



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA

Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Piano della performance 2014

Relazione sulla performance anno 2014

Indice

1. Premessa	3
2. Informazioni generali di interesse per gli stakeholder	4
2.1 Contesto di riferimento	4
2.2 Quadro di sintesi sull'Ateneo	9
3. Albero della performance: obiettivi e risultati	12
3.1 Performance organizzativa	12
3.2 Performance individuale	20
4. Trasparenza e integrità	25
5. Risorse, efficienza ed economicità	28
6. Pari opportunità	35
7. Processo di redazione della relazione	39
8. Conclusioni	39

Allegati

All. 1	Road map Agenda Tecnologica
All. 2, 2.1, 2.2	Cruscotto indicatori 2014
2.	Indicatori gestionali
2.1	Indicatori economico-finanziari
2.2	Ulteriori indicatori sulle strutture

1. Premessa

Con riferimento al ciclo della performance, organizzativa ed individuale, di cui al D. Lgs. n. 150/2009, si prevede, all'art. 10, che le Amministrazioni adottino entro il 30 giugno un documento denominato "Relazione sulla performance" con cui dare "evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse (...omissis...)>>.

Al Piano della performance predisposto dall'Amministrazione per il triennio 2014-2016 e adottato dal Consiglio di Amministrazione nella Seduta del 24.03.2014¹, segue ora la Relazione sullo stato di attuazione del suddetto Piano e i principali dati di sintesi sulle performance conseguite con riferimento all'area amministrativo-gestionale. Si segnala al proposito che, nonostante il riordino delle competenze centrali, con il passaggio da ANAC ad ANVUR della valutazione delle attività amministrative delle università², permane l'estraneità rispetto al ciclo della performance dei risultati delle funzioni core, la didattica e la ricerca, per le quali vale il riferimento al sistema AVA, così come disciplinato nel quadro ANVUR.

L'impianto della presente Relazione, predisposta nel rispetto delle indicazioni metodologiche delineate nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance"³ rimane stabile e coerente alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 150/2009 e principali delibere CIVIT-ANAC in materia⁴.

Si conferma, altresì, il progressivo accoglimento del suggerimento espresso dal NuV, volto ad una maggior semplificazione e sintesi dei documenti sul ciclo della performance, in attesa di specifiche indicazioni da parte dell'ANVUR.

In tal senso, si interviene:

- sul lessico, adottando una sintassi meno elaborata e dando per acquisita le terminologia tecnica sul processo,
- sui contenuti, dando pure per acquisita la cornice normativa di riferimento che verrà solo brevemente richiamata in nota,

¹ Delibera CdA n. 265/15701, 2014.

² A seguito del D.L. 69/2013, convertito con L. 98/2013, il sistema di valutazione della attività amministrative delle università e' svolto dall'ANVUR, nel rispetto dei principi generali del D.Lgs 150/2009 e della Commissione.

³ Adottato con Delibera CdA n. 263/15655 del 20.12.2013.

⁴ D.Lgs. 150/2009, Legge 240/2010, Delibere CIVIT anni 2010-2013 (in particolare 9/2010, 4-5-6/2012, 23/2013).

- sui contributi stabili rispetto alle precedenti edizioni della Relazione, cui sinteticamente si rinvierà per l'approfondimento⁵. Ciò è, d'altro canto, logica conseguenza della pubblicazione on line - sito istituzionale e Portale della Trasparenza⁶ - della storicizzazione dei documenti sul ciclo.

La rendicontazione sul IV° ciclo della performance, si focalizzerà, quindi, prevalentemente, sui dati innovazione di processo caratterizzanti il periodo di osservazione del Documento e sulla messa in trasparenza dei valori quantitativi degli indicatori di performance organizzativa e sistema di valutazione del personale.

Metodologicamente, al fine di ottimizzare l'utilizzo delle informazioni progressivamente resesi disponibili sul ciclo concluso (determinazioni in capo alla governance relativamente al progetto strategico di Ateneo, chiusura delle valutazioni individuali, passaggio al sistema di contabilità economico-patrimoniale dall' 1 gennaio 2014 e adozione del primo bilancio d'esercizio in contabilità economico-patrimoniale, definizione consistenze di personale al 31.12.14, erogazione di benefit al pta, ecc.) si è seguito il seguente iter:

Fase 1, aprile-maggio:

elaborazione contenuti di carattere generale; performance individuali; indicatori; trasparenza e integrità; pari opportunità;
presentazione del Documento al Nucleo di Valutazione per l'acquisizione di opportuno parere in via preliminare all'adozione e al fine della validazione.

Fase 2, giugno:

adozione della Relazione

Per ulteriori specifiche relative alle fasi conclusive e alle modalità di adozione del Documento da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, si rinvia all'apposito capitolo.

Parallelamente, il Servizio Valutazione e Reporting ha condotto nel periodo marzo-maggio la rilevazione delle Good Practices⁷ e l'indagine Abc Web sull'efficacia ed efficienza dei

⁵ Per il quadro di sintesi sull'Ateneo e la cornice generale di riferimento dell'Ateneo (nascita, caratteristiche geografiche e legame con il territorio) sono disponibili on line -Sezione Amministrazione trasparente- le edizioni dei precedenti Piani e della Relazioni.

⁶ <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente>; <http://consultazionebanchedati.portaletrasparenza.it/>.

⁷ Sin dal 2011, l'Ateneo, aderisce al progetto MIP-SUM per la rilevazione di customer satisfaction da parte del personale e degli studenti sui servizi amministrativi e per le relative misurazioni di costo, con l'obiettivo di identificare, attraverso un'analisi comparata dei diversi atenei (benchmarking), una o più good practices per ciascuna delle aree

servizi amministrativi e il Servizio RU/PTA, l'indagine di benessere organizzativo⁸, durante il mese di maggio. Gli esiti delle rilevazioni, alla restituzione dei dati, verranno direttamente rendicontati dagli uffici competenti alla governance, al personale e on line (sito istituzionale e Portale della Trasparenza ANAC-ANVUR).

2. Informazioni generali di interesse per gli stakeholder

2.1) Contesto di riferimento

L'ultimo quadriennio si è caratterizzato, a livello di sistema universitario per il sovrapporsi, di significative spinte al cambiamento⁹, una forte contrazione di risorse¹⁰ e l'introduzione di pregnanti elementi di innovazione culturale per l'intero comparto pubblico¹¹. In tale scenario, l'Ateneo è andato progressivamente a determinarsi, assumendo un atteggiamento fortemente proattivo, attorno al progetto strategico "Health and Wealth @ Unibs". Ciò ha favorito una proiezione temporale di medio-lungo periodo sull'asse internazionale e, internamente, sulla rilettura di alcuni processi amministrativi, oltre alla parziale ridefinizione organizzativa delle Amministrazioni Dipartimentali e dei Servizi agli Studenti.

Sinteticamente:

- ✓ sul versante della **governance**, le scelte negli investimenti in ambito di ricerca e formazione e nella selezione e attrazione del capitale umano sono state determinate dalla programmazione strategica di Ateneo, secondo cui: <<L'Università degli Studi di Brescia focalizza le sue attività principalmente sulla Salute e sul Benessere delle

soggette ad analisi e consolidare modelli che diffondano una cultura della valutazione. Poiché, come di consueto, per la restituzione di tali dati da parte del MIP-SUM sono previsti tempi più lunghi rispetto a quelli della presente Relazione, gli stessi verranno successivamente messi in disponibilità del NuV/OIV e dei Consiglieri e pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

⁸ Dal 2013 viene somministrato al personale tecnico-amministrativo un questionario on line, per la rilevazione del clima interno, ai sensi del D. Lgs. 150/2009, articolo 14, comma 5 e in conformità delle prescrizioni CIVIT.

⁹ Si richiama simbolicamente e a titolo macro la Legge di riforma n. 240/2010, da cui discendono la revisione degli statuti di ateneo, la ridefinizione della governance, il superamento delle tradizionali strutture di didattica e ricerca ex DPR 382/80, il passaggio dal sistema di contabilità economico finanziaria al regime di contabilità economico-patrimoniale.

¹⁰ Come avviene ormai da vari anni, in particolare dal 2010, le risorse complessivamente assegnate al sistema universitario (Fondo di Finanziamento Ordinario, Programmazione e sviluppo del sistema universitario, Dottorato di ricerca, Assegni di ricerca, Diritto allo studio, Residenze universitarie, ecc...) risultano in costante diminuzione. La dinamica degli ultimi anni ha dimostrato che, a fronte di una riduzione programmata di risorse nel bilancio pluriennale (triennale) dello Stato a favore del sistema universitario, con provvedimenti straordinari in sede di approvazione del disegno di legge di stabilità, si è intervenuti con risorse aggiuntive limitate per garantire la sostenibilità temporanea del sistema.

¹¹ Il D.Lgs 150/2009, per esempio, ha introdotto alcuni elementi di rottura all'interno della cultura organizzativa pubblica, quali l'implementazione di sistemi di misurazione e valutazione delle performance, di differenziazione e premialità del merito.

Persone nell'Ambiente, attraverso l'integrazione delle aree culturali e scientifiche proprie e la collaborazione con partner nazionali e internazionali operanti negli ambiti sanitari, economico-industriali e socio-istituzionali al fine di produrre conoscenza per formare le nuove generazioni e per partecipare attivamente al progresso di Brescia, dell'Italia e, in generale, del mondo>>. In tal senso, si assiste:

- all'attivazione, a partire dall'anno accademico 2014/2015 del Corso di Laurea Magistrale in Science and Technology for population Health and Wealth e del Corso di Dottorato di Ricerca in Technology for Health, multidisciplinari e in lingua inglese.
- alla definizione, all'interno del Piano strategico e culturale dell'Università dei progetti tematici su:
 - Ambiente, coordinato dal Delegato del Rettore per l'innovazione e il trasferimento tecnologico, e
 - Tecnologie per la Salute e il Benessere, coordinato dal Prorettore vicario.

Nel corso del 2015, verranno ulteriormente definiti anche gli impegni su:

- Longevità e
 - Stili di Vita;
- ✓ sul versante dell'**amministrazione**, è stata completata la mappatura delle competenze tecnico-specialistiche per tutti i profili professionali e la stessa è stata presentata dal Direttore Generale e dal Servizio RU / Organizzazione Sviluppo e Formazione alla governance e alle rappresentanze del personale. Inoltre, è stata condivisa con i responsabili dei Settori/Servizi ed il personale ivi afferente. Come da prassi ormai consolidata, sono state registrate le partecipazioni agli incontri, raccolte le principali aree di intervento e fornite risposte ai quesiti posti (FAQ).

In collaborazione con il Direttore del Dipartimento di Medicina Molecolare e Traslazionale, è stato parimenti definito il repertorio di competenze specialistiche del personale tecnico.

Accanto a ciò, è stato immaginato e costruito, dal punto di vista sia logico che procedurale, uno specifico progetto formativo, per la copertura, da una parte, dei principali gap evidenziatisi rispetto ai livelli attesi dall'amministrazione e la messa a valore, dall'altra, delle professionalità agite a livelli top. Sono stati quindi predisposti un documento di policy e la modulistica finalizzata all'evidenza di: progetti esecutivi

di Settore/Servizio, rilevazione dell'efficacia delle azioni formative, contributi di customer satisfaction da parte dei discenti.

A seguito di presentazione della suddetta progettualità in varie sedi istituzionali, da parte del Direttore Generale, si colto in corso d'anno l'interessamento di alcuni Atenei all'iniziativa Unibs.

- ✓ sul versante degli **applicativi**: è proseguita l'implementazione dell'Agenda tecnologica nella direzione del data-warehouse di Ateneo che può così contare sui data mart di personale, studenti e contabilità. La gestione delle attività formative e delle carriere degli studenti, attraverso gli applicativi UGov-Esse3 hanno dato risultati sostanzialmente positivi, in corso di affinamento; l'utilizzo di UGov RU per la manutenzione della struttura organizzativa, risulta efficace, pur confermando le note rigidità dell'applicativo (è una matryoska. Per una modifica di dettaglio, bisogna fare sempre ripartire dall'inizio.

Per una sintesi delle principali aree di intervento ICT, si rinvia all'apposita rappresentazione nell'Allegato 1;

- ✓ dal punto di vista della **normativa interna**, ultimata la revisione di tutta la disciplina regolamentare, per l'adeguamento alla Legge n. 240/2010 e relativi decreti attuativi, ci si è focalizzati sull'affinamento delle statuizioni, revisione/armonizzazione dei regolamenti didattici dei corsi di studio, verifica della tenuta e coerenza complessiva, condivisione dei saperi. In tale ambito, vale ricordare uno specifico obiettivo individuale su alcuni rasd¹² indirizzato al coordinamento della realizzazione dei regolamenti didattici dei corsi di studio, attraverso un'azione di controllo volta all'omogeneità dei contenuti e delle regole di istituzione e gestione.

Tutti i Regolamenti sono consultabili on line all'indirizzo, <http://www.unibs.it/organizzazione/statuto-e-regolamenti>.

Con riferimento alle principali linee di impegno assunte dall'azione amministrativa nel 2014, in coerenza alle macro-aree di indirizzo gestionale affidate dal Consiglio di Amministrazione al Direttore Generale per l'anno 2014¹³, si conferma, nei confronti dei principali stakeholder, l'approccio alla trasparenza e condivisione dell'avanzamento dei progetti e risultati.

¹² Responsabili Amministrativi dei Servizi Dipartimentali.

¹³ Delibera CdA n. 264/15693 del 04.02.2014.

A favore della **trasparenza**, in particolare:

- il Direttore Generale ha periodicamente condiviso in sede di governance la realizzazione del piano degli obiettivi, sviluppatosi in un processo di cascading, dal vertice ai diversi livelli di responsabilità gestionale sugli individui¹⁴. Ha, inoltre, incontrato, con i responsabili degli uffici competenti, le rappresentanze interne del personale, degli studenti, del CUG.
- I dirigenti e i responsabili di Servizio hanno incontrato periodicamente il proprio personale, per il mantenimento di un canale comunicativo aperto e l'approfondimento sulla ricaduta di eventuali scelte gestionali di precipuo interesse (es. ridefinizione/affinamento di processi).
- E' stata ulteriormente sviluppata la prassi degli incontri sui "report" - giornate tri/quadrimestrali di lavoro outdoor tra Direttore Generale e responsabili di primo livello. Come elemento di miglioramento, a fronte della maggior consapevolezza del gruppo, la parte di verifica sullo stato di avanzamento di obiettivi individuali e progetti trasversali viene preparata autonomamente in sede e mezza giornata di lavoro viene destinata all'approfondimento di tematiche a valenza strategica, introdotte dal Rettore o dai responsabili interni sui processi.
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione con il supporto del responsabile dell'ufficio Legale ha periodicamente incontrato i responsabili apicali, per l'aggiornamento sulle fondamentali dinamiche del quadro normativo di riferimento ed il presidio dei servizi amministrativi a maggior rischio di esposizione. Ulteriori momenti formativi, a favore di tutto il personale tecnico amministrativo, si sono svolti nel mese di novembre (v. Cap.4).
- Inoltre, è stata inviata una direttiva ai Direttori di Dipartimento, Presidenti dei Corsi di studio e Presidente della struttura di coordinamento dell'attività didattica di medicina e chirurgia, con l'invito a segnalare tempestivamente al responsabile della prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 9, lettera c, Legge 190/2012, ogni evento o dati utili per l'espletamento delle proprie funzioni oltre a richiamare la massima attenzione sui tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi.

¹⁴ Piano della Performance 2014, Allegati 1 (Planning obiettivi omnibus) e 2 (matrice di collegamento del sistema degli obiettivi, dal DG ai responsabili di staff e prime linee).

2.2) Quadro di sintesi sull'Ateneo

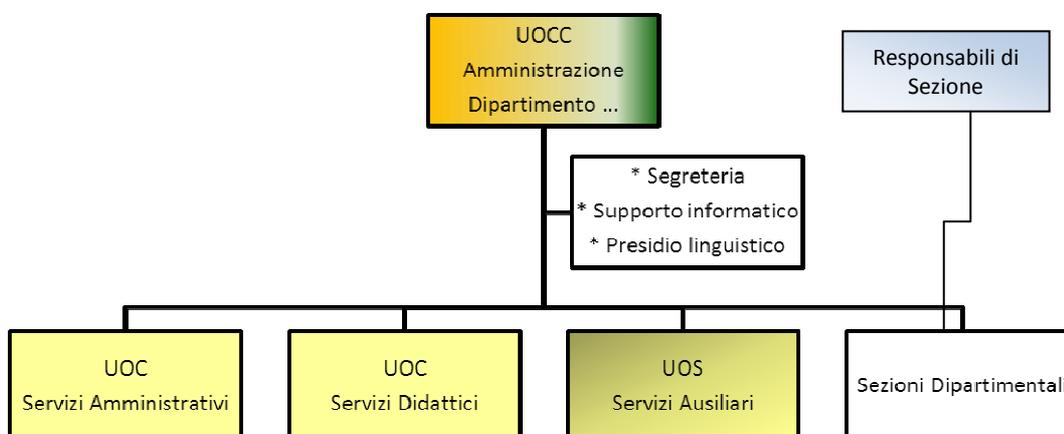
In questa sezione si vuole fornire una fotografia sintetica e al tempo stesso esaustiva dell'Ateneo, con riferimento ai principali dati di insieme.

La struttura di governance:

Rettore
Senato Accademico
Consiglio di Amministrazione
Collegio dei Revisori dei conti
Nucleo di Valutazione
Direttore Generale

I Dipartimenti, L. 240/2010		
4 Macroaree - 8 Dipartimenti	Scienze economiche	Economia e Management
	Scienze giuridiche	Giurisprudenza
	Scienze ingegneristiche	Ingegneria Civile, Architettura, Territorio, Ambiente e di Matematica
		Ingegneria dell'Informazione
		Ingegneria Meccanica e Industriale
	Scienze mediche e biologiche	Medicina Molecolare e Traslazionale
		Scienze Cliniche e Sperimentali
		Specialità Medico-Chirurgiche, Scienze Radiologiche e Sanità Pubblica

L'organigramma-tipo delle Amministrazioni Dipartimentali - Settore Risorse Economiche:



Il personale		
	31.12.2013	31.12.2014
Personale docente, di cui:	562	556
Professori ordinari	146	140
Professori associati	146	162
Ricercatori (di cui a tempo det. 14)	270	254
Personale Tecnico Amministrativo	517	519
di cui Dirigenti	2	2
di cui EP	28	27
di cui D	125	131
di cui C	253	260
di cui B	100	99
tempi determinati inclusi sul tot e già spalmati	9	14

Fonte: Servizio RU, Uffici del personale, gennaio 2014 e aprile 2015 - CSA.

La Ricerca		
	2013/2014	2014/2015
Centri di ricerca*	9	13
Prodotti della ricerca 2013-2014	1105	1073**
Brevetti	22	24
Spin-off	2	5
Progetti UE finanziati	10	16
Progetti extra UE finanziati	4	6
Progetti PRIN finanziati	6	0

Fonte: UGOV Ricerca, Servizio Ricerca e TT; Servizio RU - Gennaio 2015

	2013	2014
Assegni di ricerca (mensilità bandite)	1803	2290

Fonte: Servizio RU - Gennaio 2015. Il dato fa riferimento agli anni solari.

Tutte le strutture universitarie sono ubicate sul territorio cittadino, facilmente raggiungibili¹⁵ e accorpate su due zone:

- in centro storico, la sede amministrativa e le strutture relative alle macroaree economico-giuridiche;
- nella zona nord, le strutture relative alle macroaree ingegneristiche e mediche ed il campus universitario.

Per lo svolgimento delle attività formative relative alle Professioni Sanitarie, inoltre, l'Ateneo si appoggia ad ulteriori strutture medico-sanitarie delle province limitrofe.

L'Ateneo nel corso del tempo e attraverso importanti politiche di sviluppo dell'edilizia universitaria si è, inoltre, dotato di alcune residenze destinate ad

¹⁵ Dal mese di aprile 2013 è entrata in funzione la nuova linea metropolitana, efficacemente posizionata lungo la direttrice universitaria.

accogliere la propria popolazione studentesca e accademica, oltreché l'utenza internazionale.

Residenze universitarie						
	Di proprietà Unibs ¹	Convenzionate	Posti letto tot	% posti letto occupati	Stud. stranieri ospitati ²	Docenti stranieri ospitati ³
2012	5	1	414	100%	254	102
2013	5	1	404	100%	241	62
2014	5	0	396	100%	349	63

Il dato dei posti letto si riferisce al 01 gennaio di ogni anno solare.

¹ Campus Via Valotti, San Faustino, Paitone, Carmine, Pozzo dell'Olmo.

² Il n. di ospiti fa riferimento al dato complessivo, tenendo conto delle alternanze verificatesi in corso d'anno, dal 01/01 al 31/12 di ogni anno, inclusi Erasmus incoming students

³ Per docenti stranieri si intende la gestione della "Foresteria Universitaria" relativamente a docenti, ricercatori e dottori di ricerca con nazionalità diversa da quella Italiana.

Gli Studenti e l'offerta formativa

Studenti iscritti CdL e LM	2013/2014	2014/2015
	14.671	14.228
di cui immatricolati ⁽²⁾	3.611	3.632
di cui stranieri	1.038	1.018

Fonte: Servizi agli Studenti – Gennaio 2015, Data Mart Studenti ed Esse3. Immatricolati, Osservatorio Studenti Didattica Aprile 2015.

2014/2015: dato provvisorio in attesa delle sessioni di laurea di Marzo 2015.

⁽²⁾ Immatricolati: coloro che risultano iscritti per la prima volta a Brescia ai corsi di primo livello e a ciclo unico.

Corsi di Laurea	2013/2014	2014/2015
Corsi di laurea	24	24
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico ⁽¹⁾	4	4
Corsi di laurea magistrale /specialistica	16	17
Post Laurea		
Scuole di specializzazione area medica con esame di ammissione a Brescia	25	25
Scuole di specializzazione area medica aggregate	16	16
Scuole di specializzazione area giuridica	1	1
Corsi di perfezionamento	10	6
Dottorati di ricerca (sede amministrativa 23 + sede consorziata 38)	6	7 ⁽²⁾
Master	4	1

Fonte: Servizio Servizi agli studenti – Gennaio 2015 – Data Mart Studenti ed Esse3

⁽¹⁾LM c.u.: Medicina e chirurgia, Odontoiatria e protesi dentaria, Ingegneria Edile-Architettura, Giurisprudenza.

⁽²⁾ Nuovi Dottorati attivati secondo quanto disposto dal D.M. 08.02.2013, N. 45

Studenti in mobilità

	2013/2014	2014/2015
Erasmus in uscita	145	182
di cui Erasmus SMS (studio)	128	164
di cui Erasmus SMP (placement)	17	18
Erasmus SMS (studio) in entrata	47	52

Tesisti in uscita ⁽¹⁾	39	44
Studenti in mobilità su Double Degrees ⁽²⁾	21	26

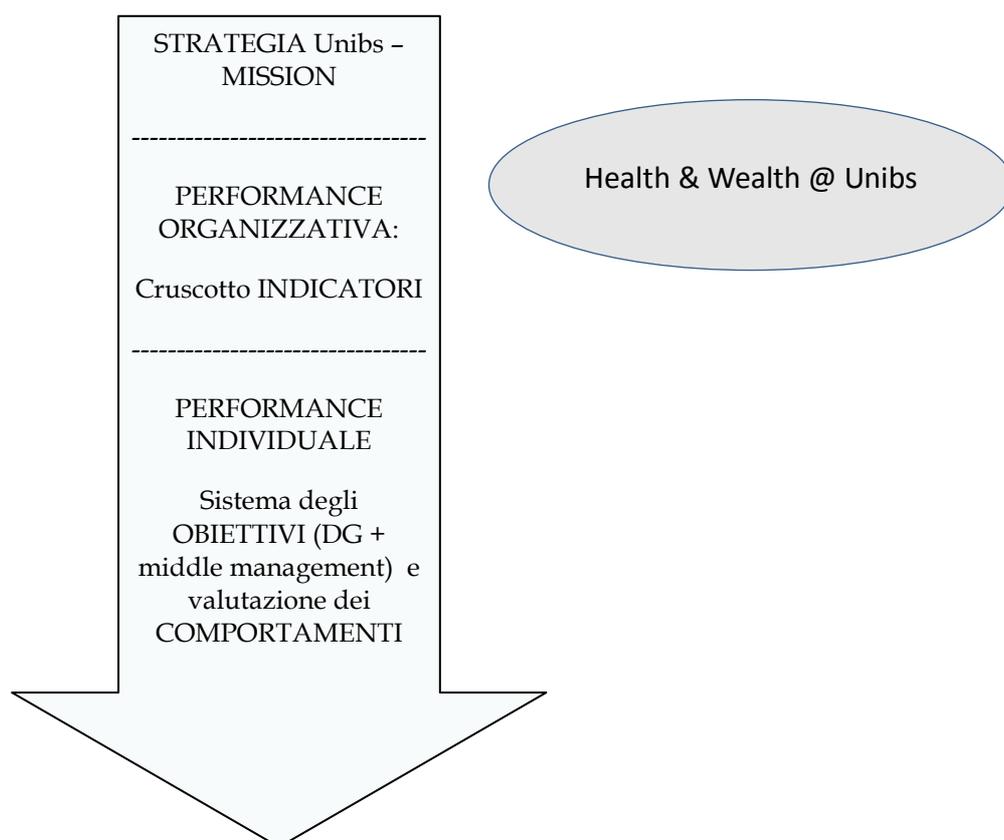
Fonte: Servizio Servizi agli studenti - Gennaio 2015 - Data Mart Studenti ed Esse3.

(1) Trattasi di progetto finanziato su fondi propri, per il completamento dell'iter formativo all'estero.

(2) Studenti outgoing e incoming

3. Albero della performance - obiettivi e risultati

Con riferimento alla rappresentazione dell'albero delle performance



e richiamando le principali evidenze organizzative razionalizzate in Premessa (cap. 1), segue la rendicontazione delle principali dinamiche realizzate in tema di performance.

3.1) Performance organizzativa

Attorno alle linee generali di sviluppo del piano strategico "Health and Wealth@Unibs", a favore della salute, dell'ambiente e del benessere dei cittadini, sono stati costruiti i KGI -key goal index- di Ateneo -indirizzato alla progressiva trasformazione dell'Ateneo, da università generalista ad università tematica- e definite

le linee di intervento sul progetto presentato nell'ambito delle Linee generali di indirizzo per la programmazione del sistema universitario 2013-2015. In tale direzione sono, quindi, stati orientati gli sforzi congiunti delle quattro macro-aree Unibs e, ulteriormente, razionalizzati gli sforzi dell'amministrazione, quale infrastruttura a efficace ed efficiente supporto della mission istituzionale.

Nella suddetta direzione, oltre che in risposta alle linee di indirizzo gestionali che il Consiglio di Amministrazione ha assegnato al Direttore Generale, vanno letti i progetti relativi:

- alla mappatura delle **competenze tecnico specialistiche** sui profili professionali Unibs ed il conseguente progetto formativo, attraverso cui l'Amministrazione si prefigge -a fronte di fuoriuscite di personale, impossibilità di nuove assunzioni e vincoli di finanza pubblica- l'obiettivo di fornire alle risorse umane di cui dispone un'opportunità di crescita e sviluppo professionale, quand'anche indirizzato ai goals della stessa amministrazione. Segue la rappresentazione di avanzamento del progetto sul biennio in corso.

Sett (Dip) Serv	Cod. Competenza	MAPPATURA competenze	PRESENTAZIONE PTA	GIRO DI PROVA VALUTAZ. AGITI	RILETTURA DG+RU+CAPI	PROGETTO FORMATIVO	PRESENTAZIONE PTA	EROGAZIONE AZIONI FORMATIVE	CONTRIBUTO PARTECIPANTI	FINE
SBA										
RICERCA										
SICT										
RU										
SEGR GEN										
AES										
Valut Rep										
SSN										
Comunic										
STUD										
staff										
Mob Int										
Segreterie										
Post Laurea										
Servizi										
RISECO										
Contab										
TEPP										
DEM										
DIGI										
DMMT										
DSCS										
DSMC										
DICATAM										
DII										
DIMI										
TECNICI LAB										
DMMT										

Si evidenzia, che su tutte le fasi del progetto vengono garantiti da parte di Direzione Generale e RU la verifica e il monitoraggio sul rispetto delle linee di policy e del dato metodologico, sui contributi di customer satisfaction da parte dei partecipanti e sulla verifica dell'efficacia degli interventi formativi. Ai responsabili dei gruppi viene riconosciuta, in parallelo, la definizione delle specifiche di contenuto e di erogazione, funzionali a dare risposta ai fabbisogni rilevati, emersi in occasione della valutazione dei livelli agiti da parte degli addetti.

- all'introduzione di un sistema di **KPI** -Key Performance Indicator- sulle strutture, attraverso l'individuazione e la misurazione di indicatori di efficacia, efficienza ed economicità, significativi per il governo delle medesime e rappresentativi di un dato prestazionale. Tale attività, avviata nell'ultimo bimestre 2014 sul Servizio Ricerca, trova sviluppo nel 2015, attraverso un lavoro congiunto tra la UOC Organizzazione Sviluppo e Formazione e i responsabili dei Settori e Servizi. Sulla successiva Relazione verrà, quindi rappresentato l'andamento del progetto.
- all'estendersi delle logiche UNI EN ISO 9001:2008 sui servizi a diretto impatto sull'utenza. Nel biennio 2013-2014 sono stati portati in **Sistema Qualità**:

Sistema Bibliotecario di Ateneo
Master universitari di I e II livello
Servizi a favore degli studenti ¹⁶
Laboratori di area medica – processi amministrativi di supporto per quattro laboratori ¹⁷

e si prevede di estendere nel 2015 il SGQ anche alle Segreterie studenti, relativamente ai processi di "Gestione carriere Economia e Giurisprudenza" e ad ulteriori due laboratori di area medica¹⁸. Per l'approfondimento, si rinvia direttamente alla pagina dedicata sul sito istituzionale, all'indirizzo web: <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita/certificazione-sistema-di-gestione-la-qualita>

- alla rilettura di alcuni processi sui servizi agli studenti, a fronte delle evidenze restituite dalle rilevazioni sulle Good Practices e dello studio delle principali dinamiche realizzatesi nel quadrimestre luglio - ottobre. Nelle pagine successive

¹⁶ Orientamento pre e post universitario, borse per il diritto allo studio, collaborazioni studentesche, premi di laurea e borse di studio, tutorato studentesco, attività culturali promosse dagli studenti

¹⁷ Laboratorio di biosicurezza MOGM di classe 3, Banca Criogenica, Lavaggio e sterilizzazione strumenti di laboratorio e Settore anatomico.

¹⁸ Piattaforma Imaging e Laboratorio di Proteomica del dipartimento DMMT.

segue un approfondimento sul progetto, nato su impulso del Rettore e denominato “cantiere Segreterie Studenti”.

- alla rilevazione di dati prestazionali sulle **amministrazioni dipartimentali**, dopo il primo biennio di avvio dei nuovi dipartimenti. L' esigenza di fornire un adeguato supporto alla mission istituzionale, da una parte, e rispondere a richieste di livelli di servizio sempre maggiori da parte degli stakeholder, dall'altra, ha suggerito - in assenza di ulteriori valvole gestionali- di individuare opportuni spazi di ridefinizione organizzativa in area dipartimentale. Gli esiti di tale intervento di natura manageriale trovano sviluppo operativo nel corso del 2015; nella relativa Relazione saranno dunque oggetto di trattazione.

Sul versante, invece, dello sviluppo del dato quantitativo riferito alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, l'amministrazione si avvale di un apposito Cruscotto di indicatori (v. All. Indicatori), messo a punto attraverso un lungo percorso di confronto e condivisione: con il gruppo di Università aderenti al Progetto Brunetta1 - cruscotto MIP-SUM -, con i responsabili di Settori e Servizi Unibs, con il Nucleo di Valutazione di Ateneo. Il set di indicatori proposto per l'anno 2014 rimane stabile e si presenta come segue:

All. **Indicatori gestionali** riferiti alle strutture organizzative, con un'attenzione posta all'andamento dei macro collegati al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, alla dematerializzazione dei processi, allo sviluppo delle risorse umane, al sistema di interrelazioni e comunicazioni con l'esterno.

All. **Indicatori economico-finanziari**, aventi ad oggetto i principali driver sulla salute finanziaria di ateneo (sostenibilità dell'azione amministrativa da parte delle strutture) e con riferimento alle variabili quantitative assunte dal Ministero nel riparto delle risorse.

All. **Ulteriori Indicatori di efficacia oggettiva**, (indici di copertura/tempi medi di erogazione dei servizi), efficacia percepita (customer satisfaction sui servizi amministrativi) ed efficienza, con focus sulle strutture gestionali di Ateneo.

Accanto, quindi, alla presentazione di dati globali di Ateneo si stressa l'attenzione sulla rappresentazione degli andamenti gestionali, anche ove non costituiscano effettive leve a disposizione dei responsabili.

In fase, inoltre, di raccolta dati da parte delle unità organizzative responsabili della rilevazione, anche ai fini del monitoraggio da parte dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema¹⁹ e della Validazione²⁰ della presente Relazione, si è richiesta esplicita indicazione della fonte degli stessi. Rispetto al triennio precedente, grazie all'affinamento degli strumenti di rilevazione dati e all'abitudine alla misurazione ormai consolidatasi, il lavoro è risultato più strutturato e meno oneroso. Inoltre, la disponibilità di dati desunti dai data mart di personale, studenti e contabilità ha anche portato alla rilettura, in alcuni casi, di dati precedentemente forniti, e, quindi, ricalcolati. Un ulteriore e significativo miglioramento potrà concretamente realizzarsi con l'implementazione del sistema di reporting, per la rilevazione dei costi e/o degli apporti sui centri gestionali definiti. In tale direzione si segnala quindi l'avvio del controllo di gestione, a partire da gennaio 2014, sotto il presidio del dirigente del Settore Risorse Economiche. Tale attivazione, unitamente ai nuovi schemi di bilancio²¹ introdotti con il passaggio dalla contabilità finanziaria alla contabilità economico-patrimoniale da gennaio 2014, accanto ad eventuali linee guida da parte dell'ANVUR potranno rappresentare il momento idoneo per una rivisitazione del set di indicatori.

- LA RICERCA.

Il Servizio Ricerca ha efficacemente supportato le scelte di governance e dell'accademia, progressivamente definite nell'ambito della progettualità Health & Wealth, a favore dell'internazionalizzazione, dello sviluppo di reti multidisciplinari e trasversali - in ambito locale e non-, alla realizzazione di progetti di ricerca innovativi ed al trasferimento tecnologico dei relativi risultati. Rispetto alle principali linee di intervento, supportate dal Servizio, si evidenzia:

- la partecipazione dell'Ateneo, nel periodo maggio 2014 - gennaio 2015, alla fase di sperimentazione della Scheda SUA-RD, con due Dipartimenti²², contribuendo alla creazione della versione definitiva della SUA-RD 2011-2013 conclusasi lo scorso 30

¹⁹ Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009) e delibere Civit n.4/2012 e 23/2013.

²⁰ Delibera Civit n. 6/2012, Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance.

²¹ Rif. D.Lgs 18/2012 e dei DM attuativi n. 19/2014 e 21/2014.

²² Dipartimento di Ingegneria Civile, Architettura, Territorio, Ambiente e di Matematica e Dipartimento di Scienze Cliniche e Sperimentali.

aprile²³. Al buon fine del processo, hanno collaborato, oltre al Servizio, il Prorettore alla ricerca, i coordinatori alla ricerca, i Direttori ed i RASD di tutti i Dipartimenti.

- la partecipazione al nuovo programma di Ricerca ed Innovazione europeo Horizon 2020 (2014-2020), oltreché la presentazione di finanziamento, in ambito europeo ed extra-europeo, di 104 progetti, così suddivisi:
 - ~ n. 57 progetti nell'ambito delle calls di Horizon 2020;
 - ~ n. 7 progetti nell'ambito del bando comunitario LIFE 2014;
 - ~ n. 23 progetti per altri bandi a livello comunitario o proposti ad enti privati/fondazioni con sede nell'UE;
 - ~ n. 17 progetti in ambito extra-UE;
- lo sviluppo, in ambito di ricerca nazionale, dei tre progetti regionali per la realizzazione delle future Smart Cities e la definizione di ulteriori due progetti Smart Cities finanziati dal MIUR e l'ampliamento della rete di Cluster cui l'Ateneo aderisce. In tale ambito, nonostante la definizione degli obiettivi di ricerca abbia dovuto tener conto dei ritardi nell'erogazione dei fondi e nella stipula dei contratti di finanziamento (bandi Smart Cities Communities MIUR), l'Ateneo ha mantenuto un'elevata capacità di attrazione dei finanziamenti, attraverso il riconoscimento di 23 progetti su 106 presentati.
- l'ammissione a livello internazionale, da parte dell'European Institute of Innovation and Technology, della KIC Innolife²⁴, in tema di salute, cui l'Università di Brescia, insieme ad altri tre atenei italiani ed altri partner industriali e sanitari, ha diritto ad entrare come partner, per la costituzione del nodo italiano del Consortium. Nella KIC, che avrà durata fino al 2018, è prevista la creazione di nuove start-ups e la partecipazione di circa un milione di studenti alle attività didattiche on line. Referente italiano per le relazioni con Innolife e per il coordinamento delle fasi di

²³ La Scheda Unica Annuale della Ricerca Dipartimentale contiene le informazioni e i dati utili per la valutazione della ricerca all'interno del sistema AVA, sia in termini di Accredimento Periodico delle Sedi, e quindi di valutazione del sistema di Assicurazione Qualità degli Atenei, sia per quanto riguarda la verifica annuale dei risultati della ricerca ai fini della Valutazione Periodica. La SUA-RD è suddivisa in tre parti: I) Obiettivi, risorse e gestione del Dipartimento, II) Risultati della ricerca, III) Terza missione. (Linee Guida ANVUR, aprile 2014; DM 47/2013).

²⁴ Lo scorso mese di dicembre, l'EIT ha comunicato l'esito dell'assegnazione delle KIC Healthy living and active ageing, tra le quali è stata selezionata la proposta INNOLIFE a cui ha aderito anche l'Università degli Studi di Brescia, insieme all'Università degli Studi di Bergamo, l'Università di Bologna e l'Università di Napoli Federico II.

avvio del progetto è stato nominato il Delegato del Rettore per l'innovazione e il trasferimento tecnologico.

- sul lato del trasferimento tecnologico, si segnala nel 2014 la formalizzazione di un accordo con le Università di Bergamo, Pavia e Milano Bicocca per coordinare le attività di valorizzazione della ricerca dei quattro Atenei lombardi, favorire il deposito di nuovi brevetti e la costituzione di nuove società di capitale innovative. Il coordinamento è stato affidato all'Università di Brescia, che a tal fine ha anche predisposto idonei documenti di policy²⁵, approvati dagli organi dei quattro Atenei.

Con riferimento al processo in esame, rinviando agli specifici Allegati²⁶ sugli indicatori per il dettaglio quantitativo, il responsabile del Servizio Ricerca osserva quanto segue:

In merito all'indicatore MIP-SUM

- Attrattività finanziamenti competitivi: Valore Fondi competitivi acquisiti / Entrate totali (al netto delle partite di giro) -(All. Indicatori Economico-Finanziari)-, nell'assenza di specifiche indicazioni metodologiche, è stata presa in esame la totalità dei fondi acquisiti per le attività di ricerca. Sono stati quindi considerati sia fondi derivanti dal finanziamento di progetti su bando competitivi (bandi Europei, del Ministero, della Regione, Fondazione Cariplo, Prin, Firb, Airc, ...) , sia le attività per conto terzi in materia di ricerca nazionale e internazionale. In questo modo l'indicatore assume un senso compiuto; diversamente, l'esame dei soli bandi competitivi avrebbe impedito la piena consapevolezza del quadro complessivo sui fondi acquisiti per la ricerca dall'Ateneo. La fonte dei dati è il **Conto economico 2014** e sono stati presi in esame i soli capitoli pertinenti.

- Il dato relativo al tasso di partecipazione progettuale (n. progetti supportati/totale progetti presentati) **si conferma** pari al 100%, in quanto l'UOC Ricerca garantisce supporto su tutti i progetti presentati, anche in virtù del fatto che la maggior parte delle proposte progettuali prevede un'istruttoria interna, preliminare alla firma del Rettore. Inoltre, anche per quei progetti per i quali l'istruttoria non è espressamente richiesta dai bandi (ad esempio, sui progetti presentati nell'ambito dei programmi quadro UE), è comunque la normativa Unibs di specifico riferimento (regolamenti) a prevederla. A tal fine è stata anche predisposta apposita modulistica.

²⁵ Linee guida strategiche e policy operativa in tema di promozione della nuova imprenditorialità e Spin-off nell'Università degli Studi di Brescia", maggio 2014; "Linee guida strategiche e policy operativa in tema di valorizzazione della ricerca e di diritti di proprietà intellettuale all'Università degli Studi di Brescia", dicembre 2014.

²⁶ Indicatori economico-finanziari e Indicatori ulteriori di struttura.

• Il tasso di successo dei progetti di ricerca (n. progetti finanziati/ totale presentati) risulta in crescita di un punto percentuale, a conferma di quanto sopra esposto.

- I SERVIZI AGLI STUDENTI

Il biennio 2013-2014 ha caratterizzato il Servizio per un profondo rinnovamento tecnologico, sviluppatosi attorno all'implementazione del nuovo sistema informativo ESSE3. Sono state introdotte nuove modalità di gestione della carriera studenti, integrandola con l'offerta formativa e poste le basi per un'ampia possibilità di sviluppo dei servizi on line dedicati allo studente. L'applicativo risulta ora pienamente impiegato sul lato delle carriere e, stante l'adesione dell'Ateneo nel II° semestre 2014 al Consorzio AlmaLaurea il servizio è ora in via di estensione sui processi di stage e placement.

Sul versante dell'efficacia del Servizio, nel corso del 2014 sono, invece, stati registrati i seguenti elementi:

- La rilevazione Good Practice sui servizi amministrativi di segreteria (customer satisfaction da parte degli studenti), ha messo in evidenza che il contatto diretto tra studente e personale di sportello mantiene rilevanza e centralità, anche a fronte di una spinta alla dematerializzazione di alcuni servizi. L'attesa espressa va in direzione di un più ampio orario di apertura del servizio e di un'elevata qualità relazionale dello "sportello".
- Nonostante la pagina personale dello studente sia stata progettata come una nuova forma di "sportello virtuale", attraverso l'introduzione di servizi online, il numero di studenti che si rivolge agli sportelli non è sostanzialmente diminuito.

A fronte di tali evidenze, l'amministrazione ha condotto²⁷ una rilevazione puntuale sulle attività di sportello e le altre forme di contatto da parte dell'utenza (email, helpdesk, ricevimento, call center) e svolto un'analisi approfondita sulle informazioni emerse.

Il lavoro, cui hanno preso parte rappresentanti di governance, dell'amministrazione, dell'accademia e degli studenti ha evidenziato, dal punto di vista dei processi di lavoro due sostanziali blocchi di macro-attività, rispettivamente collegati:

1. ad attività di carattere generale –"universali"–, indipendenti dal percorso di studio scelto²⁸, per le quali assume rilevanza fondamentale un mix tra competenze

²⁷ Nel periodo tra luglio e ottobre, di massima concentrazione delle attività di sportello legate agli eventi accademici.

²⁸ Es. richiesta di informazioni per: immatricolazione, offerta formativa, certificazioni, pergamene.

specialistiche e relazionali da parte degli operatori di sportello e presidio di tutte le dinamiche di comunicazione;

2. alla gestione della carriera del singolo studente, con carattere dunque identitario rispetto all'area scelta (economico-giuridica, medica, ingegneristica)²⁹, per le quali sono essenziali competenze specialistiche spinte sulle specifiche aree disciplinari e orientate ad un eventuale ricevimento su appuntamento con lo studente.

Tutto ciò ha determinato l'esigenza di ridisegnare parzialmente la struttura organizzativa del Servizio agli Studenti, di cui si lascerà traccia nella Relazione sul 2015.

3.2) Performance individuale

Il complessivo sistema di valutazione individuale del PTA ricade all'interno della catena delle responsabilità amministrative, governato dal Direttore Generale, titolare ai sensi dell'articolo 10 dello Statuto "della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell' Ateneo". Rimane salva in capo ai docenti responsabili dei gruppi di ricerca la manifestazione di un dato di customer satisfaction, con riferimento alle competenze specificamente osservabili³⁰, ove alla dipendenza gerarchica amministrativa sia affiancato un dato di esposizione funzionale sul lato dell'accademia.

All'interno, quindi, di un'omogenea cornice di policy valutativa, orientata al riconoscimento del merito e, quindi, alle differenziazioni di giudizio, i responsabili dei servizi apicali sono stati chiamati a garantire il governo e la tenuta complessiva della propria U.O³¹.. Tutte le valutazioni proposte sono state preventivamente rilette a livello di Direzione e RU, per una verifica dell'approccio mantenuto all'interno dei gruppi, del grado di condivisione perseguito e del rispetto delle scadenze definite.

Tutte le valutazioni sono state inserite in applicativo³² e a fine marzo è stato chiuso l'evento 2014, con successiva trasmissione dei dati alla UOC Trattamento Economico e

²⁹ Es. piani di studio convalide di carriera, condizioni di laureabilità; elementi che attengono all'identità dello studente, imprescindibilmente legate al suo percorso di studi.

³⁰ E' il tipico caso del **personale tecnico** afferente alle Amministrazioni dipartimentali, alle dipendenze gerarchiche del responsabile amministrativo e funzionalmente referente al docente del gruppo di ricerca su cui viene assegnato dal Direttore di Dipartimento.

³¹ Unità Organizzativa.

³² UGov RU/Valutazioni Individuali.

Previdenziale del Personale. L'erogazione della premialità è prevista sul mese di giugno, successivamente alla validazione della Relazione da parte del Nucleo.

Il Servizio RU/Organizzazione Sviluppo e Formazione, ha predisposto idonea reportistica per la governance e puntuale riscontro degli esiti è stato fornito anche al gruppo dei responsabili partecipanti all'incontro report dello scorso mese di marzo. Ulteriore informativa è stata garantita alle RSU e al Comitato Partecipativo del Personale.

La lettura complessiva delle valutazioni espresse fornisce un dato generalmente positivo e, per quanto rimangono, ancora aperti alcuni margini di miglioramento sui prossimi cicli, si è potuta constatare una progressiva interiorizzazione del processo di valutazione -intesa non come giudizio sulla persona, ma come riflessione sul contributo fornito all'organizzazione, anche in relazione alle potenzialità individuali- da parte sia dei valutatori sia dei valutati.

Complessivamente, a fronte dei feedback ricevuti sul processo di valutazione, si percepisce un clima di progressiva serenità, favorito anche della messa in trasparenza di policy e accountability.

Segue la rappresentazione quantitativa delle principali dinamiche.

Il dato di sintesi consolidatosi nel triennio sugli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione tra amministrazione e dipartimenti si presenta come segue:

Obiettivi individuali - Planning						
Anno	Resp. con ob	N. Ob.	A	I	S	I/S
2013	68	137	20%	12%	19%	49%
2014	71	126	37%	16%	14%	33%
2015	65	105	46%	24%	9%	21%

Si riportano i dati dal 2013, stante che da allora i dipartimenti sono entrati a pieno nel ciclo della performance, sotto la responsabilità del Direttore Generale.

Obiettivi individuali - Dati di chiusura				
	responsabili con obiettivi	Tot Ob.vi	Conseguimento a fine anno	Note
2013	68	128	88%	Chiusura completata al 100% nel 2014
2014	71	126	85%	Proseguimento nel 2015 e monitoraggio in occasione dei Report DG

Con riferimento agli obiettivi, ai fini del monitoraggio e della misurazione, ci atteniamo ad una misurazione bipolare del conseguimento, secondo il criterio ON/OFF. Inoltre, un'indice di conseguimento pari all'80% ca, viene considerato rientrante nell'area del raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

Progetti Incentivanti

PI 2012 e 2013	Tutti chiusi e liquidati
-----------------------	---------------------------------

PI 2014	
1) Stato patrimoniale - patrimonio immobiliare	CHIUSO
2) Stato patrimoniale - analisi residui e iscrizione valorizzazione progetti di ricerca	CHIUSO
3) Allocazione Costi: Tasse studenti U-GOV - Esse 3 e CSA U_GOV	CHIUSO
4) UGov borse di studio, compensi MAV on line	CHIUSO
5) Nulla osta on line per incarichi esterni	
6) Implementazione del corso di laurea magistrale Science for Population Health and Wealth	
7) Scheda SUA / RD	CHIUSO
8) Need Info Didattica	
9) Need Info Studenti	
10) ...E adesso ci misuriamo!	
11) Registri on line attività didattica	

Sul versante delle competenze trasversali, si è pervenuti alle seguenti situazioni:

sul biennio 2013-2014

- ✓ per i responsabili di posizione organizzativa:

2014		
tot resp p.o. valutati Unibs	72	%
100-90	35	49%
89-80	30	42%
79-70	7	10%
< 70	0	0%

- ✓ per il personale di categoria B,C, D, senza responsabilità di posizione:

2013		
tot valutati	419	%
100-90	176	42%
89-80	176	42%
79-70	59	14%
< 70	8	2%

2014		
Tot valutati	432	%
100-96	11	3%
95-91	104	24%
90-81	252	58%
80-71	54	12%
70-60	11	3%
< 60	0	0%

Si ricorda, con l'occasione che:

- si riportano i dati a partire dal 2013, stante che a partire da tale ciclo il personale afferente alle nuove Amministrazioni Dipartimentali è stato valutato all'interno della

catena delle responsabilità amministrative e non più dai Presidi e Direttori ante Lex 240/2010;

- il processo di valutazione del personale Unibs in regime di convenzione con gli Spedali Civili di Brescia è gestito dall'Ente Ospedaliero;
- è rendicontato il numero di unità la cui prestazione lavorativa è effettivamente stata valutata nell'anno, al netto dei non valutati per aspettative, assenze prolungate, congedi.

Con riferimento agli esiti delle **procedure di conciliazione**, rispetto alle cui logiche e modalità nulla è mutato rispetto a quanto già definito nel Sistema della performance e nelle precedenti Relazioni, si rendicontano le seguenti situazioni:

	Tot pta valutato	Colloqui di II istanza	Categoria	Commissione di garanzia	Motivazione	Esito
2013	494	5	B: 1 C: 3 D: 1	1	Valutazione positiva, ma non condivisa	Conferma del giudizio espresso dal valutatore
2014	504	1	EP	0		

In chiusura, si ritiene opportuno fornire, ai fini della completezza, un ultimo dato di sintesi, con riferimento alle **performance dirigenziali e del Direttore Generale**.

La valutazione dell'attività svolta da parte dei due **dirigenti** è stata condotta dal Direttore Generale, avendo a riferimento obiettivi conseguiti e comportamenti agiti, stante, naturalmente, il ruolo di governo e gestione trasversale di processi ricoperto. Con riferimento al contratto individuale di lavoro sottoscritto e in coerenza con il ciclo della performance, sono state prodotte dai dirigenti le previste relazioni sull'attività svolta nel 2014 e predisposta la liquidazione delle relative indennità di risultato.

La valutazione dell'attività svolta dal **Direttore Generale**, secondo il processo delineato nel Sistema della performance e recepito nel Piano, è invece scaturita dal collegamento dei seguenti documenti / passaggi logici:

- relazione del DG al Rettore sull'attività svolta nel 2014,
- nota del Rettore al Presidente del Nuv, con espressione della propria proposta di valutazione,

- nota restituita dal NuV al Rettore, per condivisione e conferma della valutazione proposta,
- delibera del Consiglio di Amministrazione.

In entrambi i casi, il processo di valutazione si è sviluppato secondo i tempi e le procedure definite nel Sistema e nel Piano della performance. Gli esiti sono nella sostanza positivi.

3. Trasparenza e integrità

I dati e le informazioni relativi alla trasparenza, previsti dal D.Lgs. n. 33/2013³³, sono pubblicati dall'Università degli Studi di Brescia sul proprio sito istituzionale nell'apposita sezione, denominata "Amministrazione trasparente", raggiungibile dal link nel menù "Organizzazione", presente in home page, (<http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente>).

In risposta, quindi, al dettato normativo che introduce nell'ordinamento italiano la nozione di trasparenza "intesa come accessibilità totale (*..omissis..*) delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo (...)", in linea con i principi *dell'open government* che mirano a rafforzare trasparenza, partecipazione e *accountability*, attraverso il miglioramento continuo della qualità delle informazioni on-line e dei servizi digitali, raggiunto anche attraverso il coinvolgimento diretto dei cittadini³⁴- i dati pubblicati, al momento della redazione del presente documento, sono rappresentati nella seguente immagine, che mostra la pagina principale della sezione Amministrazione Trasparente:

³³ D.Lgs. 14.03 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

³⁴ CODAU, Giunta del 19.12.12.

The screenshot shows the website of the University of Brescia. At the top, there is the university's logo and name, 'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA'. Below this is a navigation bar with tabs for 'Organizzazione', 'Didattica', and 'Ricerca'. A search bar is also present. A secondary navigation bar includes 'Aree Disciplinari', 'Dipartimenti', 'Centri di ateneo', 'Biblioteche', and 'Servizi'. The main content area is titled 'Amministrazione trasparente' and features a list of sub-sections on the left, such as 'Disposizioni generali', 'Organizzazione', 'Consulenti e collaboratori', 'Personale', 'Bandi di concorso', 'Performance', 'Enti controllati', 'Attività e procedimenti', 'Provvedimenti', 'Controlli sulle imprese', 'Bandi di gara e contratti', 'Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici', 'Bilanci', 'Beni immobili e gestione patrimonio', 'Controlli e rilievi sull'amministrazione', 'Servizi erogati', 'Pagamenti dell'amministrazione', 'Opere pubbliche', 'Pianificazione e governo del territorio', 'Informazioni ambientali', 'Interventi straordinari e di emergenza', and 'Altri contenuti'. A central banner image shows an interior view of a building with arches. To the right of the banner is a vertical menu with icons and labels: 'Futuro studente', 'International students', 'Studenti e Laureati', 'Personale docente', 'Personale tecnico amministrativo', and 'Aziende ed enti'. Below the banner, the text reads: 'Amministrazione trasparente' followed by a paragraph: 'In queste pagine sono pubblicati i dati previsti dal Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 e dalle linee guida della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (Delibera Civit n. 50/2013).'

La sezione Amministrazione Trasparente è strutturata sulla base dell'allegato al D.Lgs 33/2013 e in ottemperanza alle linee guida Civit (in particolare alla Delibera n. 50/2013 "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016").

La sezione Amministrazione Trasparente è stata organizzata in sottosezioni, come indicato dal decreto già menzionato, all'interno delle quali sono inseriti i documenti e le informazioni previsti. Le sottosezioni di I° e II° livello seguono la denominazione indicata dal decreto e la suddivisione in macroaree, denominate ed elencate sulla base dell'allegato al decreto medesimo.

Per un ulteriore approfondimento delle policy in tema di trasparenza e pubblicazione dati si rinvia all'apposito documento denominato Programma triennale per la trasparenza e

l'integrità, consultabile al link: <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/programma-la-trasparenza-e-lintegrit%C3%A0>.

Si evidenzia, inoltre, che l'OIV in data 29/01/2015 ha rilasciato specifica attestazione con riferimento agli obblighi di pubblicazione effettuati al 31/12/2014, previsti dal d.lgs 150/2009 e dalle delibere A.N.AC. nn. 50/2013 e 148/2014. La stessa è pubblicata nella sezione amministrazione trasparente :

<http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/attestazioni-oiv-o-di-struttura-analoga>.

L'Ateneo ha, altresì, provveduto, nel rispetto delle disposizioni di cui alla Legge n. 190/2012 (Anticorruzione), ad:

- individuare nel corso del 2013 il Responsabile della Prevenzione della corruzione, la cui figura coincide con il Responsabile della Trasparenza,
- redigere il Piano³⁵ triennale di prevenzione della corruzione 2014-2016 e, in Allegato, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016,
- predisporre a cura Responsabile della Prevenzione della Corruzione la Relazione di fine anno sulle attività anticorruzione 2014.

Il Piano e le azioni conseguenti sono pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" all'indirizzo: <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione/piano-triennale-la-prevenzione-della-corruzione>.

Il suddetto Piano garantisce coerenza e circolarità tra le dimensioni della performance, trasparenza e anticorruzione dell'Ateneo..

Come indicato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, in considerazione della connessione esistente tra gli aspetti inerenti la performance organizzativa, la prevenzione della corruzione e la trasparenza, in attesa di una completa integrazione degli attuali documenti programmatici su indicazione dell'ANVUR, il Piano dell'ateneo contiene in allegato il Programma della Trasparenza ed è realizzato in piena coerenza con il Piano della performance, garantendo, quindi, circolarità tra le suddette tre dimensioni.

Sul piano formativo l'attività svolta è stata intensa e diversificata. Nel corso del mese di ottobre è stata registrata la partecipazione dei responsabili amministrativi dei servizi

³⁵ In base alle indicazioni normative e alla circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e al Piano Nazionale Anticorruzione

dipartimentali e dei responsabili del Settore Acquisizioni, Edilizia e Sicurezza a n. 2 giornate formative (15 e 16 ottobre 2014) in tema di:

- Semplificazione e de-certificazione documentale,
- Anticorruzione e trasparenza nelle università dopo il D.Lgs. 33/2013.

Sono state inoltre organizzate tre giornate formazione nel mese di novembre³⁶ a favore di tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sul Codice etico e sul Codice di comportamento, sul Piano di prevenzione della corruzione e Programma della trasparenza e sul Codice disciplinare, tenuta internamente dal responsabile della prevenzione della corruzione, dal responsabile dell'UOCC Legale, dal responsabile del Servizio Risorse Umane e dalla responsabile dell'UAS Affari legali-UPD di ateneo.

4. Risorse, efficienza ed economicità

SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA

Premessa: la rilevazione degli indicatori economico-finanziari, a partire dall'anno 2014, con l'introduzione della contabilità economico-patrimoniale, risulta fortemente influenzata dalla nuova logica di rappresentazione contabile. I concetti finanziari di impegno, accertamento, entrata, uscita e avanzo di amministrazione, che fino all'anno 2013 avevano caratterizzato il sistema contabile dell'ateneo, sono stati sostituiti dai concetti di costo, ricavo, credito, debito, risultato economico, che non possono tuttavia essere considerati esattamente sovrapponibili ai precedenti in quanto derivano dall'applicazione di regole e principi tipici esclusivamente della contabilità economica. Si tenga anche presente che in concomitanza a tale cambiamento è variata la struttura stessa del bilancio di ateneo, con un nuovo piano dei conti impostato secondo gli schemi di cui al DM 19/2014. Risulta pertanto difficile e talvolta impossibile realizzare, a fronte del medesimo indicatore, una rilevazione coerente con quella degli anni precedenti, tuttavia si è cercato, per quanto possibile, di rilevare le informazioni di performance secondo i nuovi principi contabili tenendo conto delle finalità che l'indicatore stesso doveva realizzare. In alcuni casi il confronto con il passato può costituire ugualmente un paragone accettabile, mentre in altri casi non lo rappresenta in

³⁶ Nelle giornate del 10, 17 e 24 novembre è stato replicato a favore di tutto il pta il medesimo modulo formativo.

maniera verosimile ma costituirà la base di partenza per i confronti degli anni successivi. Nelle note relative a ciascun indicatore si è dato conto puntualmente del metodo e della fonte di rilevazione in modo da poter applicare in maniera coerente i confronti con il passato e con le rilevazioni successive.

FFO

La consistenza dell'FFO 2014 è aumentata rispetto a quella dell'anno precedente a fronte di un aumento dell'ammontare complessivo ripartito a favore del sistema. Tuttavia l'aumento dell'ateneo trova origine in termini di incidenza percentuale rispetto alle varie componenti dell'FFO in un aumento dei risultati di tipo premiale, sia per quanto riguarda il costo standard sia per quanto riguarda la quota premiale vera e propria. Il dato è rilevato, diversamente dall'anno precedente, non più sull'accertato di bilancio ma sulla quota assegnata dal MIUR in base ai dati ufficiali pubblicati sul sito MIUR-CINECA. La tabella sotto riportata riassume i dati di confronto tra i due anni, avendo come base le rilevazioni MIUR-CINECA.

BRESCIA		2013		2014	
		risultato	incidenza	risultato	incidenza
Quota base		52.070.716	0,96	50.651.224	1,00
Premiale		8.445.011	1,03	13.617.259	1,12
	<i>domanda didattica</i>	1.158.153	0,83	771.210	0,63
	<i>risultati didattica</i>	1.058.635	0,76		
	<i>VQR 2004-2010</i>	5.451.087	1,12	9.135.632	1,07
	<i>reclutamento</i>	777.136	1,44	3.710.417	1,53
Perequativo		927.317	1,02	834.546	0,79
Assicurazione 5%		178.951			
Piano straordinario		1.917.955	1,14	1.963.428	1,14
Tirocini curriculari		24.653	0,07	62.453	0,82
TOTALE		63.564.603		67.128.910	
Fondo sostegno giovani e mobilità studenti (dottorato)		1.109.584	0,76	1.220.542	0,82
Programmazione e sviluppo sistema 2013-2015		462.515		475.156	
TOTALE		65.136.702		68.824.608	

Spese fisse personale di ruolo / FFO effettivo

Nel primo caso l'indicatore è stato elaborato con i dati forniti alla banca data Proper per il calcolo da parte del MIUR, non ancora reso noto ad oggi nel valore finale, mentre

l'FFO è stato valutato dalla banca dati MIUR-CINECA. Esso risulta in calo rispetto all'anno precedente, mostrando un miglioramento che consente di assestarsi su quota 70%, ricordando altresì che la soglia di rilevanza da non superare ai fini delle assegnazioni sui punti organico è l'80%. Tale diminuzione va imputata essenzialmente all'aumento ottenuto sull'FFO.

Le spese di personale e le spese fisse di personale di ruolo (numeratore) infatti risultano in entrambi i casi abbastanza stabili rispetto all'anno precedente pur considerando le numerose cessazioni verificatesi nel corso dell'anno come rappresentate nella sottostante tabella.

La tabella successiva mostra, per le diverse categorie di personale, le cessazioni registrate nel corso del 2014.

CESSATI 2014	NUMERO	VALORE PUNTI ORGANICO	TOTALE PUNTI ORGANICO
PO	7	1	7
PA	2	0,7	1,4
RTI	2	0,5	1
CEL	-	0,2	-
PTA - EP	-	0,4	-
PTA - D	2	0,3	0,6
PTA - C	3	0,25	0,75
PTA - B	2	0,2	0,40
TOTALE	19		11,15

Spese personale / Entrate complessive (al netto partite di giro)

Per il calcolo di questo indicatore è stato, per la voce spese del personale, assunto quanto fornito per la banca dati Proper che riguarda tutto il personale docente e T/A, a tempo determinato e indeterminato, al lordo di eventuali entrate per finanziamenti esterni. Tale valore è il più simile possibile a quanto veniva rilevato in contabilità finanziaria fino al 2013 sulla stessa voce e pertanto su tale parametro l'indicatore può ritenersi verosimilmente confrontabile. Per la parte entrate si è scelto, stante il nuovo bilancio economico, di sostituire al concetto di entrate complessive (al netto delle partite di giro) il concetto di ricavi complessivi presi dal conto economico di ateneo. La scelta, indotta dalle ragioni già evidenziate, rappresenta in questo caso certamente un limite ma risulta coerente con un concetto di sostenibilità del costo del personale rispetto alla

capacità dell'ateneo di produrre valore attraverso i ricavi complessivi. I valori peraltro risultano abbastanza simili rispetto a quelli precedenti, tenuto conto dell'ordine di grandezza dei valori complessivi di riferimento. L'indicatore risulta in leggero aumento ma per l'effettivo confronto si rimanda all'anno successivo.

Autofinanziamento / FFO

Questo indicatore è stato calcolato considerando al numeratore i Proventi propri ricavati dal conto economico consolidato, inteso, come autonoma capacità di produrre risorse proprie e pertanto tenendo esclusi tutta la categoria dei contributi pubblici e privati (incluso l'FFO e gli ex trasferimenti finanziari). Nello specifico è ottenuto come somma dei Proventi Propri, Proventi per attività assistenziale, Proventi per gestione diretta diritto allo studio, Altri proventi e ricavi diversi. Non può essere paragonato a quello dell'anno precedente in quanto le voci di entrata che venivano utilizzate non sono in ogni modo riconducibili ai ricavi del conto economico, sia per la loro composizione che rispecchia una logica completamente diversa, sia per la loro misurazione che è stata effettuata, nel 2014, applicando il sistema previsto dai principi contabili di settore di rinvio al futuro esercizio della quota di ricavo non di competenza (c.d. della commessa completata).

Entrate da autofinanziamento / Entrate totali

Analogamente al precedente questo indicatore è stato rilevato interpretando i concetti finanziari in esso contenuti in chiave economica. Per Entrate da autofinanziamento si rimanda alla definizione di cui sopra mentre per entrate totali sono state assunti i ricavi complessivi del conto economico. Anche in questo caso il confronto con l'anno precedente non risulta possibile. Allo stato attuale l'indicatore fotografa una composizione dei ricavi complessivi costituita per il 22% da ricavi autogenerati dall'ateneo attraverso attività proprie (contratti, proventi didattici, conto terzi, ecc...).

Incidenza percentuale linee finanziamento sulle entrate complessive

L'indicatore evidenzia una serie di rapporti che mostrano l'incidenza delle diverse voci che compongono i ricavi dell'Ateneo, rispetto all'ammontare complessivo dei ricavi del conto economico. Pur tenendo conto di tutti i limiti che il paragone con l'anno precedente presenta, alcuni indicatori risultano in leggero aumento ed altri in lieve diminuzione, nel rispetto di un equilibrio complessivo che riporta variazioni singole comunque contenute.

Valore Fondi competitivi acquisiti / Entrate totali (al netto delle partite di giro)

per l'andamento dell'indicatore sul servizio core si rinvia al paragrafo sulla performance organizzativa.

Entrate proprie / spese complessive

L'indicatore non risulta paragonabile in quanto riporta al numeratore i Proventi propri ricavati dal conto economico consolidato, inteso, come autonoma capacità di produrre risorse proprie e pertanto tenendo esclusi tutta la categoria dei contributi pubblici e privati (incluso l'FFO e gli ex trasferimenti finanziari). Nello specifico è ottenuto come somma dei Proventi Propri, Proventi per attività assistenziale, Proventi per gestione diretta diritto allo studio, Altri proventi e ricavi diversi. Al denominatore riporta i costi complessivi ricavati dal conto economico. La maggior differenza rispetto all'anno precedente riguarda pertanto il numeratore che non può essere ricostruito in maniera corrispondente e pertanto avrà possibilità di confronto solo il prossimo anno. Allo stato attuale riferisce che nel 2014 il totale dei costi era coperto da circa il 22% di ricavi autogenerati dall'ateneo attraverso attività proprie (contratti, proventi didattici, conto terzi, ecc...).

Pagamenti / (fondo cassa iniziale + riscossioni)

L'indicatore è in lieve aumento evidenziando un maggior utilizzo delle risorse finanziarie disponibili in quanto risulta aumentato in particolare il volume complessivo dei pagamenti effettuati.

Incidenza avanzo libero su totale entrate

Questo indicatore non può essere rilevato non essendo più possibile parlare di avanzo. Si propone la sostituzione dal prossimo anno con un indicatore di redditività complessiva collegato al risultato economico d'esercizio.

Indebitamento - incidenza mutui su entrate disponibili e su entrate totali

Per il calcolo sono stati utilizzati i dati forniti al MIUR per la rilevazione dell'indicatore Proper, ad oggi non ancora noto. Nel primo caso risulta non paragonabile a quello dell'anno precedente in quanto le entrate considerate erano calcolate in modo completamente differente. Allo stato attuale l'indicatore conferma che lo stato di indebitamento è inferiore all'1%, in calo rispetto al 2013. Nel secondo caso il paragone è possibile e rivela l'andamento decrescente dell'indebitamento già peraltro molto ridotto.

Ammortamento annuo mutui su entrate disponibili

L'indicatore, calcolato per la prima volta, è simile a quello precedente ma riporta al numeratore solo la quota d'ammortamento del capitale e non include eventuali interessi.

Spese per diritto allo studio - trasferimenti da altri enti / Valore contribuzione studentesca

L'indicatore, che esprime la quota a carico dell'Ateneo di spese per il diritto allo studio risulta in aumento a fronte di una quota pressoché costante della contribuzione studentesca, a significare l'aumento delle risorse proprie che l'ateneo destina a tale funzione.

Spesa totale Facoltà di Medicina / Spesa totale Ateneo

L'indicatore è stato calcolato ricostruendo i costi dei dipartimenti medici (incluso quello del personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo, assegnisti, dottorandi e specializzandi) rispetto al totale dei costi sostenuti dell'ateneo. Si differenzia rispetto a quello precedente in quanto il rapporto veniva effettuato solo tra i costi di personale rispettivamente dei dipartimenti medici e dell'intero ateneo. In questa nuova accezione, che tuttavia non ammette il confronto con l'anno precedente, esprime il peso effettivo dell'area medica in termini di costi sull'intero ateneo.

Entrate procapite per ricerca docenti medicina / Entrate procapite docenti ateneo

L'indicatore, calcolato sul bilancio economico dell'ateneo, mostra che le entrate medie procapite dei docenti di medicina sono molto simili a quelle medie procapite dei docenti di ateneo, recuperando quasi 10 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

INDICATORI GESTIONALI DA BILANCIO

Con riferimento ai dati che impattano **sul fronte gestionale delle infrastrutture**, è, innanzitutto, necessaria una premessa generale e relativa all'aumento dell'IVA per l'acquisizione di opere, beni e servizi, a decorrere dal primo ottobre 2013.

Dall'analisi dei dati emerge che l'Ateneo registra una parziale diminuzione dei costi unitari correnti, risultato delle politiche di ammodernamento e risparmio intraprese e

confermate con vari interventi sul patrimonio infrastrutturale edilizio, iniziati nella seconda parte del 2012, proseguiti nel 2013 e ulteriormente rafforzati nel 2014³⁷.

In particolare, con riferimento alla diminuzione espressa dagli indicatori relativi alle **spese per energia**, è da segnalare che l'attività svolta dagli uffici tecnici in coordinamento con l'Energy Manager relativa all'analisi dell'andamento del servizio di Gestione calore, alla definizione degli interventi di riqualificazione su impianti ed edifici, all'analisi dello stato degli impianti, alla verifica dell'andamento dei consumi, delle volumetrie e delle potenze erogate, oltre alla verifica degli interventi di efficientamento energetico, ha comportato una diminuzione dei costi rispetto al precedente anno, pari a -24,00%.

Un lieve aumento dei costi espresso dagli indicatori relativi alle **spese telefoniche**, pari al 12,69% potrebbe dipendere dall'utilizzo effettivo dei dispositivi fissi e mobili da parte degli utenti. Gli uffici tecnici continuano a perseguire l'efficientamento mediante l'utilizzo ed il miglioramento dei servizi Voip³⁸ e la razionalizzazione dei dispositivi mobili a disposizione del personale universitario senza, però, poter incidere sul reale ed effettivo utilizzo dei dispositivi da parte dei singoli utenti. E' da segnalare che l'affidamento del servizio avviene mediante adesione alle Convenzioni quadro stipulate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze per il tramite di Consip S.p.a.

Inoltre, si osserva:

Spese di vigilanza e pulizia

L'indicatore, nel quale sono comprese sia le spese di pulizia sia le spese di vigilanza e traslochi, riporta una riduzione dei costi rispetto all'anno precedente pari a -24,01%.

Spese di manutenzione in genere

L'indicatore riporta un lieve aumento del 3,97%, pari ad un importo complessivo IVA compresa di Euro 41.825,36. L'aumento dell'indicatore, relativo alle spese per manutenzione ordinaria e riparazioni, è comprensibile in considerazione della circostanza che gli edifici e le attrezzature in ragione del fisiologico deterioramento, necessitano di maggiori interventi.

Spese per locazione

L'indicatore riporta un lieve aumento delle spese pari a 5,41%.

³⁷ Rif. programmazione annuale e triennale dei lavori e programmazione annuale forniture e servizi allegata al piano dei conti per l'anno 2014.

³⁸ Voce tramite protocollo internet.

I maggior costi sono comprensivi di canone e spese di gestione relative ad un immobile a Bruxelles, oggetto della Convenzione tra le Università Lombarde e la Regione Lombardia per il conferimento in uso - ufficio di spazi, per l'utilizzo della pista di atletica del Comune di Nave e delle piscine da parte degli studenti del Corso di Laurea in Scienze Motorie, delle spese condominiali e dei garage.

Sono, invece, rimasti stabili i costi per i canoni di locazione relativi all'immobile adibito a deposito³⁹ e alla porzione di collegio di C.da del Carmine⁴⁰, in virtù del blocco legislativo dell'aggiornamento dell'indice ISTAT del canone dovuto dalle amministrazioni per l'utilizzo in locazione passiva di immobili per finalità istituzionali, per il triennio 2012-2013-2014.

Spese correnti spazi

L'indicatore riflette una diminuzione delle spese correnti pari a -19,26%. La rilevazione, come da dichiarazione del Settore Risorse Economiche, per l'anno 2014 non corrisponde alle stesse tipologie di costi rilevati fino al 2013. Non è pertanto possibile comparare i due valori.

Spese correnti + investimento e

Spese correnti + investimento + locazione spazi

Gli indicatori complessivi registrano un sensibile aumento dovuto ad un incremento delle voci relative agli investimenti. Nel corso dell'anno 2014, infatti, sono stati effettuati numerosi ed investimenti, quali ad esempio le opere di riqualificazione e messa in sicurezza ai fini antincendio dell'edificio area dipartimenti medico-chirurgici di Viale Europa, 11, i lavori di manutenzione straordinaria delle aree destinate a parcheggio afferenti gli edifici dipartimentali della macro area di Scienze Medico-chirurgiche, i lavori per la sistemazione complessiva delle aree esterne del campus della zona nord, i lavori di riqualificazione dell'area studenti e delle sale studio denominati "Club Studenti", siti al piano interrato lato ovest dell'edificio di Via Branze, 38.

5. Pari opportunità

³⁹ Deposito di Borgosatollo.

⁴⁰ Art.3, comma 1, del Decreto Legge 6 luglio 2012 n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135 concernente "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini".

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), costituito nel 2011⁴¹, ha sostituito, unificandone le competenze e assumendone tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi relativi al personale delle PA, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, già presenti in Ateneo.

Obiettivi primari del Comitato sono: il perseguimento del benessere lavorativo, la rimozione di situazione di discriminazione e di violenza morale e/o fisica sul posto di lavoro, la promozione della cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Al fine di perseguire tali obiettivi, in condivisione con l'Amministrazione, sono state implementate a partire dal Piano di Azioni Positive 2010-2012 una serie di iniziative a favore del personale, a carico delle disponibilità di bilancio. Si richiama, in particolare, l'esperienza dei Benefit, per l'erogazione di sussidi al personale tecnico amministrativo, nelle fattispecie disciplinate in sede di contrattazione integrativa e per i cui dettagli si rinvia agli specifici accordi di contrattazione integrativa, consultabili on line all'indirizzo <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/personale/contrattazione-integrativa/contrattazione-integrativa>.

Attraverso l'utilizzo delle risorse finanziarie, appositamente destinate al CUG sono state finanziate le seguenti iniziative:

- il centro estivo per figli/e di dipendenti di età compresa tra i 5 e i 16 anni, organizzato dal Centro Universitario Sportivo (CUS) di Brescia e ulteriori 5 centri accreditati⁴², che richiama ogni anno un centinaio di partecipanti: le settimane totali erogate sono state 328, per una spesa complessiva di € 24.990,00. Il contributo è stato ~~nello specifico~~ pari a € 80 a settimana per il personale tecnico amministrativo, e € 70 a settimana per il personale docente e ricercatore;
- l'erogazione di un bonus destinato ai dipendenti che iscrivono i propri figli/e all'asilo nido. Nel periodo gennaio - dicembre 2014 la spesa complessiva è stata di € 60.000,00, a favore di 42 bambini.

⁴¹ Costituzione con D.R. n. 719 del 23/03/2011, ai sensi dell'articolo 21 della Legge n. 183/2010 e dell'articolo 5 dello Statuto.

⁴² Per il 2014, in esecuzione del DR 188-Prot. 11711 del 08.05.2014, è stato emanato un apposito avviso pubblico per l'accreditamento di enti pubblici e privati.

Nel mese di maggio 2013 fu, inoltre, aperto uno sportello di counselling, dedicato al personale docente e non docente dell'Ateneo portatore di situazioni di disagio legate al contesto lavorativo. Per tale iniziativa, sono stati messi a disposizione due spazi di proprietà, una sede per l'area nord ed una a copertura della zona centro. L'iniziativa si avvale della collaborazione di personale specializzato che, attraverso colloqui individuali, sia in grado di fornire un sostegno psicologico a quanti manifestassero situazioni di particolare disagio e malessere personale e lavorativo. Il sostegno viene finalizzato all'individuazione/gestione di fattori e comportamenti generanti disagio e stress individuali, e, parimenti, all'identificazione di eventuali aree di benessere/malessere all'interno dell'Università. Nel 2014, al Centro si sono rivolte 14 persone.

A seguito dell'incontro dello scorso mese di novembre tra il Comitato ed il Direttore Generale, si dà, inoltre, atto della disponibilità espressa dal medesimo ad incontrare semestralmente i componenti del Comitato sulle tematiche oggetto di contrattazione integrativa che abbiano impatti sul benessere organizzativo, oltreché sulle ulteriori materie rientranti nella competenza del CUG e su venisse richiesto un confronto.

In relazione alla sopra-citata iniziativa destinata all'erogazione di benefici economici a favore del personale tecnico-amministrativo, nel 2014, con riferimento al periodo gennaio-dicembre 2013, è stata erogata una somma complessivamente pari a € 73.254,84, così suddivisa:

- spese per decesso parenti - € 6.077,96 a favore di 7 dipendenti,
- spese mediche - € 46.666,53, a favore di 118 dipendenti,
- spese scolastiche - € 18.951,51, a favore di 67 dipendenti,
- spese malattie gravi - € 1.558,84 a favore di 3 dipendenti.

Si dà quindi atto di un incremento della somma complessivamente stanziata rispetto all'anno precedente⁴³.

Infine, in coerenza con quanto normativamente previsto⁴⁴, si riportano, con riferimento alle principali componenti di genere, sulla governance e sul personale tecnico amministrativo, le seguenti informazioni:

Analisi di genere - Governance

⁴³ € 65.969,00 per i benefit 2013

⁴⁴ Rif.: D.Lgs. n.150/2009, art. 10 e Delibera Civit n. 5/2012, Linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance.

Governance	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
Rettore	1	//	1	100%	//
CdA	6	3	9	67%	33%
SA	16	1	17	94%	6%
Direttore Generale	1	//	1	100%	//
Revisori dei Conti	2	1	3	67%	33%
NuV	3	2	5	60%	40%
Totale	29	7	36	81%	19%

Fonte: Sito di Ateneo – Sezione Organi – Aprile 2015 – Rilevazione al 31.12.2014

Sugli organi collegiali la presenza femminile si posiziona nel range compreso tra il 33% e il 44% , fatta eccezione per il Senato Accademico dove si attesta su un 6%. Entrambi gli organi monocratici sono ricoperti da uomini.

Analisi di genere - Dirigenti e Personale tecnico-amministrativo

PTA	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
DG *	1	//	1	100%	//
Dirigenti	2	//	2	100%	//
EP	11	16	27	41%	59%
D	53	78	131	40%	60%
C	95	165	260	37%	63%
B	20	79	99	20%	80%
Totale	182	338	520	35%	65%

* Si riporta anche nella presente tabella, benché organo di Ateneo, il Direttore Generale, al fine di uniformità dei dati con tutte le precedenti tabelle di rappresentazione del personale (sempre indicato pari a 520 unità, al 31.12.14).

Elaborazione: UOC Organizzazione, Sviluppo e Formazione su dati forniti da UOC TA –Aprile 2015 (rilevazione 31.12.2014)

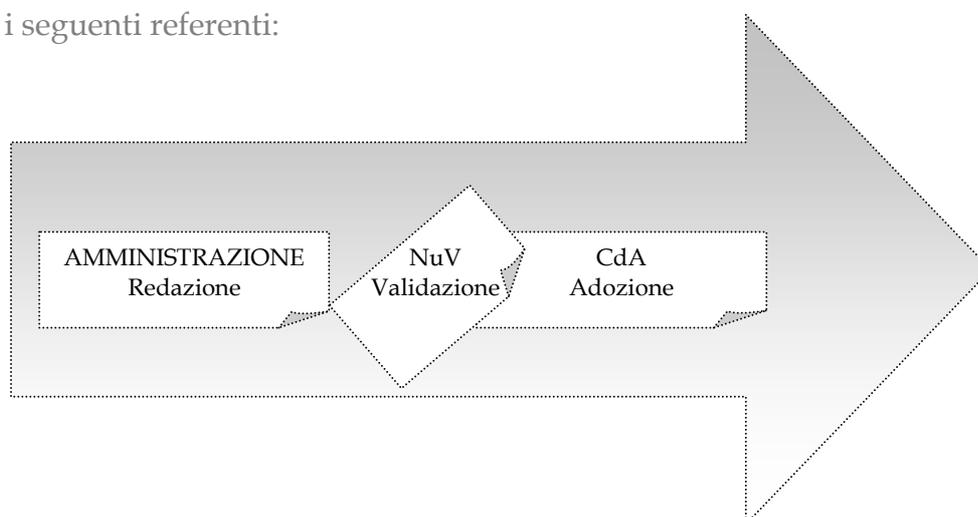
Tra il personale tecnico-amministrativo si evidenzia la prevalenza del genere femminile, che si attesta al 65% del totale, con un picco all'interno della categoria B, pari all' 80%.

Nessuna figura femminile all'interno della componente dirigenziale.

6. Processo di redazione della Relazione

Il presente documento è stato predisposto dalla UOC Organizzazione, Sviluppo e Formazione, che ne ha curato l'impostazione generale e la rendicontazione della performance organizzativa e individuale; ulteriori significativi contributi da parte di Risorse Economiche, Risorse Umane, Valutazione e Reporting, Segreteria di Direzione. Si attesta, altresì, il contributo di ulteriori responsabili sulla rilevazione dei dati di sintesi e dei dirigenti di Risorse Economiche e Acquisizione Edilizia e Sicurezza e dei responsabili dei Servizi agli Studenti e Ricerca per le note di commento sugli indicatori.

A livello istituzionale, risultano in sintesi coinvolti, nell'ambito delle rispettive competenze, i seguenti referenti:



7. Conclusioni

Il Nucleo di valutazione di Ateneo esprime parere positivo sul documento, in occasione della riunione del 27 maggio.

Rispetto al Documento, adottato nel mese di giugno 2015, avverrà inoltre:

la messa in trasparenza sul Portale della Trasparenza ANAC

la pubblicazione sito istituzionale di Ateneo,.

l' informativa al Comitato Partecipativo del Personale ed alle RSU.