



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2014

INDICE

PARTE 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE.....	2
PARTE 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.....	2
PARTE 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	4
3.1. Obiettivi Strategici	5
3.2. Obiettivi individuali e valutazione dei comportamenti organizzativi	8
PARTE 4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	11
4.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	11
4.2. Processo di raccolta dei dati	11
4.3. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	12



PARTE 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

L'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 prevede che le Amministrazioni redigano un documento da adottare entro il 30 giugno 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 impegnate."

La performance dell'Amministrazione viene analizzata sulla base dei contenuti del Piano delle Performance 2014-2016, approvato in attuazione del Sistema e Misurazione e Valutazione delle Performance, limitatamente al 2014.

La relazione è strutturata secondo le linee guida espresse dalla CIVIT (delibera 5/2012), e si compone di: una parte generale di presentazione dell'ateneo in cui si forniscono alcuni dati riferiti all'ultimo triennio, una parte in cui si analizzano i risultati raggiunti con riferimento agli obiettivi previsti, un'ultima parte in cui si commenta il processo di misurazione delle performance.

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

In questa sezione sono riportati alcuni dati utili a definire le dimensioni dell'Ateneo.

Docenti e personale tecnico amministrativo

Il personale tecnico amministrativo, diviso in categorie e tipologia di contratto, in servizio al 31 dicembre nel triennio 2012-2014, è riepilogato nella seguente tabella. Il numero dei dipendenti è in calo ed è solo parzialmente compensato da un modesto aumento per personale a tempo determinato.

Tempi indeterminati			
Categorie	2012	2013	2014
B	43	42	43
C	164	160	155
D	91	89	88
EP	12	15	15
Totale	310	306	301
Tempi determinati			
Categorie	2012	2013	2014
B	3	2	1
C	11	14	16
Totale	14	16	17

Il personale docente in servizio al 31 dicembre, nel triennio 2012-2014, è riepilogato nella seguente tabella. Anche in questo caso il trend è decrescente.

PROFESSORI E RICERCATORI			
Ruolo	2012	2013	2014
PO	95	87	85
PA	110	111	142
RU	169	167	133
RM	4	4	1
RD	3	14	16
Totale	381	383	377

Iscritti e immatricolati

L'andamento delle immatricolazioni e iscrizioni è riportato nella tabella seguente. Il trend degli immatricolati è di crescita, soprattutto nell'a.a. 2014/2015. Stabile il numero degli iscritti.

Tipo Corso	2012/2013		2013/2014		2014/2015	
	Immatricolati generici (1°anno)	Iscritti	Immatricolati generici (1°anno)	Iscritti	Immatricolati generici (1°anno)	Iscritti
Scuole di Specializzazione		350		317		144*
Dottorati		231		229	66	199
Master		45		91	49	63
Laurea/Diploma v.o.		141		111		102
Laurea Triennale	1.732	6.109	1.776	6.092	2.386	6.537
Laurea Specialistica/Magistrale	236	560	217	559	203	521
Laurea Ciclo Unico	299	2.102	318	2.155	300	2.177
Totale	2.267	9.538	2.311	9.554	2.889	9.743

*iscritti ad oggi (il numero definitivo degli iscritti alle scuole di specialità sarà maggiore)

FFO

Il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) rappresenta la principale voce delle entrate del bilancio degli atenei. La tabella seguente riporta le assegnazioni degli anni 2012-2014,



evidenziando la quota base e il totale assegnato. Nel 2014 è stato introdotto il modello del Costo standard di formazione per studente in corso che è stato utilizzato per assegnare il 20% della quota base.

Nel decreto ministeriale 8 giugno 2015 n. 335 in cui sono definiti i criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) per l'anno 2015 è applicato lo stesso modello di costo standard per il 25% della quota base.

	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014
FFO assegnato (al netto edilizia)	40.335.361	38.350.659	41.235.174

Programmazione triennale 2013-2015

Il MIUR, con decreto 15 ottobre 2013, n. 827 ha definito le Linee generali di indirizzo della programmazione 2013-2015, orientando il sistema universitario verso due macro-obiettivi (la promozione della qualità e il dimensionamento sostenibile). Le università sono state incentivate, attraverso la presentazione di programmi triennali, a concorrere per l'assegnazione di risorse specifiche che il MIUR ha messo a disposizione nella programmazione. Ogni ateneo aveva la possibilità di concorrere ad un finanziamento massimo pari a 2,5% del FFO 2012. Con decreto 14 febbraio 2014, n. 104 sono stati adottati gli indicatori e i parametri per il monitoraggio e la valutazione della programmazione triennale 2013-2015 degli atenei.

L'università degli studi dell'Insubria ha inviato al MIUR un piano triennale in cui ha dettagliato le azioni che verranno intraprese per promuovere la qualità del sistema universitario. Il MIUR ha valutato positivamente il documento programmatico trasmesso, riconoscendo un finanziamento pari a circa 1 milione di euro. Le linee di intervento indicate nel piano sono diventati obiettivi anche per il personale tecnico amministrativo.

PARTE 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Le attività connesse al ciclo delle performance per l'anno 2014 sono necessariamente iniziate immediatamente dopo la presa di servizio del nuovo Direttore Generale, avvenuta il 2 gennaio 2014. Conseguenzialmente, sono stati differiti di qualche mese i tempi di approvazione dei macro obiettivi, del Piano e della assegnazione degli obiettivi individuali, ma – fattore positivo e in armonia con quanto strategicamente prefissato dal Consiglio di amministrazione e dal Nucleo di valutazione - la valutazione è stata comunque estesa a tutti i titolari di posizione organizzativa, con l'impegno mantenuto per il 2015 di un'estensione a tutto il personale. Nel 2014 è stato rivisto tutto il processo delle performance, è stato individuato il gruppo di supporto, composto dal responsabile del Servizio personale tecnico amministrativo e dai responsabili degli uffici Formazione e sviluppo, Procedure, processi e procedimenti, Sistemi informativi direzionali. I tempi, le fasi e gli attori coinvolti per il 2015 sono stati descritti nel gaant allegato al nuovo Piano delle performance 2015-2017.

Le attività svolte per la valutazione delle performance 2014 sono:

- a gennaio la Governance di Ateneo ha individuato i possibili macro obiettivi del personale tecnico amministrativo da realizzare nell'anno 2014;
- la Direzione Generale a fine gennaio 2014 ha condiviso e discusso questi macro obiettivi con i Dirigenti
- la Direzione Generale a inizio febbraio 2014 ha condiviso i macro obiettivi con il management di Ateneo, che a sua volta, insieme ai propri Dirigenti/Responsabili/Direttori ha individuato gli obiettivi di struttura connessi ai macro obiettivi entro la prima metà di febbraio 2014
- il 6 marzo 2014 il Nucleo di valutazione, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione dell'ateneo, ha espresso apprezzamento per i contenuti e la tempistica di avvio del processo di definizione dei macro obiettivi del personale tecnico amministrativo da legare al Piano della Performance
- il Consiglio di Amministrazione ha approvato i macro obiettivi del personale tecnico amministrativo nella riunione del 26 marzo 2014
- il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano delle Performance 2014-2016 nella riunione del 14 maggio 2014
- il processo di formalizzazione per l'assegnazione degli obiettivi si è svolto tra metà giugno e metà luglio (in alcuni isolati casi l'assegnazione si è concretizzata a settembre)
- la raccolta delle valutazioni dei comportamenti organizzativi e delle attestazioni del livello di raggiungimento degli obiettivi a cura dei responsabili, si è conclusa a fine febbraio
- il processo di verifica e di costruzione della valutazione complessiva in base alle percentuali indicate nel piano delle performance si è conclusa ad aprile
- nella riunione del 20 aprile 2015 il Nucleo di Valutazione ha approvato la proposta di valutazione annuale del direttore generale
- nella riunione del 13 maggio 2015 il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente l'attività svolta dal Direttore Generale per periodo 1° gennaio 2014 - 31 dicembre 2014 e ha disposto che la liquidazione della retribuzione di risultato di Direttore Generale e Dirigenti avvenga a valle di quella degli altri dipendenti

3.1. Obiettivi Strategici

L'insieme dei macro obiettivi per l'amministrazione dell'anno 2014 sono stati raggruppati in cinque ambiti principali:

- A. sviluppo dei servizi digitali
- B. identità e ordinamento
- C. organizzazione e metodo di lavoro
- D. sviluppo delle risorse umane
- E. infrastrutture di Ateneo

Per ciascuno di essi sono stati individuati i temi da sviluppare

A. Sviluppo dei servizi digitali

1. Allineamento e aggiornamento delle banche dati e del sito web (Allineamento e interoperabilità delle banche dati Esse3, Ugov, Titulus)
2. Il fascicolo elettronico dello studente (Attivazione in Esse3 e in Titulus)
3. Riduzione delle code allo sportello per l'immatricolazione (Dematerializzazione del processo di immatricolazione, senza la presenza fisica dello studente, ove possibile)
4. Diploma consegnato in seduta di laurea (Consegna effettiva in seduta, fatte salve le eccezioni di legge)
5. App (Realizzazione di una app per gli studenti, da implementare nel 2015)
6. Protocollo informatico per le Strutture e Fascicolatura per Amministrazione Centrale – AC (Attivazione di Titulus in tutte le strutture di Ateneo)
7. International (degree) desk (Definizione di ruoli e responsabilità per l'internazionalizzazione)
8. Modulistica da semplificare e, successivamente, da digitalizzare (Semplificazione e digitalizzazione della principale modulistica, ad es. missioni)

B. Identità e ordinamento

1. Autovalutazione, Valutazione periodica, Accredimento – AVA (Monitoraggio e sviluppo delle procedure di Assicurazione Qualità di tutto l'Ateneo)
2. Revisione dei Regolamenti inattuali (Revisione e approvazione di nuovi regolamenti sul procedimento amministrativo, personale, etc.)
3. Immagine unica e coordinata di Ateneo (Campagna fotografica per il sito web con i nostri specializzandi, assegnisti, ricercatori, etc.; nuova carta intestata e manuale di immagine coordinata)

C. Organizzazione e metodo di lavoro

1. Modello organizzativo per processi e per obiettivi, non per settori (Ridefinizione del modello organizzativo e formazione obbligatoria finalizzata ad apprendere un metodo di lavoro per obiettivi)
2. Unica Unità Organizzativa Responsabile - UOR, Unico Responsabile del Procedimento Amministrativo - RPA, Unica ownership/accountability (Definizione delle responsabilità dei procedimenti amministrativi)
3. Capire il nuovo bilancio e redigere lo Stato patrimoniale (Formazione in materia di bilancio e pubblicazione dello Stato patrimoniale)
4. Gruppi di lavoro e Tavoli tecnici (Istituzione di gruppi di lavoro e tavoli tecnici)
5. Informativa giuridica (Provvedimento di attivazione di un processo di informazione giuridico-legale)



6. Tabella dei procedimenti amministrativi (Mappatura dei procedimenti amministrativi di Ateneo a partire dalla tabella dei procedimenti amministrativi della università italiane validata da Coinfo e CoDAU - Progetto Procedamus)
7. Manuale delle procedure (Definizione e approvazione del manuale delle procedure)
8. Rapporti con Servizio Sanitario Nazionale – SSN (Individuazione di un'unità organizzativa responsabile e sottoscrizione di una convenzione per una commissione paritetica)

D. Sviluppo delle risorse umane

1. Riequilibrio della distribuzione dei compiti (Ricognizione sullo stato di fatto in materia di organizzazione delle unità organizzative responsabili dell' Ateneo, stesura dell'attuale Organigramma nel 2014; ridefinizione della struttura organizzativa con relative competenze nel 2015)
3. Valutazione del personale (Valutazione della performance per tutte le posizioni organizzative per il 2014; valutazione estesa a tutto il personale nel 2015)
4. Formazione manageriale (Riunioni periodiche con il management, accompagnate da formazione specifica)

E. Infrastrutture di Ateneo (in armonia con il piano triennale per l'Edilizia)

1. Palazzina-Laboratori a Valleggio (conclusione lavori e messa in funzione)
2. Ex Colonia agricola (completamento e messa in funzione Lotto 1)
3. Collegio S. Teresa a Como (apertura del collegio entro ottobre 2014)
4. Palazzetto dello sport (conclusione lavori entro ottobre 2014)

A partire dall'insieme dei macro-obiettivi, approvati in CdA il 26 marzo 2014, sono stati assegnati al Direttore Generale i seguenti obiettivi (denominati obiettivi di livello superiore nel Piano delle Performance 2014-2016).

Nell'ambito dello sviluppo dei servizi digitali:

1. Avvio del protocollo informatico Titulus per le strutture didattiche, di ricerca e di servizio (dipartimenti, centri di servizio scuola di medicina, centri per la gestione dei dipartimenti).
2. Corretta gestione dei fascicoli al fine della corretta tenuta e tutela della documentazione di Ateneo.

Nell'ambito della organizzazione e metodo di lavoro:

3. Introduzione di un modello organizzativo per processi e per obiettivi, non per settori, attraverso la costituzione dei gruppi di lavoro e tavoli tecnici trasversali rispetto alle diverse unità organizzative.

4. Mappatura dei procedimenti amministrativi di Ateneo a partire dalla tabella dei procedimenti amministrativi della università italiane validata da Coinfo e CoDAU – Progetto Procedamus.
5. Riequilibrio della distribuzione dei compiti attraverso la ricognizione sullo stato di fatto in materia di organizzazione delle unità organizzative responsabili dell'Ateneo, ricognizione e formalizzazione dell'attuale Organigramma e ridefinizione della struttura organizzativa.

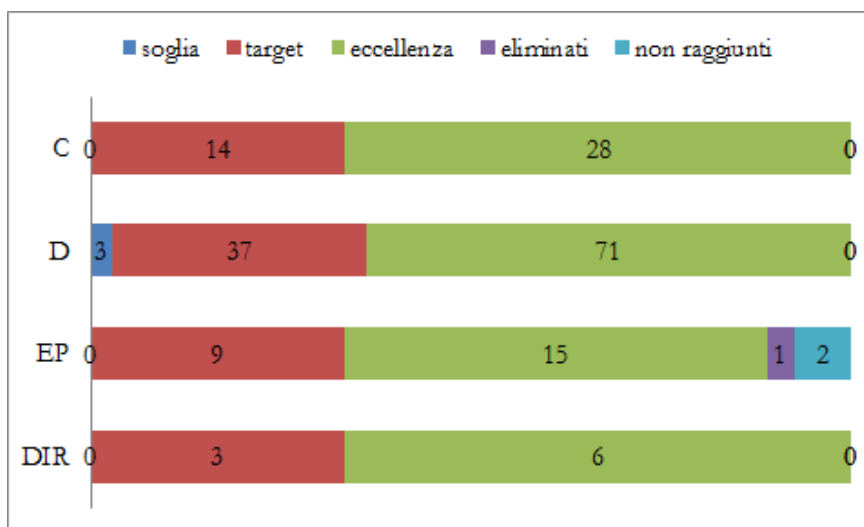
3.2. Obiettivi individuali e valutazione dei comportamenti organizzativi

La fase di assegnazione degli obiettivi individuali nel 2014 si è svolta nel periodo compreso tra metà giugno e metà luglio. Gli obiettivi individuali, che discendono dai macro obiettivi sopra riportati, sono stati attribuiti e formalizzati dai rispettivi superiori gerarchici.

Di seguito vengono analizzati, in forma aggregata, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi individuali e rispetto alla valutazione dei comportamenti organizzativi, nei casi in cui era prevista (personale di categoria EP e titolari di posizioni organizzative).

Nel 2014 sono stati valutati complessivamente 94 dipendenti, a cui sono stati assegnati un totale di 189 obiettivi individuali di lavoro. Nella tabella e grafico seguente sono riportati i risultati raggiunti per ciascuna categoria di personale.

Cat.	n.ro dip.	N°. obiettivi assegnati	Livello di raggiungimento obiettivi				
			soglia	target	eccellenza	eliminati	non raggiunti
DIR	3	9	0	3	6	0	0
EP	14	27	0	9	15	1	2
D	54	111	3	37	71	0	0
C	23	42	0	14	28	0	0
Totale	94	189	3	63	120	1	2

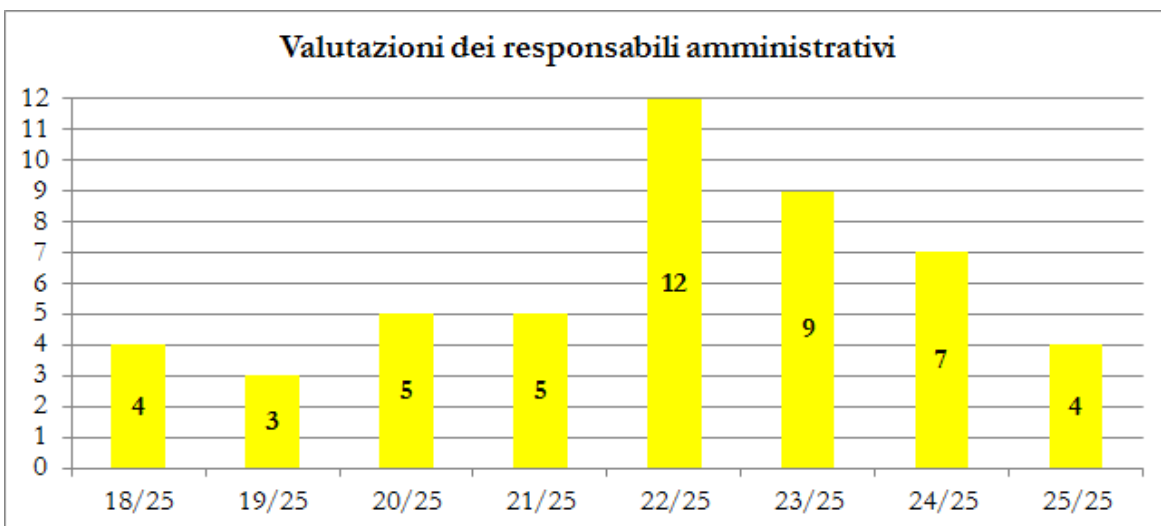
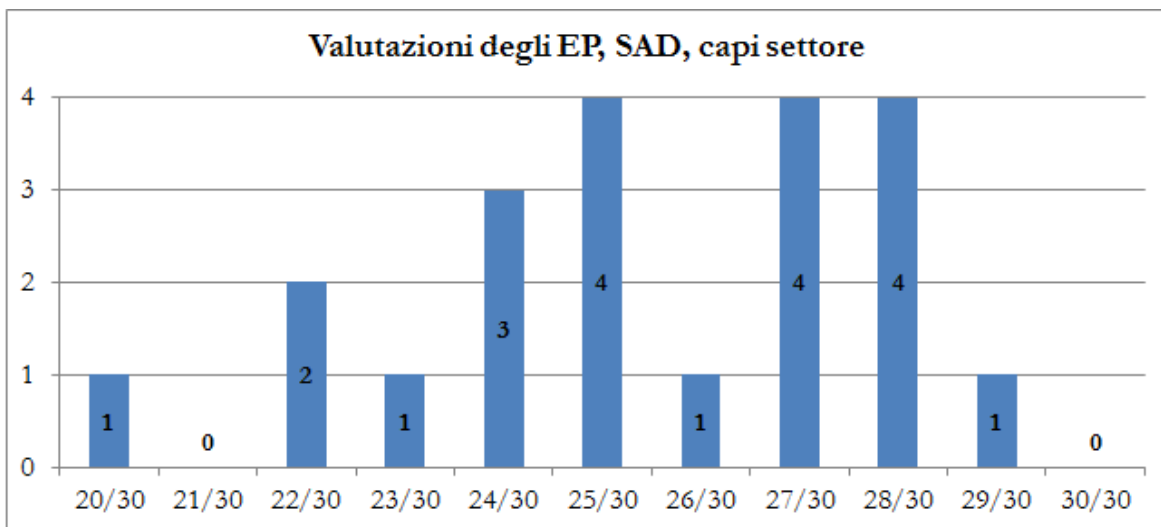


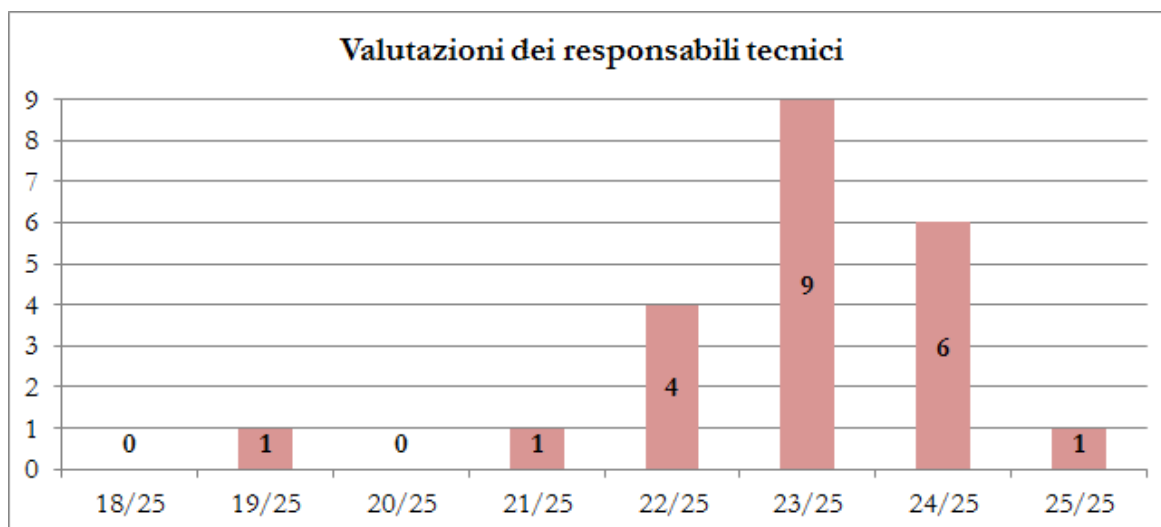
Per l'anno 2014, solo il personale di cat. EP, D e C, titolare di posizione organizzativa, è stato valutato anche in rapporto ai comportamenti organizzativi.

Sono state predisposte 3 schede:

1. scheda di colore azzurro per il personale di cat. EP e per alcuni D (Segretari amministrativi di Dipartimento e Centro, capi settore) con 6 aree comportamentali – max 30 punti;
2. scheda di colore giallo per il personale di cat. C e D titolari di responsabilità amministrativa e vice segretari di Dipartimento, con 5 aree comportamentali – max 25 punti;
3. scheda di colore rosa per il personale di cat. C e D responsabili tecnici, con 5 aree comportamentali – max 25 punti.

Le figure seguenti riassumono, per ogni tipologia di scheda, le valutazioni raccolte.





PARTE 4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

4.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La presente relazione sulla performance per l'anno 2014, dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione verrà trasmessa al Nucleo di Valutazione di Ateneo - OIV e verrà pubblicato sul sito dell'Ateneo nell'apposita sezione dedicata al ciclo della performance.

4.2. Processo di raccolta dei dati

Per quanto riguarda il processo di raccolta dei dati, per gli obiettivi di livello superiore, il direttore ha presentato una relazione illustrativa dei risultati raggiunti. Per quanto riguarda gli obiettivi individuali, l'Ufficio procedure, processi e procedimenti, in staff al direttore generale, ha provveduto a raccogliere il materiale necessario a definire il valore raggiunto, e in corrispondenza di esso è stato assegnato il punteggio corrispondente. Per il valore soglia il punteggio assegnato è di 500 punti, 1000 per il target e 1200 per l'eccellenza. L'Ufficio procedure, processi e procedimenti ha provveduto a raccogliere le valutazioni dei comportamenti organizzativi. Sono state utilizzate due schede per la valutazione dei comportamenti organizzativi, una per il personale di categoria EP, una per il personale di categoria C e D titolare di responsabilità. La valutazione è stata condivisa durante un colloquio tra valutato e valutatore. A seguito del confronto, dopo aver recepito eventuali rettifiche successive al confronto, la scheda è stata firmata dai Responsabili della valutazione e controfirmata dal soggetto valutato.

4.3. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Punti di forza:

- Ampio coinvolgimento nella definizione dei macro obiettivi, che sono stati condivisi con dirigenti e responsabili, discussi con il Nucleo di valutazione ed approvati dal Consiglio di Amministrazione
- Gli obiettivi individuali sono stati definiti a partire dai macro obiettivi e hanno richiesto la collaborazione trasversale di più uffici
- Miglioramento nella gestione del processo che ha permesso la riduzione del ritardo nell'assegnazione degli obiettivi individuali per il 2014 e il rispetto dei tempi previsti nel 2015
- Definizione di un gruppo di lavoro per la gestione del processo e ripartizione dei compiti
- La valutazione è stata estesa a tutto il personale con responsabilità, rendendo così tutti i responsabili partecipi del ciclo delle performance; ciò dovrebbe semplificare e rendere più efficace l'estensione, nel 2016, delle performance a tutto il personale
- Miglioramento nella diffusione della cultura della performance attraverso incontri e momenti formativi
- Miglioramento nel raccordo tra Piano delle performance, Piano della formazione, contratto collettivo integrativo

Criticità riscontrate:

- Difficoltà nell'attribuzione degli obiettivi individuali per alcune tipologie di personale, principalmente tecnici di laboratorio
- Il ritardo nella definizione degli obiettivi, anche se ridotto rispetto all'anno precedente, non ha consentito una rimodulazione degli obiettivi assegnati o dei livelli di targeting
- Si rende necessaria una revisione delle schede di valutazione dei comportamenti, introducendo quella dei dirigenti e, per l'anno 2016, quella per il restante personale
- Assenza di un sistema informatizzato di gestione della valutazione del personale. Al termine del 2014 si è deciso l'acquisto di un modulo di U-gov per la gestione della performance che sarà utilizzabile nel 2016
- Necessità di incrementare i momenti formativi e di supporto al personale, specie durante l'assegnazione degli obiettivi e durante il monitoraggio, per far sì che la valutazione migliori la mission e le attività dell'Ateneo, rendendole più efficaci, efficienti e performanti e non venga percepita come incombenza dovuta, fine a se stessa