	14	14	12	12	17
Macerata	85	93	91	n.d.	n.d.	n.d.	8	6	10	n.d.	n.d.	n.d.
Marche	93	97	99	100	101	101	3	4	5	4	3	6
Napoli L'Orientale	69	68	67	66	66	77	17	18	17	16	16	16
Napoli Parthenope	70	77	83	85	85	90	16	14	11	10	10	10
Piemonte Orientale	88	92	98	96	98	105	7	8	6	6	7	3
Salento	90	92	102	101	99	103	5	8	3	3	6	4
Sassari	110	110	110	110	110	110	1	1	1	1	1	1
Siena	100	106	108	108	106	106	2	2	2	2	2	2
Trento	89	98	100	99	100	103	6	3	4	5	5	4
Trieste	92	95	94	92	101	101	4	5	7	8	3	6
<b>Udine</b>	<b>78</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>94</b>	<b>96</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
Urbino Carlo Bo	76	80	78	77	77	86	12	12	14	14	13	12
Venezia Cà Foscari	71	76	80	n.d.	n.d.	n.d.	14	16	13	n.d.	n.d.	n.d.

**INDICATORE 2023/2024**

posti aula/iscritti; posti nelle biblioteche/iscritti; posti nei laboratori scientifici/iscritti;  
giudizio positivo attribuito dai laureati nel 2021 riferita alle aule, aule studio, laboratori informatici e biblioteche (questionario AlmaLaurea);  
rapporto iscritti regolari e docenti di ruolo.



**RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE ANNO 2023**

ATENE0	Occupabilità									
	Punteggio per anno					Classifica				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Bergamo	108	104			102	1	2	n.d.	n.d.	4
Brescia	102	106	106	110	108	3	1	1	1	1
Catanzaro	67	67	67	67	68	18	17	15	16	16
Foggia	n.d.	n.d.	77	72	70	n.d.	n.d.	13	13	15
Insubria	n.d.	n.d.	102	107	101	n.d.	n.d.	4	2	5
L'Aquila	92	90	95	91	94	10	9	8	8	9
Macerata	85	87	n.d.	n.d.	n.d.	13	11	n.d.	n.d.	n.d.
Marche	100	102	105	102	106	6	5	2	4	2
Napoli L'Orientale	89	75	66	68	74	11	15	16	15	13
Napoli Parthenope	84	83	83	74	75	14	13	11	12	12
Piemonte Orientale	101	103	100	99	100	5	3	6	6	6
Salento	77	73	74	72	68	16	16	14	13	16
Sassari	71	80	79	79	74	17	14	12	11	13
Siena	84	88	88	90	87	14	10	10	9	10
Trento	93	103	103	93	98	8	3	3	7	7
Trieste	89	95	96	101	98	11	8	7	5	7
<b>Udine</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>104</b>	<b>106</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
Urbino Carlo Bo	93	87	90	90	81	8	11	9	9	11
Venezia Cà Foscari	104	102	n.d.	n.d.	n.d.	2	5	n.d.	n.d.	n.d.

**INDICATORE 2023/2024**

tasso di occupazione dei laureati nel 2022 (magistrali biennali e magistrali a ciclo unico) a un anno dal conseguimento del titolo

Fonte: AlmaLaurea - Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2023.

**RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE ANNO 2023**

COMUNICAZIONE E SERVIZI DIGITALI												
ATENEVO	Punteggio per anno						Classifica per anno					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bergamo	91	89	94	n.d.	n.d.	86	9	9	8	n.d.	n.d.	15
Brescia	96	89	99	90	93	98	5	9	5	8	8	5
Catanzaro	94	88	88	92	89	91	8	11	13	6	12	9
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	89	93	93	n.d.	n.d.	n.d.	12	8	8
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	90	92	90	n.d.	n.d.	n.d.	8	11	11
L'Aquila	88	79	80	86	87	88	10	15	16	13	14	12
Macerata	96	101	94	n.d.	n.d.	n.d.	5	4	8	n.d.	n.d.	n.d.
Marche	105	102	106	103	104	100	2	3	3	2	3	2
Napoli L'Orientale	66	68	66	84	94	95	18	18	17	15	7	6
Napoli Parthenope	77	76	81	86	83	85	17	16	15	13	15	17
Piemonte Orientale	86	95	96	90	83	88	16	8	7	8	15	12
Salento	88	85	88	84	89	95	10	13	13	15	12	6
Sassari	105	103	107	103	103	91	n.d.	1	2	2	4	9
Siena	110	100	94	90	96	86	1	5	8	8	6	15
Trento	103	103	110	103	101	100	4	1	1	2	5	2
Trieste	95	98	106	103	107	100	7	6	3	2	2	2
<b>Udine</b>	<b>88</b>	<b>98</b>	<b>89</b>	<b>107</b>	<b>109</b>	<b>107</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Urbino Carlo Bo	88	85	91	92	93	88	10	13	11	6	8	12
Venezia Cà Foscari	87	87	99	n.d.	n.d.		15	12	5	n.d.	n.d.	n.d.

**INDICATORE 2023/2024**

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

**RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE ANNO 2023**

ATENEIO	INTERNAZIONALIZZAZIONE											
	Punteggio per anno						Classifica per anno					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bergamo	84	86	88	n.d.	n.d.	86	10	6	5	n.d.	n.d.	n.d.
Brescia	81	83	79	79	81	78	12	9	12	10	8	13
Catanzaro	67	66	66	67	66	67	17	18	17	16	16	17
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	84	82	87	n.d.	n.d.	n.d.	6	7	4
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	85	85	86	n.d.	n.d.	n.d.	5	5	5
L'Aquila	78	79	78	78	80	79	14	13	13	11	10	11
Macerata	86	84	87	n.d.	n.d.	n.d.	8	8	6	n.d.	n.d.	n.d.
Marche	89	83	82	80	81	80	6	9	8	9	8	9
Napoli L'Orientale	83	82	82	84	78	81	11	11	8	6	12	8
Napoli Parthenope	66	69	71	76	69	80	18	17	16	14	15	9
Piemonte Orientale	78	78	82	78	80	79	14	14	8	11	10	11
Salento	77	75	76	77	72	74	16	16	15	13	13	15
Sassari	101	89	90	89	93	89	1	4	4	4	3	3
Siena	95	94	93	98	98	93	3	3	2	2	2	2
Trento	97	104	92	108	108	110	2	2	3	1	1	1
Trieste	95	89	87	92	89	82	3	4	6	3	4	7
<b>Udine</b>	<b>87</b>	<b>81</b>	<b>82</b>	<b>83</b>	<b>83</b>	<b>77</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>
Urbino Carlo Bo	81	77	77	76	71	71	12	15	14	14	14	16
Venezia Cà Foscari	95	110	102	n.d.	n.d.	n.d.	3	1	1	n.d.	n.d.	n.d.

**INDICATORI 2023/2024**

iscritti stranieri/totale degli iscritti;  
studenti che hanno trascorso un periodo all'estero per studio o tirocinio/totale degli iscritti al netto degli immatricolati;  
studenti stranieri che hanno trascorso un periodo di studio presso l'ateneo/totale degli iscritti;  
spesa degli atenei e degli enti al diritto allo studio a favore della mobilità internazionale degli studenti\*  
/totale degli iscritti al netto degli immatricolati;  
inoltre viene considerata la quota di corsi offerti in lingua inglese e i corsi di studio a doppia laurea o titolo congiunto (double degree)

\*NOTA: spesa per iscritti nell'istituto coinvolti in scambi internazionali, spesa per iscritti in istituti esteri coinvolti in scambi internazionali presso l'istituto, spesa finanziata dall'Unione europea o da altre istituzioni per la mobilità degli studenti.



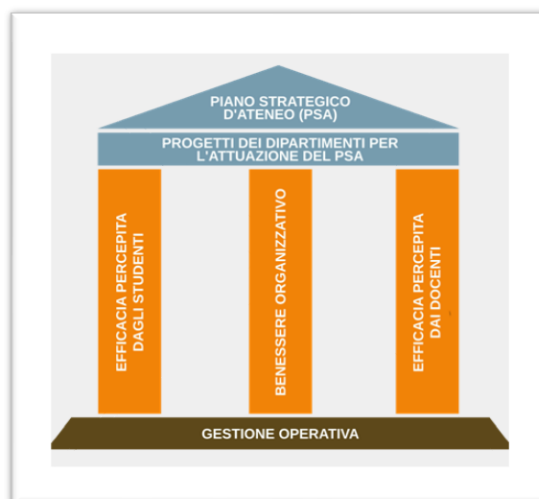
### 3. Obiettivi: risultati e scostamenti

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

Nel 2023, come previsto dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, è stata mantenuta 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).

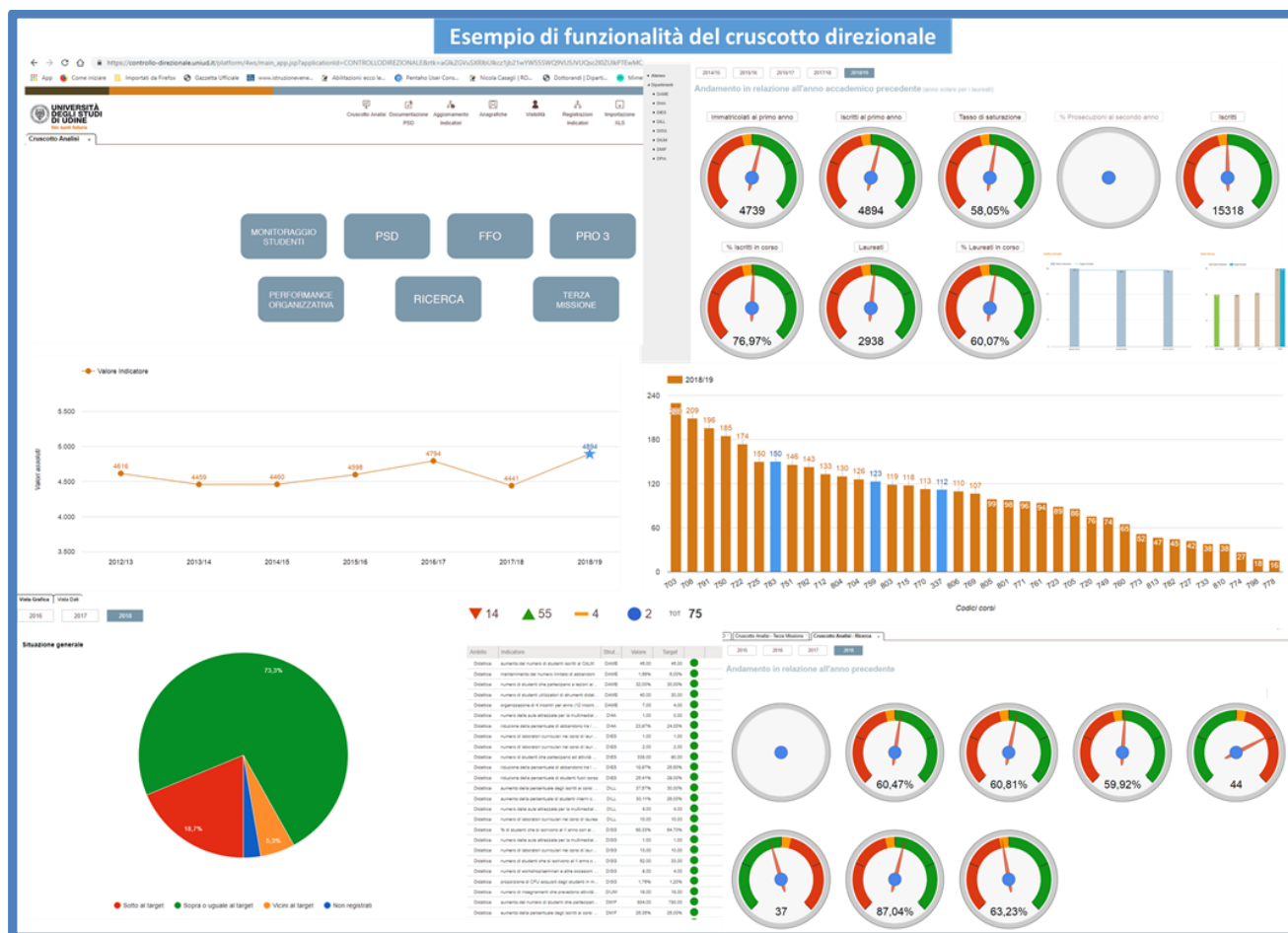
Anche nel 2023 il controllo direzionale dell'Ateneo ha contribuito a garantire il buon andamento dell'azione amministrativo-gestionale all'interno del seguente perimetro di riferimento:

- ✓ 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 di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, funzionali alla misurazione della performance organizzativa.



**Tabella 4 – Indicatori per la misurazione della performance organizzativa: “risultati vs target 2023”**

Ambiti e obiettivi strategici									
Ambito	Obiettivo strategico	N.	Indicatori	Dimensione	Peso	Valore di riferimento anno 2022	Target 2023	Risultato raggiunto 2023	Tasso di raggiungimento obiettivo max 100%)
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%	25%	26%	25%	100,0%
	5) Promuovere il benessere organizzativo	3	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Il mio Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione"	Efficacia percepita	10%	3,9	4,0	3,9	97,5%
		4	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Mi sento parte di una squadra" (Questionario benessere organizzativo)	Efficacia percepita	5%	4,6	4,7	4,6	97,9%
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	4,3	4,2	97,7%
		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%	4,1	4,2	4,1	97,6%
		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%	4,6	4,7	4,6	97,9%
		8	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità delle attività di tutoraggio?"	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%	4,0	4,1	4,3	100,0%
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	4,0	100,0%
		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%	4,3	4,4	4,2	95,5%
<b>Totale: 100%</b>									<b>98,7%</b>

Fonte: elaborazioni Area Pianificazione e controllo direzionale (APIC) su dati Amministrazione Centrale (AMCE) e Data warehouse di Ateneo. Aggiornamento al 31 maggio 2024.

## **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 D.M. 19 ottobre 2020 in merito all'adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance.

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 2023, 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 è parte del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), unitamente alla maggior parte dei documenti programmatori delle Pubbliche Amministrazioni.

L'Ateneo ha provveduto a tale integrazione già per il triennio 2022-2025. Il PIAO di riferimento per la performance 2023, che ricomprende anche l'assegnazione degli obiettivi individuali a tutto il personale che ricopra una posizione di responsabilità, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 gennaio 2023 e immediatamente pubblicato sulle pagine web di Ateneo e nel portale PIAO del Ministero della Pubblica Amministrazione – Funzione Pubblica.

La valutazione della Performance individuale relativa all'anno 2023, 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 2023, è emerso che le strutture hanno mantenuto sostanzialmente e raggiunto gli obiettivi di performance individuale assegnati.

L'esito della valutazione della Performance 2023 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 PIAO 2023-2026;
- b) per il personale non titolare di indennità di responsabilità: la produttività è commisurata per il 100% all'esito della valutazione sui comportamenti organizzativi.

Il processo è stato attivato il 13 maggio 2024 e la fase di valutazione si è conclusa il 6 giugno 2024 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 dei propri collaboratori diretti. 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 PIAO 2023-2025, 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 (2021-2023) ai fini del miglioramento continuo del supporto alle attività *core* dell'Ateneo e volto 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 del raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle competenze comportamentali e gestionali, se richieste, messe in campo dal personale tecnico-amministrativo e dirigente.

### **Dati riepilogativi relativi alla valutazione degli obiettivi 2023**

Complessivamente, nel 2023 sono stati assegnati 198 obiettivi individuali con notevole riduzione in termini di numerosità rispetto all'anno precedente (437) e focalizzazione sulle azioni strategiche di Ateneo. Gli obiettivi individuali sono stati assegnati a 79 figure di Responsabili, compresi 4 Dirigenti, che, nell'assetto rilevato ai fini della valutazione, al 30 settembre 2023, 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
<b>TOTALE</b>	<b>79</b>

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 completamento del processo di progressiva digitalizzazione delle procedure interne secondo il piano triennale definito nel corso del 2021.

La valutazione degli obiettivi individuali 2023 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 PROVAL 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 tutti i 198 obiettivi assegnati sono stati pienamente raggiunti, con una percentuale di esito positivo pari al 100%.





### Dati riepilogativi relativi alla valutazione dei comportamenti per l'anno 2023

Il processo di valutazione della performance comportamentale ha riguardato 562 unità di personale nel ruolo di valutato (compresi 4 dirigenti) e 78 unità di personale nel ruolo di valutatore, compreso il Direttore Generale che ha valutato i ruoli apicali di primo livello.

Il numero dei questionari somministrati risulta, per categoria:

Categoria valutazione	Numero questionari
Performance Categoria B	20
Performance Categoria C	362
Performance Categoria D	101
Performance Categoria EP	17
Performance Categoria Responsabile	58
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 (Area operatori)**

Profilo	Competenza	Media 2022	Media 2023
B non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	3,83	3,67
	Flessibilità/Collaborazione	4,19	4,00
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,00	<b>3,92</b>	<b>3,75</b>

**Categoria C non Responsabile (Area collaboratori)**

Profilo	Competenza	Media 2022	Media 2023
C non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,19	4,24
	Flessibilità/Collaborazione	4,46	4,49
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,50	<b>4,26</b>	<b>4,30</b>

**Categoria D non Responsabile (Area funzionari)**

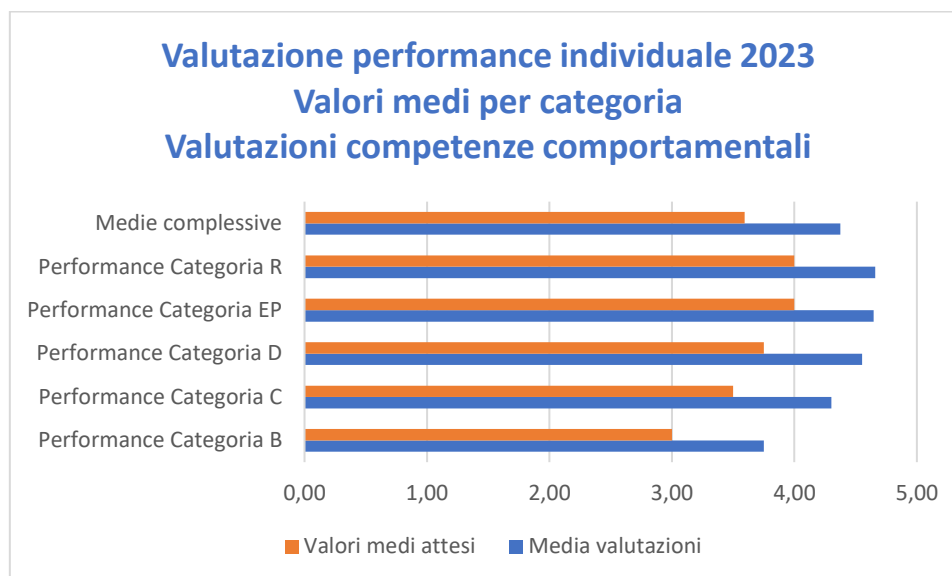
Profilo	Competenza	Media 2022	Media 2023
D non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,57	4,56
	Flessibilità/Collaborazione	4,50	4,53
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,75	<b>4,56</b>	<b>4,55</b>

**Categoria Responsabile**

Profilo	Competenza	Media 2022	Media 2023
Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,63	4,61
	Flessibilità/Collaborazione	4,79	4,79
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 4,00	<b>4,67</b>	<b>4,66</b>

**Categoria EP (Area elevate professionalità)**

Profilo	Competenza	Media 2022	Media 2023
EP	Allineamento con l'organizzazione	4,80	4,65
	Attenzione alle relazioni	4,60	4,41
	Collaborazione	4,80	4,65
	Flessibilità	4,80	4,88
	Orientamento al miglioramento e all'innovazione	4,80	4,88
	Orientamento al risultato	4,90	4,65
	<i>Problem solving</i>	4,70	4,71
	Programmazione e controllo	4,70	4,53
	Supervisione dei collaboratori	4,70	4,65
	Sviluppo dei collaboratori	4,30	4,47
	Media complessiva categoria su valore medio atteso 4,00	<b>4,71</b>	<b>4,65</b>



### 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, dal Direttore Generale, 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

I 28 obiettivi assegnati al personale dirigente nell'ambito della performance individuale 2023 risultano tutti pienamente raggiunti.

Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale in termini di competenze comportamentali, che viene attribuita dal Direttore Generale. La valutazione effettuata per il 2023 sulla base di 10 competenze manageriali, su una scala 0-10 come sotto riportata, si pone nell'area della valutazione positiva.



Le valutazioni conseguite dai 4 dirigenti si collocano nell'area delle valutazioni positive.

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, in linea con gli obiettivi strategici dell'Ateneo e le Azioni strategiche ad essi collegate. Il raggiungimento complessivo degli obiettivi evidenzia la capacità dell'organizzazione di adattarsi all'evoluzione delle richieste degli utenti interni ed esterni dei servizi erogati.

Il livello di performance comportamentale per tutte le categorie di personale si mantiene su livelli elevati, leggermente più elevati per la categoria C (attuale area dei collaboratori), sostanzialmente invariati per le categorie D e dei Responsabili (attuale area dei funzionari e responsabili di posizione organizzativa non di categoria/area EP) e una leggera flessione rispetto all'anno precedente, inferiore al decimo di punto, per la categoria B (attuale area operatori) ed EP (attuale area elevate professionalità).

## 4. Allegati

### 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 <sup>4</sup>	1		SI			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4	06/2023	NO	X		
Non dirigenti	558	06/2023	NO	X		

#### 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

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



### 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	551	3	4

\*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	



### I documenti del ciclo di gestione della performance

<i>Documento</i>	<i>Data di prima approvazione</i>	<i>Data ultimo aggiornamento</i>	<i>Link documento</i>
Sistema di misurazione e valutazione della performance	08 marzo 2012	26 gennaio 2024	<a href="https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/smvp_uniud_2024.pdf">https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/smvp_uniud_2024.pdf</a>
Piano della performance	17 febbraio 2011 (Piano performance 2011-2013)	26 gennaio 2024 (ricompreso nel PIAO 2024-2026)	<a href="https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piao24.pdf">https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piao24.pdf</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	26 aprile 2012 (Piano della Trasparenza e Integrità 2012-2014)	26 gennaio 2024 (ricompreso nel PIAO 2024-2026)	<a href="https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piao24.pdf">https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piao24.pdf</a>