



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2011

NOTE:

La Relazione è definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, e approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo (art. 15, comma 2, lettera b) del decreto)

È validata dal NdV (art. 14 comma 4 lettera c) del decreto) e inviata alla CIVIT e al MEF entro il 15 settembre unitamente al documento di validazione del NdV (ex del. N. 5/2012)

Ancona, ottobre 2012



INDICE

1.	PRESENTAZIONE DEL PIANO	3
2.	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni.....	4
2.1	Il contesto esterno di riferimento.....	4
2.2	L'Amministrazione	5
2.2.1	Strutture organizzative.....	5
2.2.2	Offerta formativa	6
2.2.3	Risorse umane.....	7
2.3	I risultati raggiunti.....	10
2.3.1	Offerta formativa	10
2.3.2	Gestione risorse umane	11
2.3.3	Aspetti organizzativi.....	12
2.3.4	Servizi agli studenti	13
2.3.5	Servizi Finanziari, progetto controllo di gestione ed altri processi	14
2.4	Le criticità e le opportunità	15
3.	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	17
3.1	Albero della <i>performance</i>	17
3.2	Obiettivi strategici	19
3.3	Obiettivi operativi.....	19
3.4	Obiettivi individuali.....	19
4.	Risorse, efficienza ed economicità.....	20
4.1	Composizione delle entrate e delle spese consolidate.....	20
4.2	Analisi dell'avanzo di amministrazione.....	22
4.3	Autonomia finanziaria	22
4.4	Entrate contributive	23
4.5	Entrate per ricerca scientifica.....	24
4.6	Spese per il personale.....	25
4.7	Spese a favore degli studenti.....	25
4.8	Analisi dell'efficienza contabile e amministrativa	26
5.	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	28
5.1	Comitato Pari Opportunità	28
5.2	Comitato Unico di Garanzia	29
5.3	Codice Etico	29
6.	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	30
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	30
7.	ALLEGATO 1: Tabella OBIETTIVI STRATEGICI.....	30
8.	ALLEGATO 2: TABELLA obiettivi operativi	30



1. PRESENTAZIONE DEL PIANO

La Relazione sulla performance è lo strumento introdotto dal decreto legislativo 150/2009 per illustrare i risultati ottenuti dall'organizzazione/ente all'interno del ciclo della performance.

Il piano quindi si prefigge l'obiettivo di valorizzare i risultati e la performance organizzativa e individuale al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi resi ai cittadini. Anche le università pertanto sviluppano il ciclo di gestione della performance che è illustrato dai documenti seguenti:

- il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" attraverso cui le amministrazioni pubbliche esplicitano le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento alla base del proprio sistema di misurazione e valutazione;
- il Piano della Performance attraverso cui le amministrazioni pubbliche esplicitano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi con i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire;
- la Relazione sulla Performance attraverso cui le amministrazioni pubbliche evidenziano i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, ai singoli obiettivi programmati, alle risorse utilizzate per conseguirli, e rilevano gli eventuali scostamenti.

All'interno di questo quadro, l'Università Politecnica delle Marche (Univpm) ha adottato la presente relazione allo scopo di rendicontare i risultati raggiunti rispetto a quanto definito nel Piano della Performance 2011-2013, relativamente all'anno 2011, ai cittadini e a tutti gli stakeholder interni ed esterni, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. In particolare, nell'attuale contesto di forte contrazione dei finanziamenti pubblici è sempre più necessario l'utilizzo degli strumenti di pianificazione, programmazione e controllo che permettano di adottare strategie per l'uso efficiente delle risorse per raggiungere gli obiettivi prefissati.

La presente "Relazione sulla performance" è stata definita con i vertici dell'Amministrazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 ottobre 2011 e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo, quale organismo indipendente di valutazione secondo le linee guida della CIVIT esplicitate nelle delibere 5 e 6/2012 che per le università dovranno essere raccordate con l'ANVUR.

La Relazione ha per oggetto prevalentemente la rendicontazione degli obiettivi strategici dell'Ateneo riguardanti la didattica e la ricerca e degli obiettivi della sfera amministrativo-gestionale dell'Amministrazione Centrale. I dati di rendicontazione sono relativi all'A.A. 2010-11 e all'anno 2011 secondo la natura e il ciclo temporale di riferimento. Il numero degli studenti iscritti è riferito all'A.A. 2011-12.

IL DIRETTORE GENERALE



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

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Negli ultimi anni il sistema universitario è stato sottoposto a continue spinte innovative, in parte derivanti da riforme di carattere generale per tutte le pubbliche amministrazioni, quali ad esempio la riforma Brunetta, quella sui bilanci pubblici, quella sugli appalti, in parte per riforme dirette sul sistema, quale la legge 240 del dicembre 2010 in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario.

Il recepimento della legge 30 dicembre 2010, n. 240 ha imposto all'Ateneo profonde revisioni nell'organizzazione delle proprie strutture e nell'assetto degli organi di governo dell'Ateneo, attraverso la revisione dello Statuto, nonché cambiamenti consistenti nelle politiche di gestione delle proprie risorse. L'art. 5 della stessa legge prevede la delega per la revisione della disciplina concernente la contabilità, al fine di garantire coerenza con la programmazione triennale di Ateneo, maggiore trasparenza ed omogeneità e di consentire l'individuazione della esatta condizione patrimoniale dell'Ateneo e l'andamento complessivo della gestione. Nell'esercizio della delega, i cui decreti in parte già emanati, altri in fase di emanazione, il Governo dovrà attenersi ai seguenti criteri direttivi: introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica, del bilancio unico di Ateneo e del bilancio consolidato. Tali disposizioni, in particolare l'adozione del bilancio unico di Ateneo avrà riflessi anche sugli assetti organizzativi, ferma restando l'autonomia delle scelte in capo ai dipartimenti. Il processo di riorganizzazione della governance avrà compimento nel 2012 con l'elezione dei nuovi organi accademici e la riorganizzazione del nuovo modello della didattica.

Sono state introdotte dall'attuale quadro normativo opportunità per l'Ateneo, ravvisabili nei fattori sotto elencati:

- a. il decreto legislativo 150/2009, ha consentito agli atenei di approfondire la riflessione sugli aspetti organizzativi e gestionali. In attuazione delle norme del contratto nazionale del personale tecnico amministrativo e per la prima volta in attuazione del decreto legislativo 150 del 2009, accanto agli obiettivi di risultato sono stati introdotti indicatori che consentono una valutazione ponderata delle posizioni organizzative. La cultura della valutazione, intesa anche come autovalutazione, ha però necessità di essere meglio introiettata come opportunità e leva per il cambiamento ed il miglioramento delle prestazioni.
- b. il richiamo, nella legge 30 dicembre 2010, n. 240, alla semplificazione nella riorganizzazione delle strutture, all'efficienza, alla valutazione e alla verifica della qualità e all'efficacia dell'offerta formativa e della ricerca, alla internazionalizzazione;
- c. il potenziamento delle attività di *fund raising* per la ricerca, soprattutto in ambito europeo, per consentire all'Ateneo di garantire il mantenimento del grado di investimento sin qui assicurato per le attività di ricerca;
- d. la riorganizzazione dell'offerta formativa con l'obiettivo di elevare la qualità dei processi e dei risultati ad essa associati e di renderla più rispondente alle esigenze del contesto produttivo;
- e. l'introduzione di meccanismi e processi di programmazione, controllo e misurazione delle prestazioni e dei risultati per favorire un utilizzo razionale ed efficiente delle risorse scarse in materia di didattica e ricerca.



2.2 L'Amministrazione

Si illustrano in forma sintetica i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione e più in generale l'Ateneo per quanto concerne l'attività degli uffici amministrativi di supporto alla didattica e alla ricerca.

2.2.1 Strutture organizzative

Nel 2011 nell'Università Politecnica delle Marche sono presenti 5 Facoltà:

- Facoltà di Agraria
- Facoltà di Economia "G. Fuà
- Facoltà di Ingegneria
- Facoltà di Medicina e Chirurgia
- Facoltà di Scienze

Dal 1 luglio 2011, a seguito della riorganizzazione, i dipartimenti sono 12 e sono denominati come segue:

1. Scienze Agrarie Alimentari ed Ambientali
2. Scienze Economiche e Sociali
3. Management
4. Ingegneria Industriale e Scienze Matematiche
5. Scienze e Ingegneria della Materia dell'Ambiente e dell'Urbanistica
6. Ingegneria dell'Informazione
7. Ingegneria Civile Edile e dell'Architettura
8. Scienze Cliniche e Molecolari
9. Scienze Biomediche e Sanità Pubblica
10. Medicina Sperimentale e Clinica
11. Scienze Cliniche Specialistiche ed Odontostomatologiche
12. Scienze della Vita e dell'Ambiente

Nell'ambito dei dipartimenti operano n. 16 Centri di Ricerca e di Servizio.

L'Azienda Agraria Didattico-sperimentale "Pasquale Rosati" e n. 3 Centri di Servizio:

- Centro Servizi Multimediali e Informatici – CESMI
- Centro di Supporto per l'Apprendimento delle Lingue – CSAL
- Centro di Ateneo di Documentazione (Biblioteche)

Il Comitato per lo Sport Universitario.



2.2.2 Offerta formativa

Per l'anno accademico 2011-2012 sono iscritti ai Corsi di Laurea complessivamente 17.598 (17469 nel 2010-11) studenti di cui 1.267 (1.067 anno precedente) ai corsi Post-Laurea, suddivisi come indicato nella tab. 1.

Tab. 1 - Popolazione Studentesca A.A. 2011-12					
Tipologia CdS	N. Studenti	primo	N. Studenti	Anni	Totale
Facoltà Agraria		188		546	734
Facoltà Economia "G. Fuà"		1.151		3.101	4.252
Facoltà di Ingegneria		1.687		5.421	7.108
Facoltà di Medicina e Chirurgia		866		2.455	3.321
Facoltà di Scienze		353		726	1.079
Scuole di specializzazione					396
Scuole di Dottorato di Ricerca					340
Master e corsi di					368
Totale					17.598
Fonte: Servizio Didattica, Servizio Polo Clinico per Relazione Rettore dati anno accademico 2011-12					

L'offerta formativa (tab. 2) consta di 44 corsi di studio il cui ordinamento è conforme al Decreto Ministeriale, 22 ottobre 2004, n.270 così composti:

- 26 corsi di laurea
- 15 corsi di laurea magistrale
- 3 corsi di laurea magistrale a ciclo unico

Tab. 2 - Offerta Formativa Corsi di studio A.A. 2011-12				
Facoltà	L	LM	LMCU	Totale
Agraria	3	1	-	4
Economia	2	4	-	6
Ingegneria	7	6	1	14
Medicina e Chirurgia	12	1	2	15
Scienze	2	3	-	5
Totale	26	15	3	44



Inoltre, sono attivati i seguenti corsi post-laurea (tab. 3):

Tab. 3 - Offerta Formativa Post Laurea A.A. 2011-12	
Dottorati di Ricerca	24 curricula
Master I e II	9
Corsi di Perfezionamento	4
Scuole di Specializzazione	33

Nelle tabelle sottostanti sono riportati alcuni dati relativi alle strutture

Tab. 4 – Fonte dati: Procedure Nuclei 2012		
Aule didattiche	posti utenti	16.178
Laboratori informatici	n. postazioni in rete	886
Sistema bibliotecario		
	n. posti lettura	1.044
	n. volumi in OPAC	147.854
	Periodici elettronici	6.190
	Periodici cartacei	1.173

2.2.3 Risorse umane

Le risorse umane che operano nell'organizzazione sono sintetizzate nelle tabelle che seguono. I dati sono forniti dal Servizio Risorse Umane al 31.12.2011.

Tab. 5 - Personale Docente		
	31.12.2010	31.12.2011
Ordinari	158	154
Associati	130	138
Ricercatori	244	231
Assistenti	1	//
TOTALE	533	523

In particolare il ruolo dei professori evidenzia la tendenza a un maggiore equilibrio fra la fascia degli ordinari e la fascia degli associati.



CATEGORIA	AREA	n. unità	TOTALE
B	amministrativa	12	46
	servizi generali e tecnici	34	
C	amministrativa	184	322
	biblioteche	7	
	socio-sanitaria	35	
	tecnica, tecnico-scientifica elaborazione dati	96	
D	amministrativa-gestionale	67	157
	biblioteche	3	
	socio-sanitaria	1	
	tecnica, tecnico-scientifica elaborazione dati	86	
EP	amministrativa-gestionale	9	24
	biblioteche	1	
	tecnica, tecnico-scientifica elaborazione dati	14	
Dirigenti II fascia		1	1
TOTALE		550	550

Categoria	Amministrazione Centrale	Facoltà	Centri (CSAL, CESMI, CAD)	TOT.
Dirigenti di II fascia	1			1
EP	13	6	5	24
D	55	94	8	157
C	114	189	19	322
B	18	21	7	46
Totali	202	310	39	550



Tab. 8 - Analisi benessere organizzativo	
INDICATORI	VALORE
Tasso di assenze	19,59% (gg. di assenza/gg. lavorativi)
Tasso di dimissioni	12,5 % (su tot cessaz. anno 2011)
Tasso di richieste di trasferimento	4,72 %

Tab. 9. Analisi caratteristiche qualitative/quantitative personale tecnico-amministrativo e dirigenti	
INDICATORI	VALORE
Età media personale (anni)	48,98 anni
% di dipendenti in possesso di laurea	42,26%
% di dirigenti in possesso di laurea	100 %
Ore di formazione (media per dipendente)	10,53 ore
Turnover di personale	5,37 %
Spese formazione personale TA	€ 30.063
Tasso di infortuni	2,37 %
% di personale assunto a tempo indeterminato anno 2011	1,45 %



2.3 I risultati raggiunti

Nel nostro Ateneo l'anno 2011 è stato caratterizzato dalla riforma statutaria, dal totale riassetto organizzativo dei dipartimenti, dall'adozione del codice etico e dalla prima applicazione della riforma Brunetta, con l'avvio del ciclo di gestione della performance.

Pur in un contesto di transizione normativa e di calo complessivo delle risorse, l'Università Politecnica ha saputo confermare ed anzi migliorare i risultati complessivamente buoni, riscontrabili dalle risorse premiali attribuite dal Ministero dell'Università e della Ricerca, corrispondenti nel 2011 al 10% dell'intero fondo di finanziamento ordinario.

L'Ateneo ha inoltre confermato la certificazione di qualità secondo le norme internazionali UNI EN ISO 9001/2008 per la progettazione, erogazione e gestione dei corsi di studio e dei processi amministrativi ad essi collegati.

Relativamente alle classifiche nazionali, in particolare alla classifica CENSIS l'Università ha conservato il 6° posto nella graduatoria delle università medie, come nei due anni precedenti.

2.3.1 Offerta formativa

In questo paragrafo si illustrano in generale i risultati dell'offerta formativa conseguiti prioritariamente dalle strutture didattiche di cui gli uffici amministrativi operano come servizi di supporto.

Riguardo ai risultati sull'attrattività dell'offerta formativa per l'A.A. 2010-11 si presentano i seguenti dati:

- la percentuale degli studenti internazionali iscritti ai corsi di studio è del 5% (maggiore rispetto alla media nazionale);
- la percentuale degli studenti provenienti da altre regioni è pari al 17,8% (NdV);
- la percentuale degli studenti provenienti dalla regione Marche è 77,1%.(NdV);
- il numero degli iscritti alle scuole di dottorato è di 376 di cui il 9,97% di studenti internazionali (fonte dati: Ufficio statistico MIUR);
- i dottorandi provenienti dall'ateneo dorico sono 249 (fonte dati: Relazione al rendiconto finanziario 2011, NdV);
- i dottorandi provenienti da altri atenei sono 127 (fonte dati: Relazione al rendiconto finanziario 2011, NdV).

Nel corso del 2011 si è cercato di migliorare l'efficienza dell'offerta formativa come dimostrato dai seguenti dati:

- il rapporto fra Crediti Formativi Universitari (CFU) effettivi acquisiti dagli studenti dell'anno solare 2011 e i CFU teorici (previsti per gli studenti iscritti nell'A.A: 2010-11) è di 48,5 superiore alla media nazionale che è di 42,3 (fonte dati: PRO3 2011);
- il numero medio annuo dei CFU acquisiti per studente nel 2011 è stato di 34,89 rispetto al 2010.
- si sono laureati 2.867 studenti; la percentuale dei laureati in corso è 65% superiore alla media nazionale del 57,8%. (Nel 2010 si sono laureati 2.716 studenti di cui il 67,3% in corso). Il confronto è realizzato con il totale dei laureati di Facoltà omogenee.



2.3.2 Gestione risorse umane

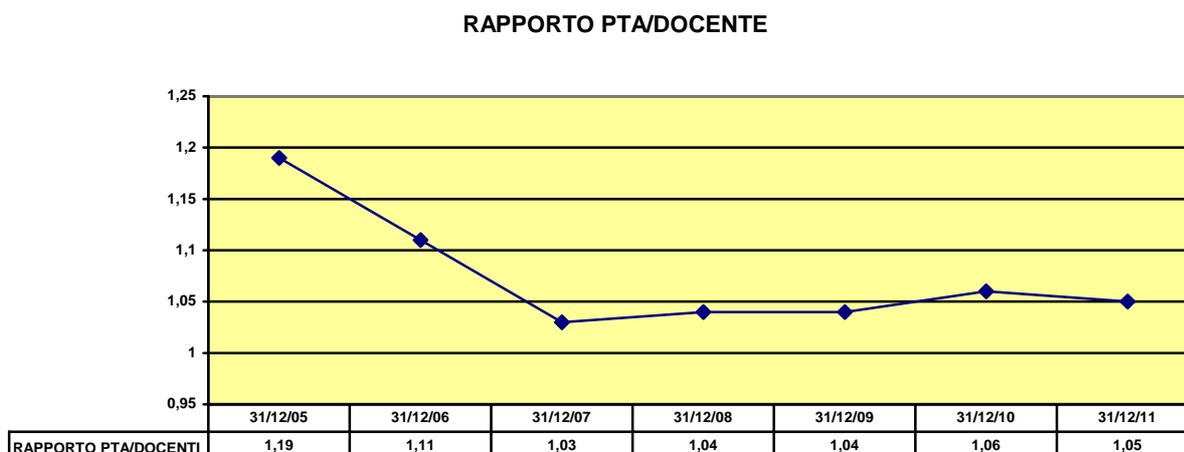
Nell'anno 2011 hanno avuto un impatto significativo sulle attività dell'amministrazione le nuove disposizioni emanate in materia universitaria con la legge 240/2010. In particolare, hanno inciso sulle procedure gestite dalla struttura le innovazioni introdotte sullo stato giuridico e sul sistema retributivo dei docenti, sulla programmazione del fabbisogno del personale, sul reclutamento, sugli assegni di ricerca, sui contratti di insegnamento e sui ricercatori a tempo determinato che sostituiscono definitivamente la figura del ricercatore di ruolo.

La consapevolezza di mantenere anche per il 2011 al di sotto del 90% il rapporto tra spese fisse di personale e Fondo di Finanziamento Ordinario, ha permesso l'assunzione di 28 professori (9 professori ordinari e 19 professori associati) chiamati dalle Facoltà a seguito dell'idoneità conseguita nelle valutazioni comparative bandite dall'Ateneo stesso nell'anno 2008, di 10 ricercatori e, per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, di 4 tecnici di categoria D, di 4 unità di personale proveniente dall'Amministrazione dei Monopoli di Stato (Ente Tabacchi), inquadrati nei ruoli dell'Ateneo per effetto di quanto imposto dalla legge 122/2010 e di 2 tecnici di categoria C delle categorie protette. Di contro nell'anno in corso il congelamento degli stipendi, la rateizzazione del trattamento di fine servizio e gli ulteriori riassetti della previdenza confluiti nella manovra finanziaria di dicembre hanno contribuito ad incentivare le uscite.

In sostanza si è registrata un'ulteriore riduzione del personale con un rapporto tra il personale tecnico-amministrativo e il personale docente che si attesta sul valore di 1,05, in leggero miglioramento rispetto all'anno precedente.

Nel corso degli anni il rapporto tra personale tecnico amministrativo e personale docente dimostra la seguente evoluzione:

Fig. 1- Rapporto Personale tecnico-amministrativo / Personale docente





Per quanto riguarda i contratti di insegnamento e di supporto alla didattica le innovazioni apportate dalla legge 240/2010 sono state recepite in un nuovo regolamento. I requisiti più stringenti richiesti dalla norma per la stipula dei contratti hanno portato all'accorpamento ed alla mancata attivazione di alcuni insegnamenti. Complessivamente nell'anno accademico 2010/2011 si è registrata una contrazione dei contratti proposti per l'attivazione dei corsi ufficiali: al 31.12.2011 sono 145 rispetto ai 224 dell'anno precedente.

E' stato predisposto ed emanato con Decreto Rettorale il Regolamento per la disciplina dei ricercatori a tempo determinato in attuazione della legge 240/2010. Si è quindi provveduto agli adempimenti connessi al reclutamento di 7 ricercatori a tempo determinato.

Relativamente all'attività di formazione del personale tecnico amministrativo che accompagna l'obiettivo strategico di puntare sullo sviluppo del capitale umano, si è cercato nel corso del 2011 di offrire alcuni corsi e seminari mirati alle esigenze di miglioramento delle professionalità ed agli obiettivi strategici dell'Ateneo. Da segnalare i due corsi sul 7^a PQ dell'Unione Europea (28 unità di personale formate) e un master annuale *Inter-Hed* sulla internazionalizzazione della *higher education*, al fine di fornire competenze avanzate nella gestione e risoluzione di problematiche derivanti da modelli differenti di istruzione superiore, riconoscimento di qualifiche estere, partecipazione a programmi di mobilità, doppi titoli e titoli congiunti, sistema delle professioni.

Inoltre, sono stati effettuati ed offerti corsi sulla sicurezza e sullo stress lavoro-correlato, sul codice dell'amministrazione digitale e sull'informatizzazione dei servizi, sulla riforma del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, con un corso di base ed uno specialistico, oltre che su materie professionalizzanti, quali la nuova normativa sulla tracciabilità dei flussi finanziari, sulla valutazione immobiliare, sulla valutazione e accreditamento dei corsi di studio, in materia fiscale, sugli appalti per un totale di 210 unità di personale che hanno conseguito formazione certificata (di cui 197 all'interno dell'Ateneo) e altri 298 che hanno partecipato a seminari interni ed esterni all'Ateneo.

2.3.3 Aspetti organizzativi

La riorganizzazione complessiva delle strutture dell'Ateneo, anticipata rispetto alla attivazione del nuovo Statuto, ha fatto sì che si passasse da 22 dipartimenti ai 12 dipartimenti di nuova costituzione a decorrere dal 1° luglio 2011. Il processo di riagggregazione è avvenuto a seguito di un complesso iter procedurale secondo i criteri definiti dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione. Il riassetto dipartimentale si pone in linea con le recenti manovre approvate dal Parlamento di razionalizzare le strutture e sfolire gli apparati amministrativi per accompagnare il ciclo di *spending review* che, non solo a livello centrale, ma in tutte le amministrazioni deve essere potenziato.

Anche in amministrazione centrale è stata avviata la riorganizzazione dei servizi e dei centri. Il riassetto dei dipartimenti, che ha liberato risorse in favore del potenziamento di alcune funzioni di carattere generale a servizio di tutto l'Ateneo, non ha comportato incrementi di personale dell'Amministrazione centrale per il verificarsi di cessazioni dal servizio per pensionamenti. Di conseguenza sono state adottate le seguenti misure: il servizio personale docente ed il servizio personale tecnico amministrativo-stipendi e pensioni sono stati unificati in un unico servizio risorse umane, con l'aggregazione degli stipendi al servizio economico-finanziario.



Contestualmente il servizio è stato potenziato per tutto quanto riguarda la nuova regolamentazione in attuazione della riforma di cui alla legge 240/2010.

A seguito delle recenti norme sulla introduzione del bilancio per le università anche di tipo economico oltre che della contabilità analitica che sarà effettivo a decorrere dal 2014 ed in connessione alla sperimentazione di tali sistemi, nel nostro Ateneo già da alcuni anni, con l'entrata a regime del bilancio economico oltre che finanziario, sono stati unificati in un unico servizio (economico finanziario) le competenze precedentemente attribuite al servizio programmazione e controllo di gestione. Tale ultimo servizio svilupperà tutto quanto è connesso al ciclo della programmazione e controllo di gestione, piano della performance, valutazione ed autovalutazione, sistema qualità e progetto CAF (autovalutazione promosso dalla CRUI), oltre a garantire il supporto al Nucleo di valutazione che, sulla base del decreto legislativo 150 del 2009 si dovrà occupare anche della valutazione della performance organizzativa delle strutture.

E' stato istituito e potenziato il servizio per il *job placement* nell'ambito del servizio didattica tesaurizzando l'esperienza ed i risultati conseguiti con il progetto Fixo – Formazione e Innovazione per l'occupazione del Ministero del Lavoro, sia a seguito delle innovazioni normative sulla possibilità per le università di fare attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro a favore di studenti e laureati, sia per armonizzare le attività connesse all'attivazione di tirocini pre e post lauream oggi svolte dalle Facoltà.

Sono stati potenziati il servizio ricerca a seguito dell'avvio della Valutazione della Qualità della Ricerca VQR per il 2004-2010, il servizio didattica ed anche il servizio sanità che presentavano carenze in funzioni rilevanti di carattere generale.

2.3.4 Servizi agli studenti

Ogni miglioramento nei servizi rivolti agli studenti è strettamente correlato ai servizi web, ad una sempre più efficace dematerializzazione e alla massima semplificazione delle procedure. La prenotazione e la verbalizzazione degli esami online sono state attivate nelle Facoltà di Agraria, Economia e Scienze, ma l'immatricolazione online e la dematerializzazione della tassa personalizzata hanno rappresentato un notevole contributo a favore dei nostri utenti e del personale. La procedura già in uso è stata completamente rivista grazie alla collaborazione tra servizio didattica e servizio informatico amministrativo. Ciò ha consentito di evitare la gestione di tutte le domande cartacee e la relativa spedizione. Gli studenti si sono avvalsi della "firma leggera" che utilizza le credenziali messe a disposizione dall'Ateneo, pur non essendo ancora la firma digitale. E' stata registrata la soddisfazione degli studenti ed il notevole risparmio in termini economici di carta, di spazi, di studenti part-time in precedenza utilizzati anche per archiviare le domande. Accanto agli elementi positivi, di cui si è fatto cenno, qualche criticità potrebbe emergere dall'utilizzo della firma leggera, liberamente valutabile in giudizio. Tuttavia nella ponderazione rischi benefici, questi ultimi sono sembrati prevalere. Del resto, è la stessa soluzione individuata dal legislatore, nelle recentissime norme ancora da emanare.

In collaborazione tra vari servizi dell'amministrazione, unitamente al centro di documentazione di Ateneo, è stato implementato l'*open archive* - definito A3 - per consultare ed inviare alle Biblioteche nazionali le tesi di dottorato secondo standard europei, che si basa su una piattaforma open source e quindi a costo zero. Così pure è stata predisposta la nuova procedura "Sebina" per una migliore gestione dei servizi agli utenti delle biblioteche.



Al fine di offrire servizi sempre più a misura dei nostri utenti è stato realizzato l'help desk per gli studenti. In poco più di cinque mesi di sperimentazione, a fronte di circa 100 domande presentate in modalità tradizionali (fax ed e-mail), l'help desk ha registrato 525 richieste e relative risposte ed assistenza. L'aspetto positivo di questa nuova procedura è la costruzione di un protocollo operativo standard di relazione con l'utenza e la certezza di chi deve rispondere. Elementi di criticità sono rappresentati dalla individuazione delle competenze dei diversi attori (segreterie, presidenze, NIA) e talvolta dai tempi di risposta.

Nel corso del 2011 è iniziato il monitoraggio del soggiorno estero dei dottorandi, sia per il controllo dei costi, sia soprattutto per una analisi delle destinazioni dei paesi esteri prescelti e per definire utili indicatori di mobilità internazionale. In sintesi, risulta che il 25% circa degli iscritti al 9^a ciclo ormai concluso ha effettuato periodi all'estero; degli iscritti al 10^a ciclo l'incidenza è del 20%.

2.3.5 Servizi Finanziari, progetto controllo di gestione ed altri processi

Il progetto strategico "Controllo di gestione", già avviato da diversi anni, ha completato tutte le sue fasi, ad esclusione del budget, in particolare la messa a regime della contabilità economico-patrimoniale affiancata alla contabilità finanziaria e la successiva introduzione della contabilità analitica. La contabilità economico-patrimoniale è passata dalla fase sperimentale a quella di processo ordinario, come previsto dal Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità, anticipando i tempi fissati dalle disposizioni della Legge 240/10 che fissa per l'esercizio 2014 l'obbligatorietà della sua introduzione come contabilità principale. Relativamente alla contabilità analitica ai fini del controllo di gestione, nel 2011 è stato ulteriormente affinato l'utilizzo del data warehouse per passare dalla fase sperimentale a quella di processo ordinario attraverso il completamento ed il miglioramento dell'automatismo di associazione tra il piano dei conti della contabilità economica, quello della contabilità analitica ed il piano dei centri di costo. I report dei centri di costo costituiscono un importante strumento di analisi per rendere la spesa più efficiente e per supportare l'assunzione di decisioni da parte degli organi di governo. Sarà ancora più interessante per una efficace programmazione valutare i report dei 12 dipartimenti omogenei, a seguito dell'avvenuto riassetto organizzativo.

Si è proseguito un attento monitoraggio di ogni capitolo di spesa per consentire di finalizzare al meglio le risorse a disposizione per le finalità istituzionali. Si rimane in attesa che vengano determinati a livello centrale i costi standard per una migliore programmazione delle risorse.

L'obiettivo di rendere più trasparente e leggibile il bilancio di Ateneo, come più efficace strumento di comunicazione con tutte le parti interessate è stato raggiunto integrando le relazioni tecniche di accompagnamento al conto consuntivo e al conto consolidato di Ateneo con alcuni grafici che hanno meglio illustrato la differenza tra entrate proprie e entrate dallo Stato, la scomposizione delle varie tipologie delle stesse, la destinazione e l'utilizzo nei capitoli di spesa, anch'essi differenziati ed il confronto con i due anni precedenti. Anche nella relazione al bilancio di previsione 2012 sono stati inseriti schemi aggiuntivi per dare una visione più sintetica e più immediata sia delle entrate per tipologia, sia delle spese, anticipando quanto le ultime norme prevedono per i futuri bilanci in ordine alla destinazione delle spese per "missioni".

A compimento della riorganizzazione dipartimentale, si è proceduto alla chiusura dei progetti e al loro inserimento nei bilanci dei nuovi dipartimenti. Dapprima sono stati identificati ed analizzati circa 3500 progetti delle strutture da trasferire e tutti i crediti e i debiti da migrare



nei confronti del bilancio dell'amministrazione. Elementi critici sono emersi nella identificazione dei progetti, diversi dei quali conclusi da anni erano ancora presenti nell'articolazione del bilancio. Sicuramente è da rilevare come aspetto positivo, accanto al pesante lavoro di ricognizione e di costruzione di nuovi bilanci, un notevole arricchimento professionale degli operatori.

Tra gli altri processi da segnalare, è stata effettuata la revisione degli ordinamenti di tutte le scuole di specializzazione della Facoltà medica e la rideterminazione dei compensi al personale universitario convenzionato con l'Azienda ospedaliera e le altre strutture convenzionate.

Un notevole impegno si è profuso per potenziare informazione, consulenza e assistenza sui progetti di ricerca del 7° PQ dell'Unione Europea. Nel 2011 sono stati negoziati 21 progetti. Il monitoraggio delle proposte presentate dall'inizio del 7° PQ (1.1.2007) evidenzia che su 118 proposte progettuali pervenute, 41 sono state ammesse a finanziamento, 8 sono ancora in valutazione; delle 41 finanziate, 2 afferiscono alla Facoltà di Agraria, 6 alla Facoltà di Economia, 21 alla Facoltà di Ingegneria, 7 alla Facoltà di Medicina e Chirurgia e 5 alla Facoltà di Scienze.

Nel corso del 2011 sono stati avviati con le Università della Regione progetti di collaborazione tra le amministrazioni per costruire sinergie, ottimizzazione di risorse e reciproco supporto. La nostra amministrazione ha predisposto il progetto in materia di appalti e contratti che presuppone competenze di tipo specialistico, che ben si ritiene possano essere offerti.

2.4 Le criticità e le opportunità

Rispetto agli obiettivi strategici fissati dagli organi di governo ed ai risultati attesi, nel prosieguo della relazione sono evidenziati i principali punti di criticità e di forza sui quali focalizzare l'attenzione per definire gli obiettivi di miglioramento.

Tra le criticità si evidenziano:

- L'enorme mole di leggi e decreti emanati nel 2011 il cui impatto crea tanto lavoro aggiuntivo e rende spesso incerta l'attività di gestione. Questo inoltre si accompagna al fatto che anche norme di portata innovativa vengano diluite nel tempo e depotenziate attraverso rinvii a decreti successivi, regolamenti e circolari.
- L'incertezza sul fronte del finanziamento del sistema universitario. Anche nel 2011 il Fondo di finanziamento ordinario delle Università è stato comunicato dal Ministero a metà dicembre dello stesso anno. Risulta evidente che conoscere la principale fonte di finanziamento a fine anno pregiudica ogni programmazione che possa dirsi affidabile.
- Il congelamento degli stipendi, la rateizzazione del trattamento di fine servizio e gli ulteriori riassetti della previdenza confluiti nella manovra finanziaria di dicembre 2010 hanno contribuito ad incentivare le cessazioni in servizio per pensionamento.
- Permangono i vincoli normativi in materia di assunzioni di personale, anche a tempo determinato, di contratti di collaborazione, di blocco delle retribuzioni e delle progressioni economiche, limiti alla contrattazione collettiva integrativa e alla determinazione dei fondi da destinare ad essa.
- Relativamente alle politiche di sviluppo del personale tecnico amministrativo, l'anno 2011 si è caratterizzato, per la prima volta dagli anni '90, per la totale assenza di ogni progressione economica e di carriera in attuazione del blocco normativo. In tale situazione che ha riguardato tutte le università e la pubblica amministrazione in generale, il clima non può che risentirne evidenziando da un lato le difficoltà da parte dell'amministrazione di chiedere sempre di più in termini di impegno per presidiare il continuo cambiamento e dall'altro il



disagio da parte del personale che non si vede riconosciuto il proprio ruolo. A seguito del riassetto normativo si è cercato di ridefinire il protocollo sulle relazioni sindacali, pur in assenza del nuovo accordo quadro di riferimento che deve essere fissato a livello nazionale. A tutt'oggi si sta ancora discutendo su alcuni aspetti. A fine anno, attraverso la convocazione dei tavoli tecnici e lo svolgimento di incontri di contrattazione, sono stati concordati con le OO.SS. e con le R.S.U. i criteri per la ripartizione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio per personale tecnico amministrativo per il triennio 2011/2013 e si è pervenuti all'accordo per l'utilizzo dei fondi disponibili per l'anno 2011, nel rispetto delle disposizioni normative che impongono criteri improntati alla selettività e alla differenziazione sulla base delle risultanze della valutazione e dei risultati conseguiti dal personale. E' dunque la prima volta che è stato stipulato anche un accordo triennale.

- La dotazione di personale in amministrazione centrale è rimasta la stessa, non ancora sufficiente, nonostante il previsto potenziamento. Si sta quindi agendo sulla efficienza organizzativa, sulla reingegnerizzazione dei processi a suo tempo avviata, sulla semplificazione. Nonostante ciò molte sono le spinte verso la frammentazione e la parcellizzazione delle competenze.
- Altri elementi di criticità derivano da una non sempre efficace attività di comunicazione e di raccolta sistematica di informazioni: la rilevazione costante dell'andamento delle attività ed il monitoraggio dei dati potrebbero meglio rappresentare il quadro d'insieme all'interno e all'esterno dell'Ateneo. Per questo si sta organizzando un gruppo di lavoro trasversale coinvolgendo alcune unità di personale dei Servizi interessati e con il necessario coinvolgimento del Nucleo di Valutazione. Tale processo deve riguardare anche le strutture didattico- scientifiche, le cui informazioni e decisioni devono essere tempestivamente comunicate e integrate in una logica complessiva di Ateneo e per i necessari riscontri.

Si evidenziano i seguenti elementi positivi:

- la speditezza del processo decisionale e il modello organizzativo orizzontale e poco gerarchizzato. Si rileva tuttavia che tale modello presuppone una più incisiva funzione di coordinamento tra i diversi responsabili dei servizi;
- gli obiettivi di riorganizzazione complessiva dell'Ateneo per diminuire la frammentazione, una più incisiva formazione del personale contenuta in un piano formativo generale e condiviso con le rappresentanze del personale;
- accanto agli obiettivi da raggiungere, sono stati sperimentati nuovi indicatori per la misurazione dei risultati conseguiti, in attuazione di un sistema di valutazione più trasparente;
- alcuni processi di miglioramento e dematerializzazione previsti da leggi recenti o in corso di approvazione sono stati anticipati dalla nostra Università con conseguenti semplificazioni gestionali e risparmi in termini economici: ad es. l'informatizzazione di alcune procedure per gli studenti (iscrizioni, tassa personalizzata e verbalizzazioni on-line);
- l'adozione del sistema di contabilità economico patrimoniale ed analitica per un più efficace controllo di gestione;
- la revisione di alcuni capitoli di spesa ha prodotto risparmi in alcuni contratti per acquisizione di beni e servizi, per energia e sicurezza, spesa che non è stata ridotta, ma razionalizzata nell'ottica della *spending review*.



3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Albero della *performance*

L'albero della *performance* è una mappa logica che individua le aree strategiche e le declina in obiettivi strategici e operativi.

Le aree strategiche (Didattica, Ricerca e Servizi amministrativi di supporto alle funzioni istituzionali) sono individuate coerentemente con la *mission* dell'Ateneo.

All'interno di ciascuna area strategica sono stati definiti uno o più obiettivi strategici.

Gli obiettivi strategici sono declinati, ad un livello più basso, in obiettivi operativi dal contenuto più analitico assegnati ai dirigenti e al personale appartenente alla categoria "elevata professionalità. Ad ogni obiettivo, sia strategico sia operativo, sono associati uno o più indicatori di *performance*. Ad ogni indicatore è assegnato un *target*. Il *target* è definito considerando sia il livello di *performance* complessivo negli anni precedenti, ove possibile, sia le reali potenzialità di miglioramento.

La valutazione della *performance* organizzativa e individuale si effettua sulla base del Sistema di misurazione della *performance*. La valutazione è attuata sulla base del livello di conseguimento dell'obiettivo e della misurazione di indicatori rappresentativi di alcune aree comportamentali.

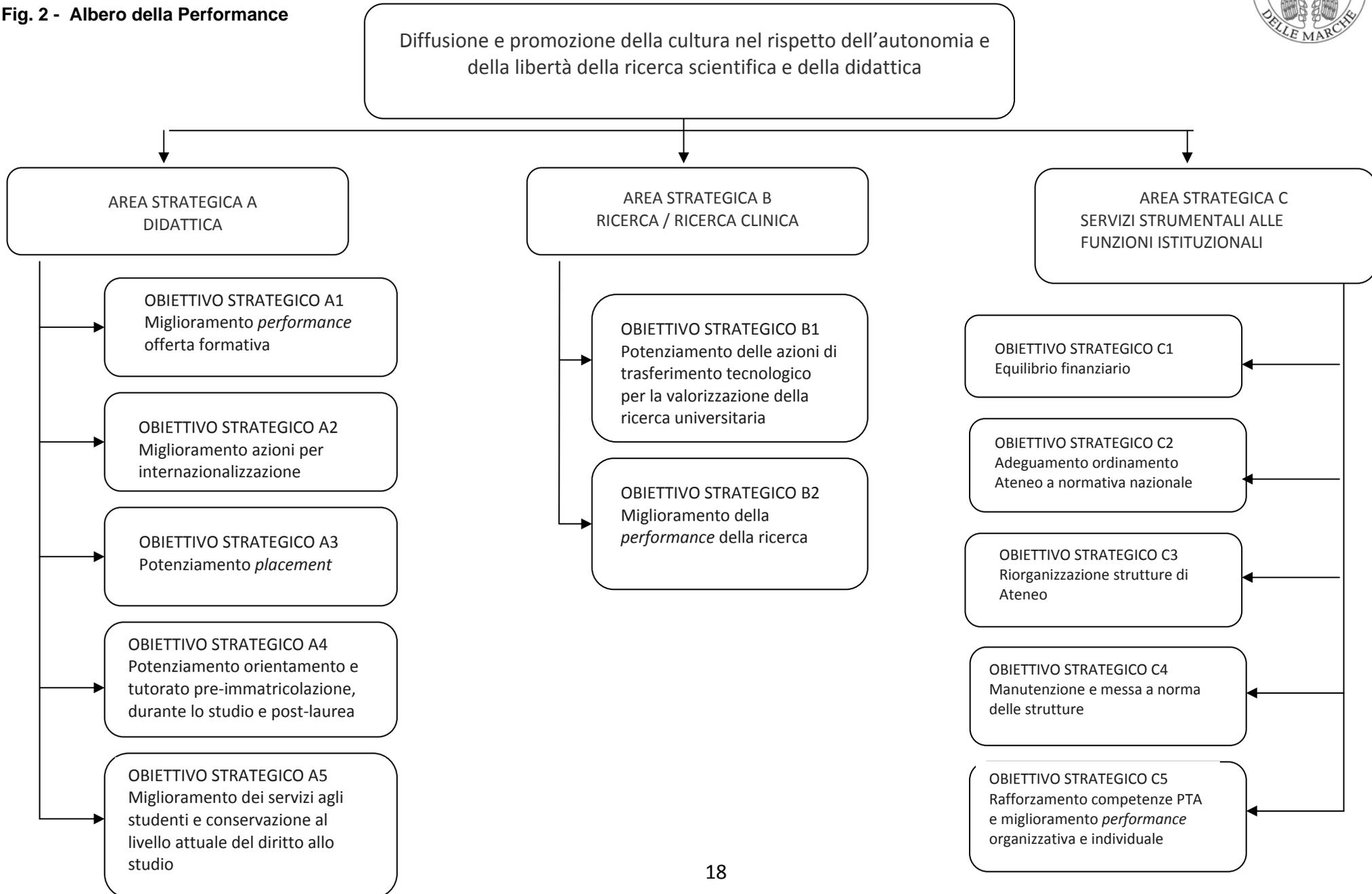
Il ruolo del personale dirigenziale e tecnico-amministrativo si configura, nelle aree strategiche della didattica, della ricerca e dell'innovazione, nella maggior parte dei casi, come un ruolo di supporto rispetto al corpo docente e delle rispettive strutture didattiche e di ricerca. Tuttavia, anche nelle predette aree si sono definiti obiettivi per i dirigenti e le strutture amministrative nell'ambito delle attività che contribuiscono al miglioramento della didattica, della ricerca e dei servizi relativi.

Gli obiettivi sono costruiti su base triennale. Il raggiungimento del *target*, per tutti gli obiettivi, è previsto su base annuale e può essere oggetto di una revisione e di un adeguamento in sede di verifica dei risultati e di pianificazione del *target* per il nuovo anno. In base ai risultati del primo anno di applicazione del ciclo di gestione della *performance* gli obiettivi operativi potranno essere oggetto di adeguamento e revisione.

Nella figura 2 viene illustrato l'albero della *performance* fino agli obiettivi di I livello.



Fig. 2 - Albero della Performance





3.2 Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici di I e II livello relativi al Piano della Performance 2011 e i relativi commenti agli scostamenti sono presentati nell'allegato 1 alla presente relazione.

3.3 Obiettivi operativi

Gli obiettivi operativi (III livello) sono quelli attribuiti ai dirigenti e ai capiservizio dell'Amministrazione centrale (EP) e discendono dagli obiettivi delle aree strategiche (I e II livello). Essi sono illustrati nell'allegato 2 alla presente relazione.

3.4 Obiettivi individuali

Il risultato finale della *performance* dell'Ateneo, sia in termini di *output* sia di *outcome*, dipende dall'azione congiunta di tutti i soggetti che operano all'interno dello stesso.

Il personale di categoria EP concorre alla realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance. Il risultato conseguito, in relazione agli obiettivi prefissati, e l'attività complessivamente svolta che esplicita il contributo fornito alla performance dell'amministrazione sono oggetto di valutazione dei responsabili delle unità organizzative. In base all'esito della valutazione è attribuita la retribuzione di risultato in base al contratto integrativo 2011. Nell'anno in esame le schede di valutazione del personale di categoria EP hanno evidenziato il raggiungimento degli obiettivi assegnati per cui la retribuzione di risultato è uguale per tutti nell'ambito dei gruppi omogenei di capi servizio e vicecapi servizio.

In base al contratto integrativo collettivo del personale tecnico-amministrativo per l'anno 2011 per il personale di categoria B, C, e D la produttività individuale è erogata in relazione all'esito della valutazione individuale e all'effettiva presenza in servizio; la retribuzione di risultato in base al raggiungimento degli obiettivi indicati nella scheda di valutazione. L'indicatore distingue tre tipologie di dipendenti che partecipano ai processi di produttività e alla valutazione di risultato, suddivisi in gruppi omogenei (es: in base alla categoria di appartenenza e nell'ambito della stessa categoria in base alla posizione organizzativa).

Nella tabella sottostante (tab. 10) è rappresentato, relativamente al personale di categoria B, C e D, l'indicatore relativo al grado di differenziazione nell'attribuzione della produttività collettiva, individuale e retribuzione di risultato.

Tab. 10 – Grado di differenziazione nell'attribuzione della produttività		
Tipologia	Numero percipienti	% dipendenti
a. dipendenti che percepiscono importi di produttività in misura superiore o uguale al 90% del massimo individuale attribuito	328	64,19%
b. dipendenti che percepiscono importi di produttività in misura compresa tra il 60% e il 90% del massimo attribuito	66	12,92%
c. dipendenti che percepiscono importi di produttività in misura inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	117	22,9%

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

4.1 Composizione delle entrate e delle spese consolidate

Si presenta, di seguito, un quadro generale riassuntivo della composizione delle entrate accertate e delle spese impegnate, così come risulta dal Rendiconto Finanziario Consolidato 2011. I dati vengono confrontati con quelli relativi ai Rendiconti Finanziari Consolidati 2010 e 2009

Tab. 11. Entrate accertate (escluse partite di giro) - RF Consolidato 2009 2010 2011

	Accertamenti 2009	incidenza percentuale 2009 (escluse le	Accertamenti 2010	incidenza percentuale 2010 (escluse le	Accertamenti 2011	incidenza percentuale 2011 (escluse le	Incremento su 2010
Entrate contributive	14.821.268	10,51%	15.738.885	11,61%	17.325.119	12,90%	10,08
Trasferimenti ordinari	76.730.876	54,42%	74.344.357	54,83%	72.632.897	54,08%	-2,30
Entrate per ricerca scientifica	5.105.626	3,62%	8.053.125	5,94%	8.994.496	6,70%	11,69
Contributi finalizzati	20.374.844	14,45%	17.235.806	12,71%	17.001.191	12,66%	-1,36
Entrate per attività assistenziale conv	14.098.840	10,00%	12.313.906	9,08%	10.341.996	7,70%	-16,01
Entrate da vendita di beni e prest.serv.	8.712.183	6,18%	7.191.711	5,30%	7.091.895	5,28%	-1,39
Entrate per alienazione di beni patrim.	21.692	0,02%	12.672	0,01%	4.120	0,00003	-67,49
Entrate da mutui e prestiti	-	-	-	-	-	-	-
Rendite e proventi patrimoniali	378.053	0,27%	306.480	0,23%	373.215	0,28%	21,77
Altre entrate	35.547	0,03%	26.007	0,02%	22.964	0,02%	-11,70
Poste correttive e compensative	729.310	0,52%	379.812	0,28%	507.615	0,38%	33,65
Trasferimenti dai centri di gestione	1.084	0,00	100	0,00%	-	-	-100,00
Tot. entrate escluse le partite di giro	141.009.323	100%	135.602.860	100%	134.295.509	100%	-0,96
Tot. partite di giro	55.826.896,58		58.163.053,48		56.002.578,42		-3,71
Tot. entrate	196.836.219,13		193.765.913,59		190.298.087,55		-1,79

La tabella e i grafici proposti evidenziano chiaramente per l'Università Politecnica delle Marche una diminuzione del 0,96% delle entrate accertate (escluse le partite di giro) nell'esercizio finanziario 2011 rispetto a quello del 2010 e del 5% rispetto al 2009. Per quanto riguarda la composizione delle principali entrate, la voce più significativa è rappresentata dai trasferimenti ordinari (54,08%) seguita, a notevole distanza, dalle entrate contributive (12,90%) e dai contributi finalizzati (12,66%). Anche negli esercizi precedenti, la composizione delle entrate era caratterizzata prevalentemente dalle stesse voci. Analizzando i valori riportati nella tabella si evidenzia, inoltre, come tutte le voci di entrata presentino nel triennio in esame una dinamica

in diminuzione ad eccezione delle entrate contributive, in aumento del 10,08% rispetto al 2010 e delle entrate per ricerca scientifica, in aumento del 11,69 rispetto al 2010.

Tab. 12. Spese impegnate (escluse partite di giro) - RF Consolidato 2009- 2010 - 2011

	Impegni 2009	incidenza percentuale 2009 (escluse le partite di giro)	Impegni 2010	incidenza percentuale 2010 (escluse le partite di giro)	Impegni 2011	incidenza percentuale 2011 (escluse le partite di giro)	Incremento su 2010
Funzionamento organi	640.116,1	0,47%	564.340,1	0,41%	450.889	0,36%	-20,10
Spese per attività istituzionali	1.533.628,5	1,12%	1.526.528,0	1,11%	1.184.570	0,93%	-22,40
Spese di personale	84.852.502,4	62,21%	84.584.129,2	61,70%	78.352.749	61,74%	-7,37
Borse di st. ed altri int. a favore stud.	17.773.098,8	13,03%	17.693.753,5	12,91%	17.654.176	13,91%	-0,22
Spese per l' acquisto di beni e servizi	9.113.201,0	6,68%	9.480.029,8	6,92%	9.820.283	7,74%	3,59
Assegnazioni per il funzion. dei centri	1.297.886,8	0,95%	1.772.211,1	1,29%	1.137.244	0,90%	-35,83
Spese da assegnazioni finalizzate	1.436.731,6	1,05%	1.787.816,3	1,30%	838.126	0,66%	-53,12
Spese per la ricerca scientifica	9.300.562,9	6,82%	9.503.177,7	6,93%	8.586.341	6,77%	-9,65
Spese per attività conto terzi	5.311.948,7	3,89%	5.423.260,0	3,96%	4.769.668	3,76%	-12,05
Immobili ed impianti	4.342.120,1	3,18%	3.853.203,9	2,81%	3.539.792	2,79%	-8,13
Partite finanziarie e tributarie	463.574,4	0,34%	706.159,3	0,52%	220.036	0,17%	-68,84
Poste correttive e compensative	120.095,8	0,09%	119.584,6	0,09%	94.904	0,07%	-20,64
Sp.non clas.in altre voci	211.024,9	0,15%	75.665,5	0,06%	267.275	0,21%	253,23
Tot. Spese escluse la partite di giro	136.396.492,0	100,00%	137.089.858,9	100%	126.916.052	100,00%	-7,42
Tot. partite di giro	55.855.692,9		58.184.565		56.025.804		-3,71
Tot. Spese	192.252.184,9		195.274.424		182.941.856		-6,32

Dalla tabella 12 è possibile osservare come le spese impegnate nell'esercizio finanziario 2011 abbiano subito un decremento del 7,42% rispetto al 2010 e del 6,95 rispetto al 2009.

Dai grafici correlati, in particolare, si evidenzia come le spese per il personale rappresentino la voce più significativa per gli esercizi finanziari a confronto. Tuttavia, le spese per il personale, mentre sono state stabili per gli esercizi 2009 e 2010, hanno subito una riduzione del 7,37% nell'esercizio 2011. Le altre voci di spesa si presentano in diminuzione con alcune non significative eccezioni.

Sulla base dei dati fin qui presentati il risultato di amministrazione consolidato, strettamente di competenza dell'esercizio finanziario 2011, è di € 7.379.457, rispetto al disavanzo di € 1.486.998 del 2010 e all'avanzo di € 4.612.831 del 2009. Tali valori rappresentano un risultato amministrativo consolidato complessivo in quanto comprendono sia la quota vincolata che quella disponibile.

4.2 Analisi dell'avanzo di amministrazione

Tab. 13. Trend situazione amministrativa nel periodo 2009-2011 (Amm. Centrale e Dipartimenti)

Avanzo di amministrazione	2009	2010	2011	Media	Δ % 011/09
Amministrazione Centrale	37.299.497	35.302.622	39.756.315	37.452.811	6,59%
Dipartimenti e Centri	20.104.749	20.627.777	21.423.239	20.718.588	6,56%
Tot Amm.ne Centrale e Dip.	57.404.246	55.930.399	61.179.554	58.171.400	6,58%

L'avanzo di amministrazione dell'Amministrazione Centrale nel triennio 2009/2011, rappresentato nella tabella n.5, ha registrato un incremento del 6,59% con un valore medio pari ad € 37.452.811. In particolare, per l'esercizio 2011 l'avanzo di amministrazione risulta essere di € 39.756.315. Di questo importo, la parte da vincolare per operazioni di riporto di fondi finalizzati ex art. 27 Regolamento per l'Amministrazione, la Contabilità e la Finanza è pari ad € 27.756.315. Pertanto, rimane ancora disponibile per nuove e maggiori spese di investimento, o per spese di funzionamento non ripetitive, un avanzo di € 12.000.000. Di questo importo, € 2.000.000 sono già stati inseriti nel Bilancio di previsione 2012.

L'avanzo di amministrazione dei Centri di gestione è cumulativamente pari a € 21.423.239. Nel triennio 2009/2011 l'avanzo di amministrazione dei centri di gestione ha registrato un incremento del 6,56%. Va segnalato che la cospicua dotazione di avanzi di amministrazione accumulata dai Dipartimenti negli anni può costituire una "riserva" di grande utilità prospettica, alla luce della dinamica attesa per i trasferimenti ordinari nei prossimi esercizi finanziari sulla base delle disposizioni di legge già vigenti in tema.

4.3 Autonomia finanziaria

Di seguito, sono presentati alcuni sintetici indicatori che, hanno l'intento di evidenziare la capacità dell'Ateneo di perseguire i propri obiettivi, muovendosi in uno spazio variamente vincolato.

L'indice di autonomia finanziaria è dato dal rapporto tra le entrate contributive e le entrate totali (escluse le partite di giro). È evidente che, quanto più elevato è il suo valore, tanto maggiore è il grado di autonomia finanziaria dell'Ateneo.

Tab. 14. Andamento dell'Indice di autonomia finanziaria consolidato

	2009 consolidato	2010 consolidato	2011 consolidato	Δ% 011-09
Entrate Contributive	14.821.268,34	15.738.885,08	17.325.119,42	16,89%
Totale Entrate (escluse partite di giro)	141.009.322,55	135.602.860,11	134.295.509,13	-4,76%
Indice di autonomia finanziaria	10,51%	11,61%	12,90%	22,74%

I valori evidenziano un aumento per il 2011 dell'indice di autonomia finanziaria rispetto al 2010 e comunque un aumento per tutto il triennio. Ciò è dovuto essenzialmente all'incremento fatto registrare dalle entrate contributive a fronte peraltro della riduzione del contributo di funzionamento.

L'indice di dipendenza finanziaria rappresenta, da un punto di vista squisitamente algebrico, il complemento all'unità dell'indice di autonomia finanziaria. Come emerge dalla tabella, l'indice

di dipendenza finanziaria è diminuito nel corso del triennio considerato di una percentuale di poco inferiore al 3%.

Tab. 15. Indice di dipendenza finanziaria "consolidato" 2008-2011

	2009 consolidato	2010 consolidato	2011 consolidato	Δ% 11-08
Entrate non contributive	126.188.054,21	119.863.975,03	116.970.389,71	-7,30%
Totale Entrate (escluse partite di giro)	141.009.322,55	135.602.860,11	134.295.509,13	-4,76%
Indice di autonomia finanziaria	89,49%	88,39%	87,10%	-2,67%

L'indice di dipendenza finanziaria appena determinato include ogni tipologia di entrata di natura non contributiva, fondandosi su un aggregato composito che ne rende meno nitido il significato.

4.4 Entrate contributive

Infine, il rapporto tra entrate contributive (comprehensive dei contributi per Master, Scuole di specializzazione, Corsi di perfezionamento e Teledidattica), al lordo degli oneri, e FFO accertato, è aumentato nel triennio, superando di poco la soglia del 20%.

Tab. 16. Rapporto entrate contributive / FFO

	2009	2010	2011	Δ% 11-09
Entrate contributive	14.821.268,34	15.738.885,08	17.325.119,42	16,89%
FFO accertato	76.409.172,00	74.055.111,08	72.307.205,02	-5,37%
Entrate contributive / FFO	19,40%	21,25%	23,96%	23,52%

Se consideriamo tuttavia le sole entrate derivati dai corsi di studio di I e II livello (LT, LM e LMCU) al netto degli oneri, con riferimento al rapporto fra contribuzione studentesca ed FFO, come previsto dall'art. 5 del D.P.R. n. 306/1997, il rapporto è del 19,78%, quindi inferiore alla soglia del 20%.

Nella Tab. 18 sono presentate le assegnazioni del FFO 2011 relative all'ateneo dorico e agli altri atenei marchigiani riferite alla I assegnazione, in considerazione della Legge 1/2009 che ha rideterminato in parte il criterio per l'assegnazione del FFO.

Tab. 17. Andamento FFO/ Entrate totali consolidate

	2009	2010	2011	Δ% 011-09
FFO accertato	76.409.172	74.055.111	72.307.205	-5,37%
Tot. Entrate (escluse partite di giro)	141.009.322,55	135.602.860,00	134.295.509,13	-4,76%
% su Tot. Entrate (escluse partite di giro)	54,19%	54,61%	53,84%	-0,64%

Come è possibile evincere dalla Tab. 17 l'incidenza del FFO accertato sul totale entrate (escluse le partite di giro) è diminuita (-0,64%) nel triennio considerato. Inoltre, il decremento del valore del FFO accertato (-5,37%) è risultato maggiore del decremento delle entrate totali (-4,76%) risultanti dal bilancio consolidato.

Nella Tab. 18 sono presentate le assegnazioni del FFO 2011 relative all'ateneo dorico e agli altri atenei marchigiani riferite alla I assegnazione, in considerazione della Legge 1/2009 che ha rideterminato in parte il criterio per l'assegnazione del FFO.

Tab. 18. T FFO assegnato: analisi comparativa tra le università marchigiane

2011	N. docenti equivalenti al 31/12/2010 (1)	N. stud AA 2010/11 (2)	FFO assegnato ex DM 439/2011 (1)	DM 439/2011, Art. 3-Quota Premiale Assegnazione destinata per le finalità di cui all'art. 2, comma 1, del decreto legge 10 novembre 2008, n.180, convertito dalla legge 9 gennaio 2009, n.1			di cui "Art. 4 - Assegnazione destinata per le finalità di cui all'art. 1.1, comma 1, legge 30 dicembre 2010, n. 240) DM 439/2011	Recuperi/ Rettifiche	Quota Totale
				art. 1 - Interventi quota base	Tot.	% su Tot. Assegnazioni			
Politecnica delle Marche	371	13.166	59.978.027	9.015.803	12,9%	987.814	30.957	70.012.602	
<i>totMarche</i>	1.041	37.048	178.048.295	9.015.803	4,8%	987.814	-51.528	188.000.385	
<i>TotItalia</i>	38.259	1.217.702	5.823.132.631	832.000.000	12,2%	95.000.000	1.898.024	6.833.151.697	

4.5 Entrate per ricerca scientifica

Si espongono di seguito le entrate accertate consolidate per ricerca scientifica del 2009, 2010 e 2011.

Tab. 19. Entrate per ricerca scientifica - Rendiconto finanziario consolidato 2009-2010-2011

	Accertamenti 2009	% su totale ricerca scientifica	Accertamenti 2010	% su totale ricerca scientifica	Accertamenti 2011	% su totale ricerca scientifica	Δ% 011-09
Ricerca Scientifica di interesse nazionale (PRIN)	-	-	823.617	10,24%	961.063	10,69%	
Finanziamenti da U.E. e altre Istituzioni Internazionali per la Ricerca	1.106.228	21,67%	1.396.930	17,37%	2.716.475	30,20%	145,6%
Contributi per assegni di ricerca	339.495	6,65%	401.040	4,99%	154.254	1,71%	-54,6%
Contributi Ricerca da soggetti pubblici e privati	3.409.927	66,79%	3.535.574	43,97%	4.565.633	50,76%	33,9%
Fondo investimento ricerca di base (FIRB), etc.	195.805	3,84%	1.883.964	23,43%	464.296	5,16%	137,1%
altro	54.171	1,06%	12.000	0,15%	132.775	1,48%	145,1%
Entrate Ricerca Scientifica	5.105.626	100%	8.053.125	100%	8.994.496	100%	76,2%

La Tab. 19 e i grafici successivi pongono chiaramente in evidenza che la principale fonte di entrata per ricerca scientifica del 2011 (50,76% del totale) è rappresentata dai contributi alla

ricerca di soggetti pubblici e privati. Rilevanti sono anche i finanziamenti provenienti dall'UE e da altre Istituzioni Internazionali (30,20%). Allo stesso modo nel 2009, tali fonti di entrata rappresentavano le componenti principali sul totale delle entrate per ricerca scientifica.

Si registrano complessivamente, a partire dal 2010, aumenti considerevoli di entrate per la ricerca scientifica rispetto al 2009 ed in particolare si registra un deciso incremento delle entrate totali per ricerca scientifica (76,2%) dovuto essenzialmente ai finanziamenti da U.E. e altre Istituzioni Internazionali (145,6%), dei contributi di ricerca da soggetti pubblici e privati (33,9%).

4.6 Spese per il personale

Nel 2011, le spese complessivamente impegnate a livello consolidato per il personale ammontano a € 78.352.749.

Per poter effettuare un confronto temporale relativamente all'incidenza delle spese per il personale sulle spese totali (escluse le partite di giro) si riportano, di seguito, i dati relativi al Rendiconto finanziario Consolidato del 2009 e del 2010.

Tab. 20. Incidenza delle spese per il personale – RF consolidato 2009-2010-2011

	2009	2010	2011	Δ% 011-09
Spese per il personale	84.852.502	84.584.129	78.352.749	-7,66%
Tot spese impegnate (escluse partite di giro)	136.396.492	137.089.8589	126.916.052	-6,95%
% SPESE DEL PERSONALE su tot spese	62,21%	61,70%	61,74%	-0,76%

L'incidenza delle spese per il personale è diminuita nel triennio (-7,66%), per effetto sia del blocco retributivo che dei pensionamenti.

Focalizzando l'attenzione sulle sole voci di spesa fisse per il personale di ruolo, è possibile analizzare il trend dell'incidenza della spesa per tipologia di personale.

Tab. 21. Andamento incidenza spesa per tipologia di personale di ruolo su tot voci di spesa fissa

	2009	2010	2011
% spesa professori	47,07%	47,59%	45,77%
% spesa ricercatori	19,10%	19,11%	19,79%
% spesa personale tecnico-amministrativo, Dirigenti e Esperti e collaboratori linguistici	33,83%	33,30%	34,45%

4.7 Spese a favore degli studenti

Sul fronte delle spese a favore degli studenti, nel 2011, lo sforzo finanziario dell'Ateneo è stato pari a € 17.654.176,09. Nella tabella seguente vengono illustrate le voci specifiche di spesa per il triennio 2009-2011.

Tab. 22. Andamento delle spese a favore degli studenti (inclusi post-laurea)

	Impegni 2009	Impegni 2010	Impegni 2011	Δ% 011-09
Formazione specialistica dei medici - d.l. 368/1999	9.223.873,54	9.867.075,84	10.390.392,37	12,65%
Borse di studio per Dottorato di Ricerca	5.035.952,73	4.857.152,19	4.339.404,93	-13,83%
Borse di studio post dott. e post laurea	-	-	-	
Premi di laurea	26.750,00	21.250,00	17.000,00	-36,45%
Spese per programmi di mobilità	790.838,39	684.222,35	439.989,78	-44,36%
Collaborazioni studenti ai sensi art.13 L.390/91	822.288,00	683.000,00	608.552,00	-25,99%
Spese per viaggi di istruzione	302.626,71	180.464,08	168.021,51	-44,48%
Esonero tasse e contributi studenti	803.716,53	956.170,74	1.134.245,84	41,13%
Altre iniziative per miglior. condizioni studenti	475.608,41	257.978,49	363.735,39	-23,52%
Spese per l'esercizio del programma MAE "Formazione post-laurea di cittadini libici"	137.866,73	16.697,19	-	-100,00%
Spese per orientamento e tutoraggio	52.998,90	44.698,13	43.419,80	-18,07%
Assegni di tutorato	100.578,83	125.044,47	149.414,47	48,55%
Prestiti d'onore	-	-	-	
Tot. borse di studio e altri interventi a favore degli stud.	17.773.098,77	17.693.753,48	17.654.176,09	-0,67%

Nel triennio considerato, il totale delle spese a favore degli studenti ha registrato un andamento pressoché costante (-0,67%). L'aumento più significativo ha interessato, in particolare, le spese per orientamento e tutoraggio e le spese per Esonero tasse e contributi studenti. Significativa è invece la riduzione delle spese per programmi di mobilità (-44,36%).

4.8 Analisi dell'efficienza contabile e amministrativa

In conclusione, sulla base dei dati desumibili dal Rendiconto finanziario consolidato, è possibile estrapolare alcuni indicatori di efficienza contabile e amministrativa dell'Ateneo. Considerata l'importanza dei processi operativi e i livelli di efficienza nella riscossione delle entrate e nella capacità di pagamento, si propongono gli indicatori relativi con riferimento ai dati del consolidato.

Tab. 23. Indicatori di efficienza contabile e amministrativa (escluse partite di giro)

	2009		2010		2011		Δ% 011-09
Grado di attendibilità delle previsioni di spesa							
Previsioni assestate di spesa	€210.478.456,21	110,60%	€208.524.255,61	111,48%	€209.033.781,05	117,00%	6,40%
previsioni iniziali di spesa	€190.312.560,21		€187.045.886,00		€178.666.458,41		
Grado di realizzazione delle spese							
impegni	€136.396.492,01	64,80%	€137.089.858,93	65,74%	€126.916.052,12	60,72%	-4,09%
Previsioni assestate di spesa	€210.478.456,21		€208.524.255,61		€209.033.781,05		
Grado di attendibilità delle previsioni di entrata							
Previsioni assestate di entrata*	€158.102.272,93	107,16%	€151.128.840,46	109,91%	€154.704.724,14	116,90%	9,74%
previsioni iniziali di entrata	€147.536.646,22		€137.496.872,90		€132.336.798,32		
<i>*N.B. l'indicatore è stato calcolato senza avanzo di amministrazione e partite di giro</i>							
Grado di realizzazione delle entrate							
Accertamenti	€141.009.322,55	89,19%	€135.602.860,11	89,73%	€134.295.509,13	86,81%	-2,38%
Previsioni assestate di entrata	€158.102.272,93		€151.128.840,46		€154.704.724,14		
Grado di riscossione delle entrate							
Reversali emesse + conto residui	€125.217.127,15	73,31%	€155.413.998,21	85,95%	€128.730.426,56	82,07%	8,76%
Accertamenti+residui attivi assestati	€170.804.040,02		€180.824.837,32		€156.861.288,33		
Capacità di pagamento							
Pagamenti (mandati emessi conto competenza e conto residui)	€136.168.009,32	90,64%	€138.066.465,05	91,60%	€126.614.431,31	91,19%	0,55%
Residui passivi assestati + impegni di spesa	€150.229.519,26		€150.734.045,02		€138.847.814,67		
Equilibrio di cassa							
Pagamenti (in conto competenza e in conto residui)	€ 136.168.009,32	80,18%	€ 138.066.465,05	75,73%	€ 126.614.431,31	72,97%	-7,21%
Fondo cassa iniziale + Riscossioni	€ 169.832.972,37		€ 182.319.870,77		€ 173.518.209,53		
Permanenza media del denaro in cassa (in gg)							
[(Cassa iniziale+ Cassa finale)/2]*365	€ 13.052.713.496,68	104,61	€ 13.084.092.134,23	103,51	€ 17.028.683.263,75	146,31	41,69
Pagamenti (mandati emessi)	€ 124.769.370,65		€ 126.406.017,78		€ 116.391.152,65		



5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

“L’Ateneo si impegna a promuovere il rispetto delle pari opportunità in ogni attività della comunità universitaria” come recita l’art. 1 comma 9 del nuovo Statuto. Con l’art. 21 dello stesso Statuto, l’Ateneo ha previsto l’istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

A luglio 2011 l’Ateneo ha adottato il Codice Etico.

Nelle tabelle che seguono viene rappresentata la distribuzione per genere del personale docente e tecnico-amministrativo in servizio presso l’Ateneo.

Tabella 24 - - Analisi di genere personale docente			
INDICATORI	VALORE		
	Professori Ordinari	Professori Associati	Ricercatori
Età media del personale femminile	55	50	43
% di donne in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2011	10,38 %	23,18 %	41,55 %
% di donne assunte a tempo indeterminato nell’anno 2011	0	1,44 %	27,27 %

Tabella 25 - Analisi di genere

INDICATORI	VALORE
% di dirigenti donne	50 %
% di donne rispetto al totale del personale	62,30 %
% di personale donna assunto a tempo indeterminato anno 2011	37,50%
Età media del personale TA femminile	49,01 anni
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	44,44 %
Ore di formazione del personale TA femminile (media per dipendente di sesso femminile)	11

5.1 Comitato pari opportunità

Il Primo Comitato Pari Opportunità di Ateneo è stato nominato con Decreto Rettorale n. 2126 del 30/07/1990. La componente del personale tecnico-amministrativo è stata eletta dal personale stesso, mentre la rappresentanza del personale docente è stata designata dal Rettore. Successivamente lo Statuto di autonomia del 2 luglio 1998 ha apportato una innovazione di grande rilievo rispetto alla eleggibilità di tutte le componenti del Comitato e in particolare la "trasversalità" con cui tutto il personale docente e tecnico-amministrativo, senza vincolo di ruolo di appartenenza, poteva scegliere i suoi rappresentanti.

L’attuale Comitato è stato nominato con DR n. 1 del 2 novembre 2010 per il triennio 2010-13.



Il Comitato Pari Opportunità promuove una cultura della pari opportunità, compresa la realizzazione di progetti di azioni positive. Esso svolge funzioni di studio e di analisi delle condizioni di lavoro all'interno dell'Ateneo. Il Comitato ha la funzione di proporre agli Organi di governo universitari azioni positive per l'affermarsi di pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e, più in generale, nel trattamento di lavoro. Si prefigge, inoltre, lo scopo di individuare le discriminazioni dirette ed indirette nei luoghi di lavoro.

Nel 2011 il Comitato ha promosso l'attivazione, presso l'Università Politecnica delle Marche di un corso di formazione, a cura della Commissione Europea nel 7 Programma Quadro, rivolto ai ricercatori degli Atenei marchigiani sulle tematiche "Nanosciences and new production technologies" e "Agricoltura, food and biotechnology" per fornire strumenti pratici per integrare gli aspetti di genere nella ricerca, incluse le pari opportunità per donne e uomini e la dimensione di genere.

Ad esso si è aggiunta la costante attività istituzionale relativamente alla promozione del merito, alle pari opportunità, e all'attenzione relativamente alle modifiche regolamentari e alla adozione del Codice Etico.

5.2 Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), ai sensi della Legge 4 novembre 2010, n. 183, è previsto dal nuovo Statuto.

Il nuovo organismo assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

L'arti. 21 dello Statuto recita che il Comitato "ha compiti propositivi e consultivi; promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione della differenza tra uomo e donna, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione ai sensi della vigente legislazione italiana e comunitaria. Il Comitato vigila altresì che non siano intraprese azioni di vessazione (*mobbing*) all'interno dell'Università".

5.3 Codice Etico

Il Codice Etico di Ateneo è stato adottato con DR n. 832 del 18.07.2011.

Il Codice rappresenta il riferimento per regolare, in termini etici, le relazioni interne ed esterne dell'Università, proponendosi come dichiarazione di principi e valori accettati e condivisi da studenti, professori, ricercatori, personale tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca, dottorandi e di coloro che, a vario titolo, vi trascorrono periodi di ricerca, di insegnamento e di studio. Fra i principi e i valori da condividere ci sono la trasparenza, l'imparzialità, il rispetto e la correttezza, la libertà accademica, le pari opportunità, la tutela della proprietà intellettuale, il rifiuto del nepotismo, la rimozione del conflitto d'interessi.



6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di definizione e adozione della relazione sulla performance si è sviluppato come segue:

Tab. 26 – Fasi della relazione sulla performance							
	FASI DEL PROCESSO	SOGGETTI COINVOLTI	Maggio 2012	Giugno 2012	Luglio 2012	Settembre 2012	Ottobre 2012
1	Raccolta dati e informazioni	Servizi dell'Amministrazione Centrale					
2	Analisi e redazione del documento	Direzione e Servizio Programmazione e Controllo di gestione (SPCG)					
3	Presentazione agli Organi di Governo	MR, OO.AA., DG, SPCG					
4	Invio al Nucleo di Valutazione per la validazione						

7. ALLEGATO 1: TABELLA OBIETTIVI STRATEGICI

8. ALLEGATO 2: TABELLA OBIETTIVI OPERATIVI

All. 1 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi strategici di I e II livello

OBIETTIVO STRATEGICO A1		Miglioramento <i>performance</i> offerta formativa				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
A1.1	Razionalizzazione CdS	n. CdS	< 44	= 44	44	
A1.2	Mantenimento del numero delle immatricolazioni e degli iscritti	n. immatricolazioni	mantenimento	mantenimento 2010	3.005 (3096 nel 2010)	
		n. iscrizioni			17.598 (17878 nel 2010-11)	
A1.3	Incremento CFU per studente	n. CFU per studente	≥ 3% su 2010	≥ 2% su 2010	34,89 2011 31,94 2010	
A1.4	Incidenza corsi per docente	n. corsi per docente	≤ 2	≤ 2	1,80	
A1.5	Contenimento carico didattico	deroghe effettuate dal Senato Accademico	< 7% n. docenti	< 10% n. docenti	6,04% (18 docenti)	
A1.6	Miglioramento del rispetto dei tempi di laurea	n. laureati in corso	≥ media nazionale	≥ media nazionale	65 > 57,8 media nazionale (I livello) 46,5 < 55,1 media nazionale LSCU+LMCU	
A1.7.1	Accountability dei CdS	n. CdS certificati ISO 9001:2008	tutti i CdS	mantenimento 2010 (30 CdS)	30 CdS	
A1.7.2 nuovo 2012	Accountability dei CdS	% CdS rispondenti ai requisiti necessari	tutti i CdS	100%	100%	
A1.8	Miglioramento occupabilità dei laureati	% occupati a 3 anni	> media nazionale	mantenimento 2010	47% Lauree triennali 76% Lauree specialistiche	
A1.9	Verbalizzazione online esami	n. esami registrati online	95%	35% Economia e Scienze	100% del target	
A1.10	Potenziamento attività di informatizzazione e comunicazione attraverso il sito web agli studenti	implementazione UGOV didattica Manifesto Studi	100%	50%	100% del target	
A1.11	Migrazione dal sistema GISS a ESSE3	Implementazione nuovo sistema operativo	100%	0%	0%	

All. 1 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi strategici di I e II livello

Obiettivo A1.2

L'obiettivo può considerarsi raggiunto poiché in linea con la tendenza nazionale di riduzione delle iscrizioni all'università a seguito della crisi economica nazionale e globale.

Obiettivo A1.11

Nel 2011, come programmato, gli organi accademici hanno autorizzato la migrazione da GISS ad ESSE 3 con inizio attività a decorrere dal 1 gennaio 2012

Obiettivo A1.6

Il risultato relativo alle lauree triennali è pienamente soddisfacente e superiore alla media nazionale, mentre quello relativo alle lauree a ciclo unico, seppure buono, è inferiore alla media nazionale. Non è ancora elaborato il dato relativo alle lauree specialistiche.

Obiettivo A1.8

La percentuale dei laureati triennali che lavora dopo tre anni è inferiore alla media nazionale (69,3%), ma il 30% dei laureati che prosegue gli studi è di gran lunga superiore alla media nazionale.

La percentuale dei laureati specialistici è superiore alla media nazionale (74,5).

Quindi il risultato nel suo complesso è da considerarsi soddisfacente.

All. 1 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi strategici di I e II livello

OBIETTIVO STRATEGICO A2		Miglioramento azioni per internazionalizzazione				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO DELL'OBIETTIVO
A2.1	Miglioramento mobilità LLP/Erasmus (SMS)	n. studenti in mobilità SMS Studio	mantenimento	182	175 SMS studio	
A2.2	Miglioramento mobilità per <i>stage</i> Erasmus e Campus World	n. studenti	mantenimento 2010 20 SMP 72 Campus World 38 C W senza borsa	25 SMP 53 Campus World con borsa 22 C W senza borsa	101 tot 23 SMP 61 Campus world +17 senza borsa	
A2.3	Corsi in lingua inglese, anche dottorali	n. CdS o curricula	2	2	1	
A2.4	Sviluppo convenzioni /accordi con atenei stranieri	n. nuove convenzioni / totale conv.	≥ 8%	≥ 5%	6% (30)*	
A2.5	Incremento studenti stranieri corso dottorato	n .immatricolati stranieri/ n. totale immatricolati	> 3%	Manteniment o 2010 (19/159 pari a 11.9%)	3,1% (17/112 pari a 15%)	

Commento scostamenti

A2.1

Il risultato può considerarsi più che buono in virtù del fatto che c'è stata una riduzione dei fondi da parte dell'Agencia ERASMUS

A2.3

Il risultato non è stato raggiunto come programmato, tuttavia in linea con il target triennale.

A2.4

Il dato deve essere confermato.

All. 1 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi strategici di I e II livello

OBIETTIVO STRATEGICO A3		Potenziamento <i>placement</i>				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO DELL'OBIETTIVO
A3.1	Incremento <i>stage</i> o tirocinio	n. tirocini/totale studenti	≥ 3%	≥ 2% di 0,26 valore 2010 Δ + 0,005	0,27 * (4559/16822) Δ +0,01	
A3.2	Sviluppo <i>stage</i> o tirocinio post laurea	n. tirocinanti laureati dell'anno in corso / n. tirocinanti laureati dell'anno precedente	≥ 3%	≥ 2% 264/282 = 0,93 Valore 2010 Δ + 0,018	* 299/264 = 1.13	
A3.3	Potenziamento <i>career day</i>	n. studenti partecipanti	> 1500	> 1000	> 1000	
		n. uffici EURES	8	6	7 6 stranieri + Eures Marche	

* Dati da Procedure Nuclei 2010, 2011 e 2012

All. 1 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi strategici di I e II livello

OBIETTIVO STRATEGICO A4	Potenziamento orientamento e tutorato pre-immatricolazione durante lo studio e post-laurea
--------------------------------	--

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO DELL'OBIETTIVO
A4.1	Sviluppo didattica laboratoriale c/o scuole superiori o Ateneo	n. eventi realizzati	≥ 6	6	6	
A4.2	Riqualificazione orientamento c/o Ateneo 1. "Progetta il tuo futuro" 2. "Laureandoci"	1 n. scuole superiori coinvolte / n. scuole anno precedente	≥ 10%	mantenimento 2010 (73 scuole)	+6% (78 scuole)	
		2 n. diplomati partecipanti / n. partecipanti anno precedente	≥ 10%	mantenimento 2010 (463)	-18% (380 diplomati)	
A4.3	Partecipazione a fiere/manifestazioni per l'orientamento universitario	n. giornate	mantenimento 2010 (6 giornate)	mantenimento 2010 2011 (6 giornate)	8 giornate	
A4.4	Eventi "Open day" di presentazione dell'offerta formativa	n. eventi organizzati dall'Ateneo n. giornate partecipate all'esterno	4 eventi	2 eventi 24 giornate	2 19	
A4.5	Evento "Le quattro C, curriculum, competenze colloquio e contratti" con Confindustria Ancona	n. partecipanti / N. totale studenti	≥ 7%	mantenimento 2010 (166 partecipanti)	+6% (174)	

A4.2

Il target non è stato raggiunto; pur utilizzando le stesse modalità e canali di comunicazione degli anni precedenti l'adesione è risultata inferiore. Si procederà ad una analisi delle cause.

A4.3

Il risultato è superiore al target atteso per il e si presume in aumento anche nel triennio.

A4.4

Le giornate di partecipazione del nostro Ateneo ad eventi organizzati da scuole e da altri enti sono inferiori al target per numero minore di eventi organizzati a seguito della minor disponibilità di risorse.

A4.5

Il risultato è superiore al target atteso, quasi in linea con il target triennale.

All. 1 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi strategici di I e II livello

OBIETTIVO STRATEGICO A5		Miglioramento dei servizi agli studenti e conservazione al livello attuale del diritto allo studio				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
A5.1	Dematerializzazione immatricolazioni, piani di studio	n. documenti / studenti	95%	95%	100% del target	
A5.2	Diffusione utilizzo posta elettronica studenti	n. utenze attive / studenti	98%	95%	73% attive rispetto a dotazione	
A5.3	Comunicazione servizi agli studenti via sms	n. sms	mantenimento	≥ 40.000	n.42.242	
A5.4	Esenzione tasse per studenti diplomati con 100 e lode c/o istituti marchigiani	n. studenti esenti	100% richiedenti	100% richiedenti	100%	
A5.5	Esenzione tasse per i “superbravi”	n. studenti esenti	100% richiedenti	100% richiedenti	100%	
A5.6	Sostegno attività culturali	stanziamento di bilancio	≥ 50.000,00 euro	≥ 50.000,00 euro	84.562,00 totale 52.275,00 associazioni studentesche 32.275 relazioni esterne	
A5.7	Misurazione soddisfazione studenti servizi di supporto	indagine di <i>customer satisfaction</i>	1	-	/	
A5.8	Premi di studio per laureati	n.premi da bandire		≥ 20	23	

A5.7

Non sono ancora state progettate attività di rilevamento della soddisfazione dell’utente. Si conta di realizzare l’obiettivo nel triennio.

All. 1 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi strategici di I e II livello

OBIETTIVO STRATEGICO B1	Potenziamento delle azioni di trasferimento tecnologico per la valorizzazione della ricerca universitaria
--------------------------------	--

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
B1.1	Sviluppo <i>spin-off</i>	n. <i>spin-off</i>	+ 2 su 2010	+ 1 sul valore del 2010 (3)	4 di nuova istituzione (+ 4 sul totale 2010)	
B1.2	Sviluppo brevetti	n. domande brevetto	6	4	4	
B1.3	Potenziamento network con Confindustria e operatori economici	n. accordi / incontri	3	1	3 incontri	

B1.3

L'obiettivo è già in linea con il target triennale per maggiori opportunità createsi con le associazioni datoriali.

All. 1 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi strategici di I e II livello

OBIETTIVO STRATEGICO B2		Miglioramento della <i>performance</i> della ricerca				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
B2.1	Potenziamento organico ricercatori	n. ricercatori assunti		Tutti i ricercatori con procedura concorsuale terminata	100% 10 ricercatori	
B2.2	Incremento partecipazione programmi quadro	n. contratti	+ 3% su 2010	+ 2% su 2010	n. 14 contratti nell'anno 2011 contro i 9 del 2010	
B2.3	Incremento partecipazione PRIN	n. docenti valutati positivamente	+ 3% su 2010	+ 2% su 2010	184	
B2.4	Ripartizione risorse per criteri meritocratici	stanziamento in bilancio	100% risorse	100% risorse	€ 1.600.000,00	
B2.5	Investimenti nella ricerca attraverso assegni di ricerca	n. assegni di ricerca	Mantenimento su 2010	Mantenimento su 2010 (≥ 50)	38 (28+10)	
B2.6	Investimenti nella ricerca attraverso borse di dottorato	n. borse di dottorato	Mantenimento su 2010	Mantenimento su 2010 (≥ 50)	52	
B2.7	Investimenti nella ricerca	Stanziamento in bilancio	Mantenimento sul 2010	Mantenimento sul 2010	€ 1.600.000,00 Ricerca Scientifica Ateneo € 528.007,87 attrezzature scientifiche € 43.000,00 finanziamento progetti Fond. Cariverona € 28.000,00 n. 14 premi ai giovani ricercatori neoassunti	
B2.8	Dotazione minima di ingresso per ricercatori neoassunti	n. ricercatori da punti organico		15	14	
B2.9	Valorizzazione risultati ricerca	aggiornamento banca dati U-Gov ricerca	100% strutture	100% strutture	100% strutture (12/12 dip.)	

All. 1 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi strategici di I e II livello

B2.3

Il numero dei docenti è inferiore al target previsto, ma la proporzione di personale attivamente impegnato nella ricerca (indicatore B1 PRO 3) è superiore alla media delle università statali.

B2.5

Obiettivo non raggiunto per riduzione degli stanziamenti ministeriali.

B2.7

L'obiettivo si intende raggiunto in quanto l'assegnazione a 1 ricercatore avverrà nel corso dell'anno 2012 alla presa di servizio effettiva.

All. 1 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi strategici di I e II livello

OBIETTIVO STRATEGICO C1	Equilibrio finanziario
--------------------------------	------------------------

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
C1.1	Mantenimento FFO / spese fisse Indicatore spese di personale	soglia 90% soglia 80%	< 90% < 80%	< 90% < 80%	88,52% 75,05%	
C1.2	Mantenimento FFO / tasse < 20%	soglia 20%	< 20%	< 20%	19.78%	
C1.3	Progetto controllo di gestione	attivazione contabilità analitica	100%	70%	80%	

All. 1 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi strategici di I e II livello

OBIETTIVO STRATEGICO C2	Adeguamento ordinamento Ateneo a normativa nazionale
--------------------------------	---

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
C2.1	Revisione Statuto	Statuto	-	100%	100%	
C2.2	Adeguamento regolamenti di Ateneo	regolamenti	100% regolamenti	55% regolamenti	100% del target	

All. 1 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi strategici di I e II livello

OBIETTIVO STRATEGICO C3	Riorganizzazione strutture di Ateneo
--------------------------------	---

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
C3.1	Razionalizzazione e riorganizzazione strutture dipartimentali	n. dipartimenti	12	12	12	
C3.2	Potenziamento amministrazione centrale	n. unità di Personale TA ai Servizi	1	1	1	

C3.1

La scelta fatta dagli Organi di Ateneo di anticipare il riassetto delle strutture dipartimentali rispetto alla revisione statutaria è stata molto rilevante per evitare di sovrapporre problematiche diverse (come avvenuto in altre università) ed anche perché alcune strutture erano ormai sottodimensionate, molto al di sotto della massa critica minima efficiente stabilita dagli Organi di Ateneo e con conseguenti difficoltà in termini gestionali.

All. 1 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi strategici di I e II livello

OBIETTIVO STRATEGICO C4		Manutenzione e messa a norma delle strutture				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
C4.1	Attuazione del D.Lgs. n. 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni ai nuovi dipartimenti	documento Valutazione Rischi (DVR)	100%	70%	33% (8 su 24 datori di lavoro) 54,5% aree universitarie	
C4.2	Coordinamento dei servizi di prevenzione e protezione	n. riunioni annuali	mantenimento	10	10 riunioni	

C4.1

Il target non è stato raggiunto perché il censimento degli spazi attribuiti alle nuove strutture dipartimentali non è stato completato ed inoltre in considerazione che le nuove strutture non occupano spazi necessariamente contigui.

All. 2 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi D/CS di III livello

AREE STRATEGICHE						
A – DIDATTICA		B - RICERCA		C – SERVIZI STRUMENTALI		
OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO DI I LIVELLO E OBIETTIVI OPERATIVI DI III LIVELLO						
AREA STRATEGICA A- DIDATTICA						
OBIETTIVO STRATEGICO A1		Miglioramento <i>performance</i> offerta formativa				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
A1.K1	Ricognizione nuovi ordinamenti didattici delle scuole di specializzazione	ricognizione dei nuovi ordinamenti didattici	-	100%	100%	 chiuso
A1.K2	Predisposizione modifiche ai regolamenti <i>Master</i> e corsi di perfezionamento dell'area sanitaria	predisposizione regolamenti	-	100%	100%	 chiuso
A1.K3	Ricognizione situazione di decadenza studenti A.A. 1998-99 / 2010-11	n. decadenze rilevate	-	100%	100%	 chiuso
A1.K4	Regolarizzazione tempi di comunicazione all'anagrafe nazionale studenti	tempi di elaborazione	< 70% su 98% dati	< 60% su 98% dati	100% del target	
A1.K5	Rilascio <i>diploma supplement</i>	n. <i>diploma supplement</i> / n. laureati	70%	80% Scienze	100% Lauerati Scienze a.a 2005-2011	

OBIETTIVO STRATEGICO A2		Miglioramento azioni per internazionalizzazione				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
A2.K1	Creazione banca dati attività di collaborazioni internazionali dei docenti	n. collaborazioni	100%	≥ 40%	100% del target triennale	 chiuso
A2.K2	Digitalizzazione procedure di partecipazione alla mobilità internazionale studenti in uscita	n. domante di partecipazione	100%	≥ 60%	100% del target triennale	 chiuso
A2.3	Monitoraggio del soggiorno estero svolto dai dottorandi	implementazione banca dati	100% cicli attivi	100% cicli attivi e ciclo concluso (IX)	100% del target	

OBIETTIVO STRATEGICO A3		Potenziamento placement				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
A3.K1	Potenziamento ufficio <i>job placement</i>	n. unità di personale	1	1	1	 chiuso

OBIETTIVO STRATEGICO A4		Potenziamento orientamento e tutorato pre-immatricolazione durante lo studio e post-laurea				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
A4.K1	Miglioramento della comunicazione e razionalizzazione dell'informazione sull'offerta didattica ai diplomandi e diplomati attraverso azioni dirette agli studenti (inoltre Guida delle Facoltà al domicilio)	n. studenti raggiunti / n. studenti raggiunti A.A. precedente	+ 10%	+ 7,5% 21.650 n. studenti raggiunti	23.000 n. studenti raggiunti	

OBIETTIVO STRATEGICO A5		Miglioramento dei servizi agli studenti e conservazione al livello attuale del diritto allo studio				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
A5.K1	Dematerializzazione domanda tassa personalizzata	n. domande / n. studenti	98%	90%	100%	 chiuso
A5.K2	Dematerializzazione domanda attività studentesche (part time)	n. domande/ n. studenti richiedenti	98%	90%	100%	 chiuso
A5.K3	Potenziamento attività di informatizzazione e comunicazione tramite il sito web agli studenti- sperimentazione help desk studenti	n. richieste assistenza OPAI	100% studenti interessati	70% studenti interessati	> 100% del target > 80% Studenti interessati	

AREA STRATEGICA B - RICERCA

OBIETTIVO STRATEGICO B1		Potenziamento delle azioni di trasferimento tecnologico per la valorizzazione della ricerca universitaria				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
B1.K1	Rafforzamento degli <i>spin-off</i>	n. relazioni su ogni <i>spin-off</i>	n. 1 relazione per <i>spin-off</i>	n. 1 relazione per <i>spin-off</i>	n. 1 relazione	
B1.K2	Valorizzazione proprietà intellettuale e incremento della brevettazione	n. domande brevetto	6	4	n. 4 domande brevetti	
B1.K3	Rafforzamento delle relazioni con il tessuto imprenditoriale	n. incontri università-imprese	6	3	n. 3 incontri università imprese	

OBIETTIVO STRATEGICO B2		Miglioramento della <i>performance</i> della ricerca				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
B2.K1	Archivio aperto per il deposito delle tesi di dottorato	archivio aperto	100% cicli successivi	100% IX ciclo	100%	
B2.K2	Monitoraggio proposte presentate nell'ambito del VII PQ	banca dati	100%	70%	70%	
B2.K3	Miglioramento dell'informazione sul VII PQ	pubblicazione di tutti i bandi aperti nel 2011	-	100%	0%	
		n. corsi	mantenimento	2	2	 chiuso

AREA STRATEGICA C – SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI

OBIETTIVO STRATEGICO C1		Equilibrio finanziario				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
C1.K1	Riduzione tempi regolarizzazione ai fini SIOPE dei provvisori giacenti nel conto corrente da più di 30 gg.	verifica mensile rapporto importo totale provvisori / importo provvisori da regolarizzare	≤ 15%	≤ 20%	Entrate 18% Uscite 1,58%	
C1.K2	Implementazione contabilità analitica mediante utilizzo Data Warehouse	report dei centri di costo	100% CdC	50% CdC	60% CdC	
C1.K3	Bilancio di Ateneo come strumento di comunicazione agli stakeholder	pubblicazione sul sito di Ateneo	a regime	100%	100%	 chiuso
C1.K4	Implementazione contabilità economico-patrimoniale	Redazione bilancio consolidato con software "Datamart"	a regime	100%	100%	 chiuso
C1.K5	Analisi delle modalità di contribuzione della Regione Marche per il funzionamento dei corsi di studio professionalizzanti di area sanitaria	Rapporto	-	100%	100%	 chiuso

OBIETTIVO STRATEGICO C2		Adeguamento ordinamento Ateneo a normativa nazionale				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
C2.K1	Revisione regolamento prestazioni d'opera e relativa modulistica in adeguamento alla l. 240/10	regolamento	a regime	100%	100%	 chiuso
C2.K2	Revisione regolamento viaggi di istruzione e relativa modulistica	regolamento	a regime	100%	100%	 chiuso
C2.K3	Aggiornamento del regolamento per le spese in economia	regolamento	a regime	100%	100%	 chiuso
C2.K4	Revisione regolamenti assegni di ricerca e docenti a contratto	stesura regolamenti	a regime	100%	100%	 chiuso

OBIETTIVO STRATEGICO C3		Riorganizzazione strutture di Ateneo				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	
C3.K1	Rimodulazione strutture dipartimentali	n. dipartimenti	-	12	100%	 chiuso
C3.K2	Verifica operazioni di chiusura dei progetti e/o CdR inseriti nei bilanci dei dipartimenti in disattivazione e inserimento nei bilanci delle nuove strutture.	n. progetti e/o CdR (n. 3500 ca.)		80%	>100% del target	 chiuso
		n. crediti e debiti (N. 1000 ca.)	100%	80%	>100% del target	 chiuso
C3.K3	Rimodulazione delle strutture organizzative – Implementazione del sistema informativo e distribuzione delle informazioni sul patrimonio immobiliare	documentazione grafica di supporto alle nuove strutture organizzative didattiche e di ricerca	100%	30%	50% del target triennale	

OBIETTIVO STRATEGICO C4		Manutenzione e messa a norma delle strutture				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
C4.K1	Censimento delle cappe e degli armadi ventilati collocati presso i CdG finalizzato al monitoraggio dell'attività di manutenzione, alla prevenzione nei luoghi di lavoro ed all'emanazione di apposito regolamento	n. <i>item</i> censiti	100%	80%	80%	
C4.K2	Individuazione di vani mediante apposizione di etichette per garantire la corrispondenza con le planimetrie utilizzate nei piani di emergenza e nei DVR e consegnate alla vigilanza	n. vani censiti	a regime	100%	100% (legato alle planimetrie pervenute dal SSGE 100%)	
C4.K3	Creazione di una pagina web relativa ai nuovi capitolati per le coperture assicurative decorrenti dal 1 gennaio 2011	pubblicazione capitolati per coperture assicurative	a regime	100%	100%	 chiuso
C4.K4	Elaborazione <i>check-list</i> di controllo per manutenzione edili, impiantistiche e attività di sorveglianza squadre di emergenza	n. <i>check-list</i>	100%	60%	100% del target (Completamento versione 1)	
C4.K5	Implementazione del sistema informativo e distribuzione delle informazioni sul patrimonio immobiliare e miglioramento dell'attività manutentiva – Denominazione spazi di Ateneo e allineamento con sistema informativo	n. spazi denominati	100%	70%	100% del target	
C4.K6	Censimento delle apparecchiature soggette al controllo di INAIL e ARPAM e redazione linee guida	n. censimenti eseguiti e linee guida redatte su un totale di n. 2	a regime	100%	100%	 chiuso

OBIETTIVO STRATEGICO C5		Rafforzamento competenze Personale Tecnico-amministrativo e miglioramento <i>performance</i> organizzativa e individuale				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
C5.K1	Implementazione nuova procedura software per libretto formativo elettronico di formazione certificata interna dal 2002	produzione software	a regime	100%	100%	 chiuso
		n. corsi inseriti	100%	900	100%	 chiuso
C5.K2	Verifica delle autorizzazioni concesse per utilizzo permessi l. 104/92 prima dell'entrata in vigore della l. 183/10	n. autorizzazioni verificate rilasciate	a regime	100%	100%	 chiuso
C5.K3	Aggiornamento della guida relativa alle pensioni e tfs / tfr pubblicata nel sito con le nuove disposizioni	n. aggiornamenti della guida su 4	a regime	100%	100%	 chiuso
C5.K4	Proiezione a medio termine delle cessazioni del personale docente in relazione al regime normativo di riferimento	arco temporale su cui estendere l'analisi (5 anni)	-	100%	100%	 chiuso
C5.K5	Informazioni inerenti alla fruizione dei congedi per studio e ricerca, congedi di maternità, conferma nel ruolo di ricercatore, nomina	Pubblicazione in "area riservata" procedure esplicate (8)	a regime	100%	100%	 chiuso
C5.K6	Incontri di approfondimento rivolti ai capiservizio e ai segretari di dipartimento	n. incontri		2	1	

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
C5.K7	Implementazione nuova procedura software per comunicazione / variazione del conto corrente bancario del personale in area riservata	procedura software aggiornamento anagrafica	a regime	100%	100%	 chiuso
C5.K8	Implementazione di un server Wsus per distribuire le patch e gli aggiornamenti Microsoft in modo automatico e controllato	n. di server e di client da agganciare al server Wsus	a regime	60	100%	 chiuso
C5.K9	Implementazione di un server Nagios per monitorare in modo costante e continuo la funzionalità dei server applicativi e delle principali procedure informatiche ed impostazione di sistemi di allerta	n. server e servizi monitorati dal sistema NAGIOS	a regime	50	100%	 chiuso
C5.K10	Processo di autovalutazione dell'Amministrazione centrale mediante modello CAF	presentazione rapporto di autovalutazione (RAV)	-	70%	100% del target	
C5.K11	Monitoraggio e quantificazione delle competenze del Servizio Amministrativo Polo Clinico (Didattica e Sanità) ai fini della razionalizzazione e eventuale riorganizzazione	Rapporto	-	100%	100%	 chiuso
C5.K12	Adeguamento del trattamento economico a seguito di attribuzioni degli incarichi dall'Azienda Ospedaliero-universitaria "Ospedali Riuniti"	Nuovo trattamento economico al personale	a regime	100%	100%	 chiuso
C5.K13	Adempimenti relativi al protocollo sulla radioprotezione di lavoratori	predisposizione database	a regime	100%	100%	 chiuso

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
C5.K14	Diffusione informazioni inerenti la fruizione di congedi per studio e ricerca all'estero (anno sabbatico), conferma nelle qualifiche di ordinario ed associato, opzione regime di impegno			100%	100%	 chiuso
C5.K16	Diffusione intranet nominativi docenti e ricercatori per Facoltà di appartenenza SSD			100%	100%	 chiuso

C5.K6

Il secondo incontro è stato rinviato all'anno 2012

Simbolo	Grado di raggiungimento degli obiettivi	n. obiettivi	%
	Raggiungimento pieno	53	96,4%
	Raggiungimento parziale	1	1,8%
	Non raggiunto	1	1,8%

All. 1 alla Relazione sulla Performance 2011 – Obiettivi strategici di I e II livello

OBIETTIVO STRATEGICO C5		Rafforzamento competenze Personale Tecnico-amministrativo e miglioramento <i>performance</i> organizzativa e individuale				
CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET TRIENNALE	TARGET 2011	RISULTATO 2011	STATO OBIETTIVO
C5.1	Formazione PTA	piano di formazione annuale	a regime	1	1	
C5.2	Valutazione della <i>performance</i> organizzativa e individuale	sistema di misurazione e valutazione	a regime	1	1	

C5.1

Relativamente all'attività di formazione del personale tecnico amministrativo che accompagna l'obiettivo strategico di puntare sullo sviluppo del capitale umano, si è cercato nel corso del 2011 di offrire alcuni corsi e seminari mirati alle esigenze di miglioramento delle professionalità ed agli obiettivi strategici dell'Ateneo. per un totale di 508 unità di personale formate, a fronte di 536 avviate a formazione. Per 214 persone l'attività di formazione si è svolta nel nostro Ateneo.

C5.2

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è stato predisposto e approvato entro il 2011, mentre il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è stato predisposto nel 2012.

Simbolo	Grado di raggiungimento degli obiettivi	n. obiettivi	%
	Raggiungimento pieno	45	76,3%
	Raggiungimento parziale	9	15,2%
	Non raggiunto	5	8,5%