



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA

Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Piano della performance 2015

Relazione sulla performance anno 2015

Indice

| | |
|---|----|
| 1. Premessa | 3 |
| 2. Informazioni generali di interesse per gli stakeholder | 6 |
| 2.1 Contesto di riferimento | 6 |
| 2.2 Quadro di sintesi sull'Ateneo | 9 |
| 3. Albero della performance: obiettivi e risultati | 13 |
| 3.1 Performance organizzativa | 13 |
| 3.2 Performance individuale | 21 |
| 4. Trasparenza e integrità | 27 |
| 5. Risorse, efficienza ed economicità | 30 |
| 6. Pari opportunità | 36 |
| 7. Processo di redazione della relazione | 40 |
| 8. Conclusioni | 40 |

Allegati

| | |
|------------------|--|
| All. 1 | Road map Agenda Tecnologica |
| All. 2, 2.1, 2.2 | Cruscotto indicatori 2015 |
| | 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 2015-2017 e adottato dal Consiglio di Amministrazione nella Seduta del 04.02.2015¹, 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.

L'impianto della Relazione, predisposta nel rispetto delle indicazioni metodologiche delineate nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance"² rimane stabile e coerente alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 150/2009 e principali delibere CIVIT-ANAC in materia³. Si tiene, inoltre conto, delle principali determinazioni emerse a livello di sistema nel corso del 2015, con riferimento a:

- "Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università...", emanate dall'ANVUR nel mese di luglio 2015,
- Comunicato del Presidente ANAC, del 13 luglio 2015⁴, e aggiornamento 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione⁵.

Il ciclo 2015 ha concretamente consolidato il passaggio dell'Ateneo verso nuove logiche di governo, pianificazione e rendicontazione dell'amministrazione. In particolare, si osserva:

- un primo approccio all'integrazione delle dimensioni di performance, anticorruzione e trasparenza, nella misura in cui la prima può essere ragionevolmente intesa quale punto nodale su cui trasparenza e anticorruzione incidono. Nel processo di pianificazione degli obiettivi individuali 2015⁶, sono state esplicitamente richiamate, ove significative ("obiettivo da perseguire anche nella logica dell'anticorruzione e trasparenza") le suddette logiche. Ciò ha successivamente portato, con il Piano Integrato 2016⁷, all'introduzione di una specifica

¹ Delibera CdA n. 270/15886,2015.

² Adottato con Delibera CdA n. 263/15655 del 20.12.2013.

³ D.Lgs. 150/2009, Legge 240/2010, Delibere CIVIT anni 2010-2013 (in particolare 9/2010, 4-5-6/2012, 23/2013).

⁴ "Obbligo di adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione con validità 2015-2017".

⁵ Di cui alla determinazione n. 12 del 28.10.2015.

⁶ All. 1 al Piano della performance 2015-2017. <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance/anni-2015-2017>

⁷ <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-performance-anticorruzione-e-trasparenza/anni-2016-2018>

tipologia di obiettivi sul risk management (Trasparenza/Anticorruzione), a tutela della sostenibilità degli atenei e quindi del conseguimento di buone performance e di rendicontazione dei risultati del proprio operato agli stakeholder;

- il legame con la didattica e la ricerca, prerogative dell'accademia, per quanto Piano e Relazione siano centrati sulle performance amministrative⁸, perché, proprio a partire dall'esame degli output sulle medesime, vengono posizionati gli indirizzi sull'amministrazione. Ciò, in quanto si presuppone che buoni output presuppongano anche un buon supporto amministrativo (performance della tecnostruttura);
- la chiusura del secondo bilancio in contabilità economico-patrimoniale che, nel segnare il definitivo passaggio verso l'applicazione dei nuovi principi contabili, rappresenta soprattutto un passaggio culturale per tutti coloro che direttamente o indirettamente ne sono coinvolti;
- Il concreto orientamento alla realizzazione di un effettivo raccordo tra ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio e ciclo della performance, che si è espresso in occasione dell'ultima seduta consiliare dell'anno, con:
 - la deliberazione: del budget autorizzatorio per l'anno 2016 e triennale 2016-2018; del programma annuale dei lavori, forniture e servizi; delle linee di indirizzo gestionali sulla Direzione Generale;
 - la presentazione ai consiglieri del Piano Integrato 2016-2018, con relativa pianificazione annuale degli obiettivi per dirigenti e responsabili di posizione organizzativa.

Il lavoro profuso durante il ciclo 2015 ha consentito l'allineamento temporale tra l'adozione del budget previsionale - autorizzatorio - e la presentazione del Piano sul primo ciclo integrato performance, anticorruzione e trasparenza, assicurando così sul nuovo ciclo quanto previsto dalla c.d. Legge Brunetta, mediante la copertura delle principali linee di interesse prioritario dell'amministrazione attraverso le risorse di bilancio.

Nel relazionare il V° anno di implementazione del ciclo della performance, si assumono per acquisiti, da parte dell'amministrazione e dei principali stakeholder, sia la cornice normativa di riferimento, sia i contributi stabili rispetto alle precedenti Relazioni, cui sinteticamente si rinvia per l'approfondimento⁹. Ciò è, d'altro canto, logica conseguenza della pubblicazione on line – sito istituzionale e Portale della Trasparenza ANAC- della storicizzazione dei documenti sul ciclo.

⁸ Con D.L. 69/2013, convertito con L. 98/2013, si è realizzato il trasferimento ad ANVUR anche della valutazione delle attività amministrative delle università.

⁹ 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.

Inoltre, si persegue, come auspicato dall'ANVUR, la sostanza sulla forma e un progressivo snellimento del Documento, funzionale prevalentemente alla messa in evidenza dei dati di innovazione di processo caratterizzanti il periodo di osservazione e la 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 resi disponibili sul ciclo concluso (definizione consistenze di personale al 31.12.15, chiusura delle valutazioni individuali, misurazione degli indicatori di performance, indagine di benessere organizzativo, erogazione di benefit al pta, predisposizione del bilancio consuntivo ecc.) si è seguito il seguente iter:

Fase 1, aprile-maggio:

elaborazione contenuti di carattere generale; performance individuali; indicatori; trasparenza; 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 Practices¹⁰ e l'indagine Abc Web sull'efficacia ed efficienza dei servizi amministrativi e il Servizio RU/PTA, l'indagine di benessere organizzativo¹¹, 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).

¹⁰ 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 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.

¹¹ 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.

2. Informazioni generali di interesse per gli stakeholder

2.1) Contesto di riferimento

L'ultimo quinquennio si è caratterizzato, a livello di sistema universitario per il sovrapporsi, di significative spinte al cambiamento¹², una forte contrazione di risorse¹³ e l'introduzione di pregnanti elementi di innovazione culturale per l'intero comparto pubblico¹⁴. 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 **didattica**, ricerca, e nella selezione e attrazione del capitale umano sono state orientate dalla programmazione strategica di Ateneo¹⁵, secondo cui: <<L'Università degli Studi di Brescia focalizza le sue attività principalmente sulla Salute e sul Benessere delle 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:

¹² 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.

¹³ 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.

¹⁴ 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.

¹⁵ Il "Piano strategico e culturale dell'Università degli Studi di Brescia Health & Wealth" è stato approvato in sede consiliare nel mese di maggio 2014.

- 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.

Attorno al mandato istituzionale¹⁶, nel corso dell'ultima seduta consiliare del 2015, in sede di approvazione del budget di previsione annuale, sono state allocate le risorse, a favore dello svolgimento di otto laboratori multidisciplinari di ricerca, incardinati sulle quattro linee di sviluppo del progetto H&W –Ambiente, Tecnologie per la Salute e il Benessere, Longevità e Stili di vita- che costituiranno il prossimo dato realizzativo della mission Unibs. Ciascun laboratorio avrà un proprio motore di sviluppo nel relativo coordinamento scientifico, costituito da quattro docenti, uno dei quali ne è referente scientifico, gestionale ed economico, con l'attesa che al termine del biennio 2016-2018, siano in grado di produrre autofinanziamento ed essere aggreganti di ulteriori aree disciplinari¹⁷.

✓ sul versante dell'**amministrazione**, dopo il completamento della mappatura e presentazione delle competenze tecnico-specialistiche per tutti i profili professionali¹⁸, i responsabili delle unità organizzative sono stati chiamati ad una riflessione sul grado di allineamento tra livello atteso e livello agito da parte di ciascun collaboratore sulle competenze di interesse. Tutte le informazioni di ritorno sono state progressivamente rilette a livello di Direzione e gruppo dei responsabili che, accompagnati metodologicamente dall'ufficio Formazione, hanno costruito specifici progetti formativi, a favore dei collaboratori su cui sono emersi punti di attenzione e indicazioni per il miglioramento dello sviluppo di alcune competenze. Per un eventuale e più ampio approfondimento delle linee di policy del progetto complessivo, si rinvia ai precedenti documenti sul ciclo della performance. Tutti i gruppi sull'amministrazione sono stati messi in grado di partire con il proprio progetto, che, con differente tempistica e grado di profusione, si sta svolgendo all'interno dei Settori/Servizi.

In collaborazione con il Direttore del Dipartimento di Medicina Molecolare e Traslazionale, è stato parimenti **completato** il repertorio di competenze specialistiche del personale tecnico e individuato un ristretto set di competenze che possono essere trattate - seppur in ambito

¹⁶ <http://www.unibs.it/mission>

¹⁷ Piano Integrato 2016-2018.

¹⁸ La preliminare condivisione del progetto in sede di governance risale già al biennio precedente, così come la presentazione e informativa sull'avanzamento al personale e alle rappresentanze del personale. La presentazione del progetto ha visto coinvolti Direttore Generale, Servizio RU / Organizzazione e Sviluppo e responsabili di Settore/Servizio. 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).

tecnico - con un progetto di natura amministrativa. L'effettiva realizzazione delle azioni formative, nel rispetto della dipendenza funzionale dei tecnici dall'accademia, è riposta sul direttore di dipartimento.

- ✓ sul versante degli **applicativi**, l'Amministrazione può ora contare sui data mart di personale, studenti e contabilità. Lo sviluppo dell'Agenda tecnologica sui servizi informatici nel 2015 si è concentrata sul completamento o sull'affinamento di alcuni servizi; a titolo di esempio: per la didattica: app per gli studenti e carta dello studente, registri delle lezioni on line; per la ricerca: implementazione nuovo Catalogo della ricerca IRIS e attivazione ORCID; evoluzione del portale di Ateneo (sito in lingua inglese, pagine di docenti, sito H&W).

Per una sintesi delle principali aree di intervento ICT, si rinvia all'apposita rappresentazione nell'Allegato 1. Dal 2014, inoltre, il Servizio ICT è inserito nell'iter di valutazione ITIL¹⁹, mediante analisi e misurazione dei processi di Information Technology e paralleli percorsi di formazione.

A favore della **trasparenza**, è stato inoltre introdotto un significativo elemento di miglioramento, volto alla messa in evidenza on line, sulla intranet di Ateneo, delle principali deliberazioni del Consiglio di Amministrazione. Il Servizio Segreteria Generale, avvalendosi della collaborazione dei responsabili dei procedimenti oggetto di deliberazione, assume il ruolo di coordinatore e realizzatore della pagina web denominata "Governance comunica". A valle delle singole sedute, vengono quindi pubblicati alcuni articoli, quale rendicontazione dei principali punti all'ordine del giorno del CdA, la cui lettura è garantita a tutte le tipologie di personale.

Permangono nel frattempo le seguenti buone prassi sull'amministrazione:

- la periodica condivisione in sede di governance dello stato di avanzamento delle linee di impegno prioritario affidate dal Consiglio al Direttore Generale, anche attraverso la realizzazione del piano degli obiettivi sui responsabili di posizione organizzativa²⁰. Il dato di chiusura è, inoltre, annualmente condiviso con il gruppo dei responsabili di 1° livello della Direzione, rendicontato in Relazione e presentato alle rappresentanze del personale;
- incontri periodici dei dirigenti e responsabili di Servizio con 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);

¹⁹ Si tratta di un percorso orientato, sulla base di linee guida internazionali (Information Technology Infrastructure Library), all'implementazione di best practices nella gestione dei servizi IT Service Management, attraverso cui vengono fornite indicazioni sull'erogazione di servizi IT di qualità e sui processi e mezzi necessari a supportarli.

²⁰ Piano della Performance 2015, Allegati 1 (Obiettivi omnibus) e 2 (Matrice di collegamento del sistema degli obiettivi, dal DG ai responsabili di staff e prime linee).

- alcune giornate di lavoro outdoor tra Direttore Generale, responsabili di staff e 1° livello e responsabili di servizi amministrativi dipartimentali (i c.d. incontri report, tri/quadrimestrali). Si conferma, accanto alla verifica sullo stato di avanzamento di obiettivi individuali e progetti trasversali il momento di approfondimento di tematiche a valenza strategica, direttamente introdotte dai responsabili interni sui processi. A titolo di esempio: il set di strumentazione in capo ai responsabili (KPI, competenze specialistiche, processo di valutazione), il concetto di programmazione, le problematiche del ticketing sui servizi informatici e la gestione dei progetti;
- 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 del personale tecnico amministrativo e dell'accademia, si sono svolti nel mese di novembre (cap.4);
- rimane in essere l'invito trasmesso dal Responsabile della prevenzione della ai Direttori di Dipartimento, Presidenti dei Corsi di studio e Presidente della struttura di coordinamento dell'attività didattica di Medicina e Chirurgia, 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 relative funzioni oltre a porre massima attenzione sui tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi.

2.2) Quadro di sintesi sull'Ateneo

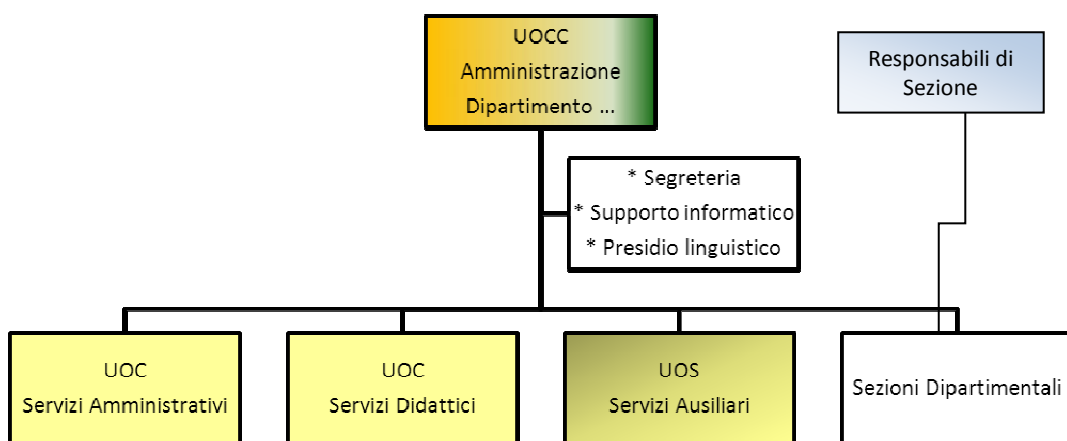
In questa sezione si vuole fornire una fotografia sintetica e al tempo stesso esaustiva dell'Ateneo, con riferimento ai principali dati di insieme.

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 | 31.12.2015 |
|---|------------|------------|--------------------|
| Personale docente, di cui: | 562 | 556 | 550 |
| Professori ordinari | 146 | 140 | 135 (di cui 1 TD) |
| Professori associati | 146 | 162 | 207 |
| Ricercatori (di cui a tempo det. 14) | 270 | 254 | 208 (di cui 19 TD) |
| Personale Tecnico Amministrativo | 517 | 519 | 512 |
| di cui Dirigenti | 2 | 2 | 2 |
| di cui EP | 28 | 27 | 26 |
| di cui D | 125 | 131 | 126 |
| di cui C | 253 | 260 | 251 |
| di cui B | 100 | 99 | 94 |
| di cui tempi determinati | 9 | 14* | 13 |

Fonte: Servizio RU, Uffici del personale, marzo 2016 – CSA. * I 14 T.D./2014 sono già stati inclusi nei precedenti

| La Ricerca | | | |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | 2013/2014 | 2014/2015 | 2015/2016 |
| Centri di ricerca* | 9 | 13 | 13 |
| Prodotti della ricerca 2013-2014** | 1105 | 1073 | 1437 |
| Brevetti | 22 | 24 | 29 |
| Spin-off | 2 | 5 | 6 |
| Progetti UE finanziati | 10 | 16 | 4 |
| Progetti extra UE finanziati | 4 | 6 | 7 |
| Progetti PRIN finanziati | 6 | 0 | 0 |

*Fonte: Segreteria Generale – Aprile 2016

**Fonte: OPENBS, Servizio Ricerca e TT - Aprile 2016 (i dati si riferiscono all'anno solare 2015)

| | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|------|------|
| Assegni di ricerca (mensilità bandite) | 1803 | 2290 | 1566 |

Fonte: Servizio RU – Aprile 2016. Il dato fa riferimento agli anni solari.

Tutte le strutture universitarie sono ubicate sul territorio cittadino, facilmente raggiungibili²¹ 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 accogliere la propria popolazione studentesca e accademica, oltreché l'utenza internazionale.

²¹ Dal mese di aprile 2013 è entrata in funzione la nuova linea metropolitana, efficacemente posizionata lungo la direttrice universitaria.

| 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 |
| 2015 | 5 | 0 | 396 | 100% | 243 | 64 |

Fonte: Servizi agli studenti, marzo 2016. - 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 | 2015/2016 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | 14.671 | 14.228 | 14.127 |
| di cui immatricolati ⁽²⁾ | 3.611 | 3.632 | 3.667 |
| di cui stranieri | 1.038 | 1.018 | 982 |

2014/2015 - Servizi agli Studenti – Gennaio 2015, Data Mart Studenti ed Esse3. (Dato provvisorio in attesa delle sessioni di laurea di Marzo 2015). Immatricolati, Osservatorio Studenti Didattica Aprile 2015.

2015/2016: Servizio Valutazione e Reporting - estrazione 12 Aprile 2016. Fonte: Data Mart

⁽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 | 2015/2016 |
|--|-----------|------------------|-----------|
| Corsi di laurea | 24 | 24 | 24 |
| Corsi di laurea magistrale a ciclo unico ⁽¹⁾ | 4 | 4 | 4 |
| Corsi di laurea magistrale /specialistica | 16 | 17 | 17 |
| Post Laurea | | | |
| Scuole di specializzazione area medica con esame di ammissione a Brescia | 25 | 25 | 25 |
| Scuole di specializzazione area medica aggregate | 16 | 16 | 16 |
| Scuole di specializzazione area giuridica | 1 | 1 | 1 |
| Corsi di perfezionamento | 10 | 6 | 5 |
| Dottorati di ricerca (sede amministrativa 23 + sede consorziata 38) | 6 | 7 ⁽²⁾ | 7 |
| Master | 4 | 1 | 3 |

Fonte: Servizio Servizi agli studenti – Gennaio 2015 – Data Mart Studenti ed Esse3; Servizio Valutazione e Reporting – Novembre 2015. (PTPC e Piano Integrato 2016).

⁽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 | 2015/2016 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Erasmus in uscita | 145 | 168 | 196 |
| di cui Erasmus SMS (studio) | 128 | 146 | 170 |
| di cui Erasmus SMP (placement) | 17 | 22 | 26 |
| Erasmus SMS (studio) in entrata | 47 | 47 | 57 |
| Tesisti in uscita ⁽¹⁾ | 39 | 41 | 43 |
| Studenti in mobilità su Double Degrees ⁽²⁾ | 21 | 22 | 22 |

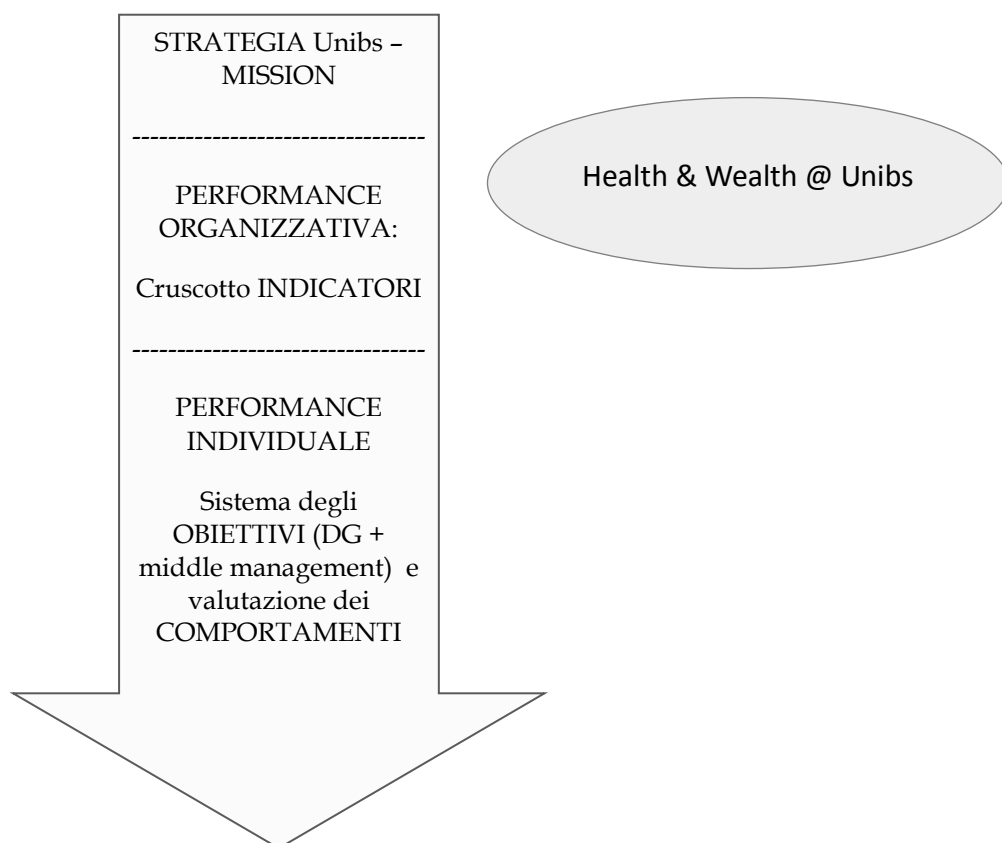
Fonte: UOC Mobilità Internazionale Studenti – Aprile 2016; rilevazione dati da programma Dyners e da database interno UOC.

⁽¹⁾ Trattasi di progetto finanziato su fondi propri, per il completamento dell'iter formativo all'estero (dato provvisorio, alcuni studenti potrebbero rinunciare prima della partenza prevista ad Ottobre 2016)

⁽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 realizzatesi in tema di performance.

3.1) Performance organizzativa

Nel corso dell'ultimo esercizio le principali linee di indirizzo sulla didattica e la ricerca, oltre che in relazione agli investimenti in capitale umano e risorse strumentali sono state indirizzate a favore delle linee generali di sviluppo del piano strategico "Health and Wealth@Unibs, parallelamente alla volontà di progressiva trasformazione dell'Ateneo, da università generalista ad università tematica.

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 lette le seguenti dinamiche:

- il progetto formativo sulle competenze specialistiche, che ha coinvolto tutta l'amministrazione, al fine del rafforzamento delle competenze tecniche del personale, attraverso la messa a valore delle professionalità espresse ai più alti livelli in ambito specialistico. I responsabili di Settore e Servizio, accompagnati metodologicamente da Direzione Generale e RU dentro la cornice di policy predisposta, hanno delineato un proprio progetto esecutivo individuandone contenuti, soggetti formatori e discenti. Ciò, in relazione a una preliminare riflessione, compiutasi nel corso del 2015, sui livelli agiti da parte di ciascun collaboratore, rispetto ai livelli attesi, definiti dalla Direzione sui diversi profili professionali. Con il ciclo della performance 2016, il progetto può così entrare a far parte della strumentazione nelle mani dei responsabili di vertice, per lo sviluppo delle risorse umane. Seppur con dinamiche temporali differenti all'interno di ciascun gruppo, tutti i Settori e Servizi hanno in corso di svolgimento alcune azioni formative.

Gantt PROGETTO FORMATIVO COMPETENZE TECNICHE - agg. Dic. 2015

nb1: dato metodologico, rispetto linee di policy, contributi customer partecipanti verificati e monitorati da DG+RU, in collaborazione con i responsabili dei gruppi;
nb2: fabbisogni di dettaglio e contenuti (specifiche di contenuto ed erogazione) in capo ai responsabili.
Sviluppo delle suddette attività lungo tutto il progetto

| Sett (Dip) Serv | Cod. Competenza | MAPPATURA competenze | PRESENTAZIONE PTA | GIRO DI PROVA VALUTAZ. AGITI | RILETTURA DG+RU+CAPI | MONITORAGGIO CONTINUO DG + RU | | | | FINE 1° GIRO |
|-----------------|-----------------|----------------------|-------------------|------------------------------|----------------------|-------------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------------|--------------|
| | | | | | | PROGETTO FORMATIVO | PRESENTAZIONE PTA | EROGAZIONE AZIONI FORMATIVE | CONTRIBUTO PARTECIPANTI | |
| SBA | | | | | | | | | | |
| RICERCA | | | | | | | | | | |
| SICT | | | | | | | | | | |
| RU | | | | | | | | | | |
| SEGR GEN | | | | | | | | | | |
| AES | | | | | | | | | | |
| Valut Rep | | | | | | | | | | |
| SSN | | | | | | | | | | |
| Comunic | | | | | | | | | | |
| STUD | | | | | | | | | | |
| RIS ECO | | | | | | | | | | |
| 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;

- i progetti di auditing, trasversali sull'amministrazione e i dipartimenti, che hanno coinvolto:
 - il Servizio Ricerca, nella rilettura di alcuni progetti nazionali e internazionali, con un'attenzione focalizzata alla verifica²²: degli aspetti amministrativi con riflessi contabili, della completezza e correttezza della documentazione contrattuale e dei giustificativi di spesa, rispetto ai requisiti di legge o richiesti dall'ente finanziatore, delle procedure di rendicontazione. Il gruppo di audit è costituito da Responsabile e personale del Servizio Ricerca, unitamente ad un addetto/esperto della Contabilità e del Trattamento Economico Personale, designati dal Responsabile di Settore;
 - il Settore Risorse Economiche, che ha focalizzato l'attenzione sulle attività amministrative dipartimentali²³, concentrandosi sui seguenti items: gestione ciclo attivo; selezione RU; programmazione e budget; gestione budget e fondo economale; gestione ciclo passivo; liquidazione emolumenti e compensi; coperture didattiche; gestione logistica spazi e sicurezza lavoratori. Il gruppo di audit, nominato dal dirigente e coordinato da un RASD²⁴ è formato da un componente dei Servizi amministrativi del dipartimento auditato, dal responsabile dell'unità preordinata al coordinamento dei processi di acquisizione dipartimentali; da un ulteriore addetto/esperto sulla Contabilità e Trattamento Economico del Personale, oltreché da un componente delle UOC Personale docente e ricercatore e Servizio di prevenzione e protezione, designati dai propri responsabili.
- La messa a punto 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. Il progetto, coordinato dalla UOC Organizzazione Sviluppo e Formazione, ha progressivamente coinvolto i dirigenti e i responsabili di Servizio ed è stato parallelamente verificato dal Direttore Generale. A fine 2015, tutti i servizi di vertice dispongono di un proprio cruscotto,

²² Nel corso della visita le verifiche si sono concentrate su:

- integrità dei processi e conformità a leggi e regolamenti;
- competenza e rigore nella gestione documentale;
- completezza, affidabilità e tempestività delle informazioni;
- rispetto delle regole di ammissibilità delle spese;
- efficacia delle attività di coordinamento.

²³ Il progetto è stato avviato sulla base di specifiche linee guida emanate nel corso del 2014, al fine di: ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari; individuare le aree di rischio nella gestione amministrativa e contabile delle attività; verificarne la coerenza a policy, normative e indicazioni operative di Ateneo; consolidare una best practice per il concreto miglioramento della gestione amministrativo-contabile; verificare il rispetto delle normative in materia di sicurezza sul lavoro. Quattro dipartimenti sono stati verificati nel 2015 e quattro lo saranno nel 2016. Degli esiti delle visite è stato informato il Consiglio di amministrazione e il collegio dei revisori dei conti.

²⁴ Responsabile di Servizi Amministrativi Dipartimentali.

rispetto cui, nel primo trimestre 2016, i responsabili hanno fornito le prime misurazioni. Trattandosi del primo approccio a tale metodica, si ritiene opportuno sottoporlo ad un iter di verifica sul processo di recupero dei dati e relative evidenze, attraverso la strutturazione di un apposito percorso di auditing nel 2016.

| Scheda di rilevazione KPI UNIBS | | | | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------|--|------------|-------------|---------------|-----------------|------|
| Assett di Processo | Responsabilità Sett/Serv/Staff | Descrizione KPI | Indicatore | Tipologia | Fonte dati | Destinatari | Valore anno N | Target anno N+1 | Note |
| | | | | Efficacia Efficienza Economicità | | | | | |

- L'ulteriore estensione delle logiche UNI EN ISO 9001:2008 sui servizi a diretto impatto sull'utenza, tale per cui sono attualmente in **Sistema Qualità**:

| |
|--|
| Sistema Bibliotecario di Ateneo |
| Master universitari di I e II livello |
| Servizi a favore degli studenti ²⁵ |
| Laboratori di area medica – processi amministrativi di supporto per sei laboratori ²⁶ |
| Segreterie Studenti, relativamente ai processi di “Gestione carriere Economia e Giurisprudenza” |

e si prevede di estendere nel 2016 il SGQ anche ai processi relativi alla “Gestione carriere di Ingegneria”, alle attività di rimborso tasse e contributi a studenti e ad un ulteriore laboratorio scientifico.

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-qualita3a0/certificazione-sistema-di-gestione-la-qualita3a0>.

- L'azione di sviluppo organizzativo sui servizi amministrativi di supporto ai dipartimenti di area economico-giuridica e ingegneristica e del Servizio agli Studenti / area Segreterie e Gestione carriere. A seguito della rilevazione sui dati prestazionali dei dipartimenti²⁷ e della rilettura di alcuni processi sulle Segreterie Studenti, già ampiamente documentata nella precedente Relazione, dall'1 aprile 2015 è entrata in vigore la struttura ridisegnata²⁸ e la redistribuzione di alcuni incarichi di responsabilità. Il processo è stato accompagnato da

²⁵ 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

²⁶ Laboratorio di biosicurezza MOGM di classe 3, Banca Criogenica, Lavaggio e sterilizzazione strumenti di laboratorio; Settore anatomico; Laboratorio di Proteomica del dipartimento DMMT; Piattaforma Imaging

²⁷ Nei primi mesi del 2015, è stata svolta un'analisi dettagliata in relazione alle attività amministrative svolte nel corso del 2014 presso ciascun Dipartimento, per acquisti effettuati, numero di operazioni svolte (ordini di fornitura, ordinativi di pagamento, missioni elaborate, rendicontazioni di progetti effettuate, ecc...), tempi medi di pagamento delle forniture.

²⁸ <http://www.unibs.it/ateneo/amministrazione/organigramma>.

numerosi incontri del parte del Direttore Generale, alternativamente affiancato dal dirigente del Settore Risorse Economiche o dal responsabile dei Servizi agli Studenti, a favore dei Direttori di Dipartimento e del personale tecnico-amministrativo. Lo stato di avanzamento del progetto è stato altresì monitorato in sede di apposita commissione, costituita da: Direttore Generale, Prorettore vicario, un Direttore di area ingegneristica e uno di area economico-giuridica, Delegati del Rettore ai Sistemi informativi e per l'Orientamento, responsabili di Settore e Servizio coinvolti, due rappresentanti degli studenti.

A fronte, dunque, della sempre progressiva stretta sui finanziamenti al sistema universitario, accompagnata da vincoli di finanza pubblica e dall'assenza di ulteriori valvole gestionali, sono state messe in campo tutte le leve manageriali disponibili, per governare l'Ateneo, garantire servizi di supporto efficaci ed efficienti all'accademia e fornire uno stimolo crescente alle performance complessive.

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. In attesa dell'annunciato cruscotto ANVUR e/o del passaggio al set previsto nel Piano Integrato 2016, il cruscotto sul 2015 rimane stabile e si presenta come segue:

All. **Indicatori gestionali** riferiti alle strutture organizzative, con un'attenzione posta all'andamento dei principali fenomeni 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 Sistema²⁹ e della Validazione³⁰ della presente Relazione, si è richiesta esplicita indicazione della fonte degli stessi. Grazie all'affinamento degli strumenti di rilevazione dati e all'abitudine alla misurazione ormai consolidatasi, il lavoro si conferma più strutturato e meno oneroso, rispetto alle rilevazioni iniziali. 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 la prosecuzione del progetto relativo all'introduzione della funzione di controllo di gestione in staff al dirigente del Settore Risorse Economiche, con lo scopo di misurare i livelli di efficienza nell'utilizzo delle risorse per ciascuna unità organizzativa. Nonostante in corso d'anno sia cessata l'unità di personale adibita a tale funzione - e rispetto cui si procede a nuova selezione – il riscontro³¹ fornito alla governance da parte del dirigente, in occasione dell'ultima seduta consiliare dell'anno, evidenzia la progressiva realizzazione del progetto.

LA RICERCA

Il Servizio Ricerca ha efficacemente supportato le scelte di governance e dell'accademia, progressivamente definitesi 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 si evidenzia:

²⁹ 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.

³⁰ Delibera Civit n. 6/2012, Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance.

³¹ Il dirigente del Settore Risorse Economiche nella seduta consiliare del 14/12/15 ha illustrato ai consiglieri specifici report sull'avanzamento del progetto per la realizzazione del CdG.

- la chiusura della fase di sperimentazione della Scheda SUA-RD, cui l'Ateneo ha partecipato con due Dipartimenti³², contribuendo alla creazione della versione definitiva della SUA-RD³³. 2011-2013 e, quindi, la chiusura definitiva della Scheda Unica Annuale della Ricerca Dipartimentale nel mese di aprile 2015. Tutti i Dipartimenti hanno compilato una scheda per ogni anno di rilevazione (2011, 2012 e 2013) e l'Ateneo stesso ha completato una propria scheda per alcune specifiche sezioni richieste dalla rilevazione (es: public engagement, brevetti, spin off, consorzi per la terza missione ecc..). 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.
- l'avvio dal mese di luglio 2015 della campagna ANVUR sulla VQR 2011-2014, tramite l'invio a tutti gli atenei della bozza del nuovo bando, con la richiesta di fornire eventuali osservazioni. Il nostro ateneo ha prodotto un documento con alcune osservazioni e commenti e, a seguito delle osservazioni pervenute da tutti gli atenei, l'ANVUR ha pubblicato, nel mese di novembre, il bando definitivo. La procedura on line di selezione dei prodotti, è stata avviata a inizio dicembre e si è conclusa a metà aprile del 2016.
- la partecipazione al programma di Ricerca ed Innovazione europeo Horizon 2020 (2014-2020), oltreché la presentazione di finanziamento, in ambito europeo ed extra-europeo, di 122 progetti, così suddivisi:
 - ~ n. 51 progetti nell'ambito delle calls di Horizon 2020;
 - ~ n. 7 progetti nell'ambito del bando comunitario LIFE 2015;
 - ~ n. 40 progetti per altri bandi a livello comunitario o proposti ad enti privati/fondazioni con sede nell'UE;
- n. 24 progetti in ambito extra-UE;
- Sono, inoltre, stati assegnati i seguenti 11 finanziamenti di origine internazionale (europea ed extra-europea):
 - n. 2 progetti nell'ambito delle call di Horizon 2020 (un progetto ad Ingegneria ed uno a Medicina);
 - n. 2 progetti comunitari;

³²Dipartimento di Ingegneria Civile, Architettura, Territorio, Ambiente e di Matematica e Dipartimento di Scienze Cliniche e Sperimentali.

³³ 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 Accreditamento 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).

- n. 7 progetti in ambito extra-UE;
- lo sviluppo, in ambito di ricerca nazionale, dei progetti finanziati dalla Regione Lombardia o dal MIUR per la realizzazione delle future Smart Cities e il consolidamento 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 sostegno delle iniziative, garantendo le necessarie risorse per il regolare svolgimento delle attività di ricerca.
- la partecipazione a livello internazionale, alla KIC Innolife³⁴, in tema di salute, cui all'Università di Brescia, insieme ad altri tre atenei italiani ed altri partner industriali e sanitari, è stato riconosciuto il 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 online. Referente italiano per le relazioni con Innolife e per il coordinamento delle fasi di avvio del progetto è stato nominato il Delegato del Rettore per l'innovazione e il trasferimento tecnologico.
- sul lato del trasferimento tecnologico, l'Ateneo ha ospitato la prima riunione organizzativa dei 4 atenei aderenti alla rete U4I (University for Innovation) costituita dalle Università di Brescia, 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. Sono, inoltre, stati depositati 3 brevetti nazionali e 2 internazionali e accreditati 2 spin off.

LA DIDATTICA

Anche sul fronte della didattica, l'Università, coerentemente con quanto previsto dal piano strategico Health&Wealth, è proiettata al rafforzamento del proprio ruolo nel contesto internazionale, tanto attraverso l'offerta di percorsi formativi di 2° e 3° livello a carattere internazionale (Corso di Laurea Magistrale in Science and Technology for population Health and Wealth; Corso di Dottorato di Ricerca in Technology for Health, multidisciplinari e in lingua inglese; Master internazionale "Global Research Training Program in Drug Development for Heart Failure",

³⁴ 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.

in sinergia con l'Università di Bergamo), quanto mediante lo sviluppo di progetti di mobilità (Erasmus Plus mobilità e traineeship, Tesi all'estero, partnership con istituzioni straniere, Doppie Titoli, Summer School). Per il dettaglio sui dati quantitativi relativi all'offerta formativa sull'a.a. 2015/2016, si rinvia a quanto già presentato nel paragrafo 2.2, Quadro di sintesi sull'Ateneo.

Infine, nell'ottica del rafforzamento delle relazioni con il territorio e nella logica di una formazione di livello superiore di ampio respiro, che affianchi al sapere specialistico l'opportunità di un approfondimento dell'arte e della musica, è in corso di svolgimento un progetto di Ateneo³⁵ per la costituzione del Sistema Universitario Bresciano (Brixia University System – BUS), in collaborazione con gli altri Enti Universitari bresciani. L'obiettivo condiviso è di pervenire alla definizione di un Accordo Quadro di collaborazione e la messa a disposizione per tutti gli studenti universitari di Crediti Formativi extra-Curricolari che permettano di ampliarne il panorama culturale-formativo.

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 osservabili³⁶, 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.O³⁷. Con l'obiettivo di perseguire un equilibrio complessivo di sistema, pur nel riconoscimento del ruolo dei singoli valutatori, si è confermata la prassi di una rilettura preventiva di tutte le proposte di valutazione 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. Nell'eventualità in cui su un gruppo si presentino situazioni fortemente difformi rispetto al resto dell'amministrazione, ne viene anticipata l'evidenza al responsabile, per una rilettura interna più approfondita.

³⁵ Il progetto, sancito con Delibera del S.A. n.7/2016 del 21/02, prevede la collaborazione dell'Ateneo con: Università Cattolica del Sacro Cuore, Libera Accademia di Belle Arti LABA, Accademia di Belle Arti "Santa Giulia", Conservatorio di Musica "Luca Marenzio.

³⁶ 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.

³⁷ Unità Organizzativa.

Tutte le valutazioni sono state inserite in applicativo³⁸ e a **inizio aprile** è stato chiuso l'evento **2015**, con successiva trasmissione dei dati alla UOC Trattamento Economico e Previdenziale del Personale. L'erogazione della premialità è prevista nel bimestre estivo, **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 **anche a favore del gruppo dei responsabili di vertice partecipanti agli incontri sui report**. Ulteriore informativa viene di prassi garantita alle rappresentanze 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 Gen | 65 | 105 | 46% | 24% | 9% | 21% |
| 2015 Giu | 70 | 115 | 45% | 24% | 9% | 22% |

Nel mese di giugno 2015, a seguito della revisione organizzativa sulle segreterie dipartimentali dell'area economico giuridica e di ingegneria e del Servizio agli Studenti, è stato riletto il planning sulle nuove e/o cessate posizioni.

| Obiettivi individuali – Dati di chiusura | | | | |
|---|-----------------------------------|------------------|----------------------------------|--|
| | responsabili con obiettivi | Tot Ob.vi | Conseguimento a fine anno | Note |
| 2013 | 68 | 128 | 88% | Completamento nel 2014 |
| 2014 | 71 | 126 | 85% | Completamento nel 2015 |
| 2015 | 70 | 111 | 85% | Proseguimento nel 2016 e monitoraggio in occasione dei Report DG |

³⁸ UGov RU/Valutazioni Individuali.

Rispetto ai dati di planning il N. degli obiettivi rendicontati a fine anno può non coincidere, a seguito di ridefinizioni intervenute in corso d'anno, in occasione dei monitoraggi e report intermedi

In relazione al processo di assegnazione degli obiettivi individuali, come risulta dal "Piano della performance 2015-2017", nel 2015 a inizio anno sono stati distribuiti 105 obiettivi su 65 responsabili di posizione organizzativa. A fine anno, a seguito di alcune scelte riorganizzative sui servizi, la situazione consolidata vede 111 obiettivi distribuiti su 70 responsabili di unità organizzativa. Il dato di chiusura dei suddetti 111 obiettivi individuali risulta essere il seguente:

| Range di chiusura dic. 2015 | N. obiettivi | Pari al |
|-----------------------------|--------------|---------|
| 100% | 87 | 78,38% |
| 99-95% | 1 | 0,90% |
| 94-91% | 0 | 0,00% |
| 90-86% | 2 | 1,80% |
| 85-81% | 4 | 3,60% |
| 80-76% | 1 | 0,90% |
| 75-70% | 8 | 7,21% |
| 69-60% | 4 | 3,60% |
| 59-50% | 2 | 1,80% |
| 49-40% | 1 | 0,90% |
| 39-30% | 0 | 0,00% |
| 29-20% | 1 | 0,90% |
| < 20% | 0 | 0,00% |
| TOT OBIETTIVI DIC. 2015 | 111 | 100,00% |

L'evidenza documentale relativa agli indici di chiusura di ciascun obiettivo rimane depositata agli atti del servizio, presso la Direzione e il Servizio Risorse Umane.

Si evidenzia, inoltre, che nel 2016 proseguono le attività finalizzate al completamento degli obiettivi ancora aperti a fine 2015, rispetto cui permane il monitoraggio in sede di governance e RU. Per i suddetti obiettivi è prevista la chiusura già nei primi mesi del 2016 o, comunque, entro breve tempo.

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
trasversali sull'amministrazione**

| | |
|-----------------------|--|
| PI 2012 e 2013 | Tutti chiusi e liquidati |
| PI 2014 | Nulla osta on line per incarichi esterni In corso |

| PI 2015 | |
|--|--------|
| 1) Ithenticate | chiuso |
| 2) Piano integrato performance trasparenza e anticorruzione | chiuso |
| 3) Fascicolazione pregressa Titulus | aperto |
| 4) Policy di Ateneo su open access | chiuso |
| 5) Studenti: schemi di risposta | chiuso |
| 6) Studenti: monitoraggio e gestione istanze | chiuso |
| 7) Studenti: avvio immatricolazione on line corsi triennali area Ing | chiuso |
| 8) Studenti: sportello telefonico | chiuso |
| 9) Sperimentazione Disaster Recovery | chiuso |
| 10) Resa dei conti giudiziali | chiuso |
| 11) Fatturaz. Elettronica e split payment | chiuso |

Sul versante delle competenze trasversali, per il personale in servizio al 31/12, si è pervenuti alle seguenti situazioni:

sul triennio 2013-2015

✓ per i responsabili di posizione organizzativa:

| Valutazioni Resp. P.O. | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|
| | N. | % | N. | % | N. | % |
| Range / N. valutati | | | | | | |
| | 75 | | 72 | | 71 | |
| 100-90 | 20 | 27% | 35 | 48% | 45 | 63% |
| 89-80 | 39 | 52% | 30 | 42% | 23 | 32% |
| | | | | | | |
| | | 79% | | 90% | | 96% |
| 79-70 | 16 | 21% | 7 | 10% | 3 | 4% |
| < 70 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | 75 | 100% | 72 | 100% | 71 | 100% |

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

| Valutazioni B-C-D SENZA P.O. | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| | N. | % | N. | % | N. | % |
| Range / N. valutati | | | | | | |
| | 419 | | 432 | | 420 | |
| 100-90 | 176 | 42% | 11 | 3% | 12 | 3% |
| 89-80 | 176 | 42% | 104 | 24% | 123 | 29% |
| | | | | | | |
| | | 84% | | 85% | | 89% |
| 79-70 | 59 | 14% | 252 | 58% | 238 | 57% |
| < 70 | 8 | 0% | | | | |
| | 419 | 100% | 432 | 100% | 420 | 100% |
| | | | | | | |
| 80-71 | 54 | 12% | 41 | 10% | 41 | 10% |
| 70-60 | 11 | 3% | 6 | 1% | 6 | 1% |
| < 70 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | 432 | 100% | 420 | 100% | | |

E' escluso il personale non valutato per assenze tutelate e/o in aspettativa per l'intero anno (n. 3 nel 2015), convenzionato con il SSN (valutato dagli Spedali Civili di Brescia -n. 18 nel 2015) o cessato in corso d'anno.

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 di personale in servizio al 31 dicembre, la cui prestazione lavorativa è effettivamente stata valutata nell'anno, al netto dei non valutati per aspettative, assenze prolungate, congedi.

L'impianto del Sistema risulta consolidato, con una propria coerenza di fondo e funzionale a fornire le principali evidenze di ritorno alla Direzione e al gruppo di vertice. I check di controllo sono pochi, ben definiti, facilmente reperibili e controllabili.

I principali elementi su cui si ancora si intravedono margini di miglioramento vertono: sulla capacità dei valutatori a mantener ferma la logica del miglioramento continuo, continuando quindi a riconoscere una spazio percentuale di crescita alle valutazioni per i periodi successivi, sull'introduzione di una maggiore granularità di giudizio sulle posizioni degli addetti³⁹.

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:

| anno | PTA valutato* | Colloqui di II istanza | Categoria | Commiss. di garanzia | Motivazione | Esito |
|-------------|---------------|------------------------|------------------|----------------------|------------------------------------|-----------------------|
| 2013 | 494 | 5 | B(1), C(3), D(1) | 1 | Valutazione positiva non condivisa | Conferma del processo |
| 2014 | 504 | 1 | EP | 0 | | |
| 2015 | 491 | 0 | | 0 | | |

³⁹ Il personale di categoria B e C viene attualmente valutato su 5 competenze comportamentali e 4 livelli valutativi, secondo gli accordi presi in sede di CCI nel febbraio 2012. Si conferma, quindi, quanto già dichiarato nel Piano della Performance 2015, secondo cui: <<L'Amministrazione si riserva l'opportunità di una riflessione condivisa in sede di contrattazione integrativa interna, perseguendo, da una parte, la garanzia del processo e del personale valutato e, dall'altra, l'assunzione delle responsabilità caratterizzanti i differenti ruoli>>.

In alcuni casi, anche in assenza di formale richiesta di colloquio di II^a istanza, il responsabile di Servizio si è reso disponibile ad un momento di confronto sulle valutazioni espresse dai propri responsabili di secondo livello sugli addetti.

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 **2015** 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 **2015**,
- 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.

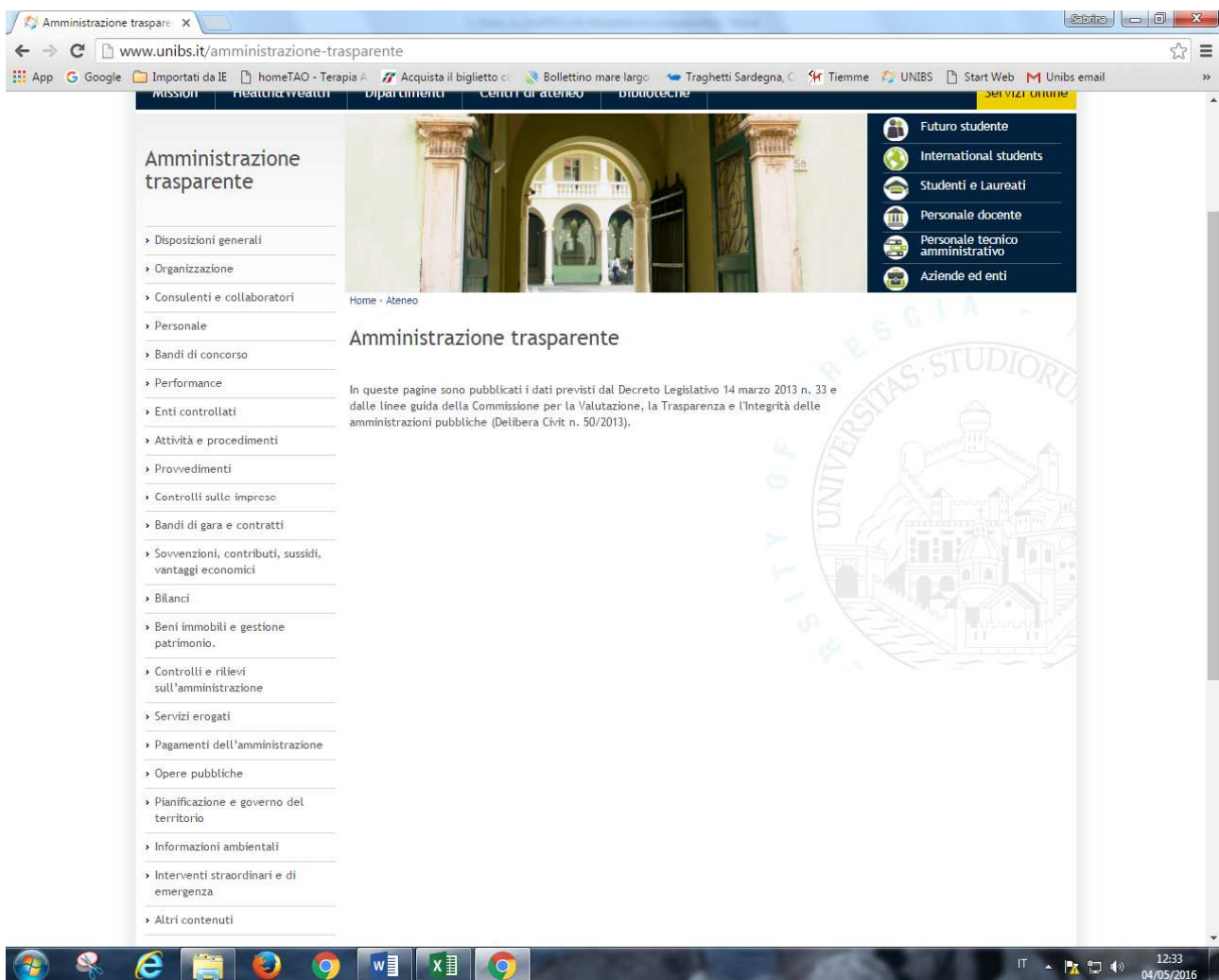
In entrambi i casi, il processo di valutazione si è sviluppato secondo i tempi e le procedure definite nel Sistema e nel Piano della performance. Gli esiti sono nella sostanza positivi.

4. Trasparenza e integrità

I dati e le informazioni relativi alla trasparenza, previsti dal D.Lgs. n. 33/2013⁴⁰, 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>).

⁴⁰ 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".

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 cittadini⁴¹- i dati pubblicati, al momento della redazione del presente documento, sono rappresentati nella seguente immagine, che mostra la pagina principale della sezione Amministrazione trasparente:



La Sezione è strutturata sulla base dell'allegato al D.Lgs 33/2013 e in ottemperanza alla Delibera ex-Civit n. 50/2013 "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016".

⁴¹ CODAU, Giunta del 19.12.12.

La sezione Amministrazione trasparente è 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 macro-aree, 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 24/02/2016 ha rilasciato specifica attestazione con riferimento agli obblighi di pubblicazione effettuati al 31/12/2015, previsti dal D. Lgs n. 150/2009 e dalle delibere A.N.AC. nn. 50/2013 e 43/2016. 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 Piano⁴² triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017 e, in Allegato, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017,
- predisporre a cura Responsabile della Prevenzione della Corruzione la Relazione di fine anno sulle attività anticorruzione 2015.

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, anticipando sin d'ora le linee di indirizzo espressamente indicate dall'ANVUR⁴³ e assunte nel Piano Integrato 2016-2018.

Durante l'anno il Responsabile per l'anticorruzione e il responsabile dell'ufficio Legale hanno sempre mantenuto aperto un canale informativo e di supporto a favore della governance e dell'amministrazione. Inoltre, nel mese di novembre, si è svolto un seminario avente a oggetto "La

⁴² In base alle indicazioni normative e alla circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e al Piano Nazionale Anticorruzione.

⁴³ Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università... - luglio 2015.

normativa anticorruzione negli atenei: casi concreti e prospettive future” che ha registrato la partecipazione di un centinaio di dipendenti. L’incontro, svoltosi in due distinte sessioni, era rispettivamente indirizzato: ai dirigenti, responsabili di Servizio, ulteriori responsabili e personale amministrativo soggetti a rischio di corruzione in base al Piano triennale e ai direttori di dipartimento, presidenti di corso di laurea e presidente della Facoltà di Medicina e Chirurgia.

5. Risorse, efficienza ed economicità

SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA

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 se non talvolta impossibile realizzare, a fronte del medesimo indicatore, una rilevazione coerente con quella degli anni precedenti **al 2014**, 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 maniera verosimile ma **costituisce** 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 2015 è aumentata rispetto a quella dell’anno precedente a fronte di **una diminuzione dell’1,24%** dell’ammontare complessivo ripartito a favore del sistema. 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 sulla quota assegnata dal MIUR in base ai dati ufficiali pubblicati sul sito MIUR-CINECA. La tabella sotto riportata riassume i dati di confronto **dettagliati** tra i due anni, avendo come base le rilevazioni MIUR-CINECA.

| UNIVERSITÀ DI BRESCIA | | 2014 | | 2015 | |
|--|------------------------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|
| | | risultato | incidenza sul sistema | risultato | incidenza sul sistema |
| Quota base | | 50.651.224 | 1,00 | 49.914.589 | 1,02 |
| Premiale | complessivo | 13.617.259 | 1,12 | 15.634.583 | 1,13 |
| | <i>di cui, domanda didattica</i> | 771.210 | 0,63 | 693.936 | 0,72 |
| | <i>di cui, risultati didattici</i> | | | 1.137.540 | 1,03 |
| | <i>di cui, VQR 2004-2010</i> | 9.135.632 | 1,07 | 9.603.194 | 1,07 |
| | <i>di cui, reclutamento</i> | 3.710.417 | 1,53 | 4.199.913 | 1,52 |
| Perequativo ⁴⁴ | | 834.546 | 0,79 | 170.422 | 0,16 |
| Assicurazione 5% | | | | | |
| Piano straordinario associati | | 1.963.428 | 1,14 | 1.963.428 | 1,14 |
| Tirocini curriculari | | 62.453 | 0,82 | | |
| TOTALE | | 67.128.910 | | 67.683.022 | |
| Fondo sostegno giovani e mobilità studenti, borse post lauream, tutorato | | 1.220.542 | 0,82 | 1.529.873 | 0,87 |
| Programmazione e sviluppo sistema 2013-2015 | | 475.156 | | 633.329 | |
| TOTALE | | 68.824.608 | | 69.846.224 | |

Spese fisse personale di ruolo / FFO effettivo

Nel primo caso l'indicatore è stato elaborato con i dati forniti alla banca dati Proper per il calcolo da parte del MIUR, ad oggi non ancora reso noto nel valore finale, mentre l'FFO è stato valutato dalla banca dati MIUR-CINECA. Il rapporto risulta in calo rispetto all'anno precedente, mostrando

⁴⁴ L'articolo 11, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, prevede che "a decorrere dall'anno 2011, allo scopo di accelerare il processo di riequilibrio delle università statali e tenuto conto della primaria esigenza di assicurare la copertura delle spese fisse di personale di ruolo entro i limiti della normativa vigente, una quota pari almeno all'1,5 per cento del fondo di finanziamento ordinario e delle eventuali assegnazioni destinate al funzionamento del sistema universitario, è destinata ad essere ripartita tra le università che, sulla base delle differenze percentuali del valore del fondo di finanziamento ordinario consolidato del 2010, presentino una situazione di sottofinanziamento superiore al 5 per cento rispetto al modello per la ripartizione teorica del fondo di finanziamento ordinario elaborato dai competenti organismi di valutazione del sistema universitario".

un miglioramento che consente di rimanere sotto 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 sia al calo dei costi di personale di oltre 1 mln di euro sia all'aumento dell'FFO di oltre 500 mila euro.

Nel secondo caso invece, le spese fisse di personale di ruolo (numeratore), ricavate dal conto economico, risultano 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 2015.

| CESSATI 2015 | NUMERO | VALORE PUNTI ORGANICO | TOTALE PUNTI ORGANICO |
|-----------------|-----------|-----------------------------|-----------------------------|
| PO | 7 | 1 | 7 |
| PA | 7 | 0,7 | 4,9 |
| RTI | 2 | 0,5 | 1 |
| CEL | 1 | 0,2 | 0,2 |
| PTA - EP | 2 | 0,4 | 0,8 |
| PTA - D | 3 | 0,3 | 0,9 |
| PTA - C | 3 | 0,25 | 0,63 |
| PTA - B | 3 | 0,2 | 0,4 |
| TOTALE | 28 | | 15.83 |

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

Per il calcolo di questo indicatore è stato assunto, per la voce spese del personale, 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. Per la parte entrate sono stati individuati i ricavi complessivi presi dal conto economico di Ateneo. Il valore che ne deriva, pari a 44,81% diminuisce di 3,54 punti rispetto a quello dell'anno precedente sia per il calo dei costi di personale, come già visto in precedenza, sia per l'aumento dei ricavi complessivi.

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 esclusa 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.

Il valore che ne deriva, pari a 45,67% risulta in lieve calo rispetto a quello precedente esclusivamente in quanto nel 2015 è aumentato il valore dell'FFO.

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 stati assunti i ricavi complessivi del conto economico. Allo stato attuale l'indicatore fotografa una composizione dei ricavi complessivi costituita per il 23,53% da ricavi autogenerati dall'Ateneo attraverso attività proprie (contratti, proventi didattici, conto terzi, ecc...), in calo di 1,43 punti rispetto all'anno precedente, in quanto nel 2015 sono aumentati i ricavi complessivi.

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. In particolare, risultano in aumento gli indicatori relativi ad entrate dalla UE e da altri organismi internazionali nonché derivanti da soggetti privati, nel rispetto di un equilibrio complessivo che riporta variazioni singole comunque contenute.

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

L'indicatore risulta in crescita rispetto all'anno precedente a fronte di un aumento sia dei fondi competitivi acquisiti sia delle entrate complessive.

Entrate proprie / spese complessive

L'indicatore è ottenuto al numeratore 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. Allo stato attuale riferisce che nel 2015 il totale dei costi era coperto per circa il 24,14% da ricavi autogenerati dall'Ateneo attraverso attività proprie (contratti, proventi didattici, conto terzi, ecc...). Esso risulta in calo di un punto rispetto al 2014 per un aumento dei costi complessivi della gestione.

Pagamenti / (fondo cassa iniziale + riscossioni)

L'indicatore è in diminuzione principalmente per via di un deciso aumento delle riscossioni rispetto all'anno precedente. La dinamica dei pagamenti rimane invece sostanzialmente invariata tenuto conto altresì che i limiti sul fabbisogno hanno provocato un rallentamento dei pagamenti sul finire dell'anno con un blocco temporaneo per alcune settimane in specifici casi.

Incidenza avanzo libero su totale entrate

Questo indicatore non può essere rilevato non essendo più possibile parlare di avanzo. Se ne potrà valutare in sede di Piano Integrato la sostituzione 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 praticamente dimezzato rispetto all'anno precedente a seguito dell'estinzione di una parte dei mutui in carico all'Ateneo. Allo stato attuale l'indicatore conferma che lo stato di indebitamento è inferiore allo 0,5%, in ulteriore calo rispetto al 2014. Anche nel secondo caso l'indicatore è drasticamente diminuito in relazione principalmente alla diminuzione dell'onere annuo per l'ammortamento dei mutui.

Ammortamento annuo mutui su entrate disponibili

L'indicatore è simile a quello precedente ma riporta al numeratore solo la quota d'ammortamento del capitale e non include eventuali interessi. Risulta in calo per via della diminuzione dei mutui in carico all'Ateneo.

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 in rapporto alla contribuzione studentesca, ammonta a 8,64%. %. Esso risulta in crescita rispetto al 2014 in quanto, a fronte di una contribuzione sostanzialmente stabile, aumenta la spesa per il diritto allo studio.

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 dall'Ateneo. In questa accezione esprime il peso effettivo dell'area medica in termini di costi sull'intero Ateneo, pari al 32,78%.

Entrate pro-capite per ricerca docenti medicina / Entrate pro-capite docenti Ateneo

L'indicatore, calcolato sul bilancio economico dell'Ateneo, mostra che le entrate medie pro-capite dei docenti di medicina sono circa l'80% rispetto a quelle medie pro-capite dei docenti di Ateneo.

INDICATORI GESTIONALI DA BILANCIO

Con riferimento ai dati che impattano **sul fronte gestionale delle infrastrutture**, occorre rilevare in via preliminare che l'apparente diminuzione di alcuni costi unitari è indotta dall'aver inserito spazi in passato non conteggiati in quanto non produttivi di spesa rilevante e che viceversa oggi sono

stati presi in considerazione, in quanto oggetto di appositi ed importanti interventi di manutenzione, quali ad esempio l'Edificio Porta Pile e il Campus di Via Scuole.

In particolare, con riferimento ai costi espressi dagli indicatori relativi alle **spese per energia**, è da segnalare che la spesa complessiva di energia elettrica, calore e raffrescamento è lievemente aumentata di un importo pari a circa 71.500,00 Euro e 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, sta producendo risultati apprezzabili. Si rileva, tuttavia, la necessità di una puntuale campagna di sensibilizzazione per la correzione dei comportamenti individuali in ordine al corretto utilizzo delle fonti energetiche. Si rileva, inoltre, che i costi sostenuti dall'Ateneo relativamente all'energia elettrica sono vincolati ai prezzi praticati nelle convenzioni attivate da Consip S.p.a. cui sussiste l'obbligo di adesione ex lege. In relazione all'andamento **spese telefoniche**, si registra una diminuzione del 12.18% sul biennio, con una conseguente riduzione dell'indicatore del 5,65%. 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, riporta una riduzione dei costi rispetto all'anno precedente pari a -4,91%. In particolare, per quanto riguarda le spese di pulizia si registra, anche in presenza di un incremento delle prestazioni richieste all'operatore economico, un risparmio derivante dallo maggiore sconto ottenuto nel corso della nuova gara per l'affidamento del servizio.

Relativamente alle spese per vigilanza si registra invece un lieve incremento dei costi, in relazione a nuove necessità espresse dagli organi competenti.

Spese di manutenzione in genere

L'indicatore riporta un aumento del 6,64%, pari ad un importo complessivo IVA compresa di Euro 226.432,37. L'aumento del costo delle spese di manutenzione è ascrivibile unicamente a tutta una serie di voci che non comprendono le spese di manutenzione ordinaria degli immobili soggetta a vincolo normativo. Si precisa che i costi di manutenzione e riparazione sono aumentati in relazione all'aumento degli investimenti mobiliari e immobiliari (manutenzione attrezzature scientifiche, di

laboratori, di arredi per mense e residenze) effettuati per le attività istituzionali “didattica e ricerca”.

Spese per locazione

L'indicatore riporta una lieve diminuzione delle spese pari ad Euro 10.484,46, 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 20⁴⁵12-2013-2014.

Spese correnti spazi

L'indicatore riflette un lieve aumento delle spese correnti pari ad Euro 234.618,68. La voce comprende i costi sostenuti per i servizi relativi alla gestione degli immobili e delle utenze.

Spese correnti + investimento e

Spese correnti + investimento + locazione spazi

Gli indicatori complessivi una diminuzione. In particolare, si registra un aumento dei costi per la gestione immobili ed utenze per Euro 234.618,68 ed una diminuzione dei costi incrementativi immobili pari a circa Euro 1.500.000,00 ed un aumento delle spese per mobili ed arredi circa Euro 68.000,00.

6. Pari opportunità

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), costituito nel 2011⁴⁶, 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, è stato emanato il Piano di Azioni Positive 2015-2017 che prevede una serie di iniziative a favore del personale, a carico delle disponibilità di bilancio.

⁴⁵ 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".

⁴⁶ 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.

In prosecuzione del precedente Piano, attraverso l'utilizzo delle risorse appositamente destinate al CUG sono state finanziate nel 2015 le seguenti **politiche di sostegno alle famiglie**:

- 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 accreditati⁴⁷, che richiama ogni anno un centinaio di partecipanti⁴⁸;
- l'erogazione di un bonus destinato ai dipendenti che iscrivono i propri figli/e all'asilo nido⁴⁹.

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. Il centro, attivato presso due spazi messi a disposizione dell'Amministrazione e cui si rivolsero 14 persone nel 2014 è cessato nel 2015.

L'Amministrazione, su iniziativa del CUG, successivamente ha messo a punto nel corso del 2015 il Codice di Condotta, funzionale all'istituzione della figura del Consigliere/a di Fiducia. Lo stesso, presentato in sede di contrattazione collettiva integrativa nel mese di febbraio 2016, è stato successivamente adottati dagli organi competenti⁵⁰.

Da parte del Direttore Generale è rimasta aperta la disponibilità ad incontrare, su invito del Presidente, i componenti del Comitato, sulle tematiche oggetto di contrattazione integrativa che abbiano impatti sul benessere organizzativo, oltretutto sulle ulteriori materie rientranti nella competenza del CUG e su venisse richiesto un confronto.

Con riferimento all'erogazione di benefici economici a favore del personale tecnico-amministrativo, nel 2015 è stata erogata una somma complessivamente pari a € 89.009,76 per i seguenti interventi:

- spese per decesso parenti – € 8.153,79 a favore di 10 dipendenti,
- spese mediche – € 58.199,32, a favore di 136 dipendenti,
- spese scolastiche – € 21.349,94, a favore di 79 dipendenti,
- spese malattie gravi - € 1.306,71 a favore di 2 dipendenti,

dando così atto di un ulteriore incremento rispetto al periodo precedente⁵¹.

Nel 2015, inoltre, in condivisione con le RSU, che hanno partecipato fase predisposizione del capitolato, l'Amministrazione ha appaltato un servizio di **assistenza sanitaria integrativa** a favore

⁴⁷ Per il 2015, in esecuzione del DR 150-Prot. 9996 del 09.04.2015, è stato emanato un apposito avviso pubblico per l'accreditamento di enti pubblici e privati.

⁴⁸ Nel 2015 sono state erogate 360 settimane totali, per una spesa complessiva di € 27.550,00. Il contributo è stato pari a € 80 a settimana per il personale tecnico amministrativo, e € 70 a settimana per il personale docente e ricercatore.

⁴⁹ Nel periodo gennaio - dicembre 2015 la spesa complessiva è stata di € 50.000,00, a favore di 54 bambini.

⁵⁰ Il Codice di Condotta, adottato con D.R. in data 27 maggio 2016, è pubblicato all'indirizzo: <http://www.unibs.it/ateneo/statuto-e-regolamenti/codice-di-condotta>

⁵¹ € 73,254,84 per i benefit 2014.

del personale tecnico amministrativo⁵², per periodo 1 gennaio-31 dicembre 2016, per la copertura delle spese per prestazioni sanitarie sostenute in corso d'anno, con un impegno di € 79.407,00 a carico dell'Ateneo.

Si prevede la copertura delle spese sia in via diretta da parte della Cassa aggiudicatrice, che se ne fa carico, prenotando le prestazioni presso gli enti convenzionati, sia mediante il rimborso della documentazione presentata dai dipendenti, per prestazioni fruite presso enti non convenzionati.

L'Amministrazione si è fatta carico della copertura totale del costo d'iscrizione del lavoratore, lasciando aperta la facoltà di adesione all'iniziativa assistenziale anche per la componente accademica e nuclei familiari di tutti i dipendenti, mediante il versamento dei relativi contributi.

A fronte delle maggiori risorse tornate in disponibilità sui **benefit**, grazie alla prevalente copertura delle spese sanitarie attraverso il suddetto piano di assistenza sanitaria integrativa, l'Amministrazione è pervenuta in data 30 novembre 2015, in accordo⁵³ con le rappresentanze sindacali⁵⁴, ad una rilettura del sistema dei sussidi a favore del personale, ridefinendone le fattispecie, al fine di sostenere le spese destinate: all'assistenza agli anziani, ai trasporti extraurbani, a quelle sanitarie non coperte dalla Cassa mutua.

Nel corso del 2015, infine, si è chiusa l'indagine ai sensi del D.Lgs.81/08 e s.m.i. sullo "**stress lavoro correlato**", con il duplice obiettivo di accrescerne la consapevolezza (risk assesment) e la gestione (risk management) da parte dell'amministrazione. Dalla lettura dei dati raccolti sul personale, con riferimento alle aree di indagine e parametri valutativi di cui alle relative Linee guida INAIL, sul triennio 2012-2014 non sono emerse situazioni rilevanti sul versante oggettivo. A seguito di tale evidenza, tale per cui non ricade sull'ente alcun obbligo di indagine successiva, l'Amministrazione ha comunque scelto di indagare anche l'ambito soggettivo del rischio lavoro-correlato. L'indagine si è svolta attraverso la somministrazione on line di un questionario ai dipendenti, nel corso dell'ultimo mese di novembre, coinvolgendo sia la popolazione tecnico-amministrativa, sia quella accademica. La rielaborazione dei dati non presenta criticità a livello complessivo di sistema; tuttavia, la Direzione intende approfondire nel 2016 le situazioni che evidenziano percepiti non pienamente soddisfacenti. Proseguirà, quindi, il percorso di ascolto e confronto con il personale, attraverso incontri delegati al responsabile RU e responsabile SPP, cui prendono parte anche gli RLS⁵⁵ e i Medici competenti.

⁵² Al PASI possono aderire, su risorse proprie anche la componente accademica e i nuclei familiari dei dipendenti.

⁵³ Copia dei relativi verbali e accordi di contrattazione integrativa, è disponibile on line all'indirizzo <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/personale/contrattazione-integrativa/contrattazione-integrativa/anno-2015> .

⁵⁴ Rappresentanze Sindacali Unitarie e con i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali.

⁵⁵ Rispettivamente: Risorse Umane, Servizio Prevenzione e Protezione, Rappresentanti del Lavoratori per la Sicurezza.

Da ultimo, in coerenza con quanto normativamente previsto⁵⁶, si riportano, con riferimento alle principali componenti di genere, sulla governance e sul personale tecnico amministrativo, le seguenti informazioni:

Analisi di genere - Governance

| 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 – Marzo 2016 – Rilevazione al 31.12.2015.

Sugli organi collegiali la presenza femminile si posiziona nel range compreso tra il 33% e il 40%, con l'eccezione del 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 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| Dirigenti | 2 | 0 | 2 | 100% | 0% |
| EP | 11 | 15 | 26 | 42% | 58% |
| D | 52 | 79 | 131 | 40% | 60% |
| C | 94 | 164 | 258 | 36% | 64% |
| B | 20 | 75 | 95 | 21% | 79% |
| Totale | 180 | 333 | 513 | 35% | 65% |

Organizzazione, Sviluppo e Formazione su dati RU/PTA – Marzo 2016 (rilevazione 31.12.2015)

Per omogeneità con ulteriori rendicontazioni trasmesse dal Servizio RU/PTA ai fini della rappresentazione del personale al 31/12/2015 e indicato pari a 513 unità, si riporta pure il DG, benché organo di Ateneo.

Sul 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 al 79%.

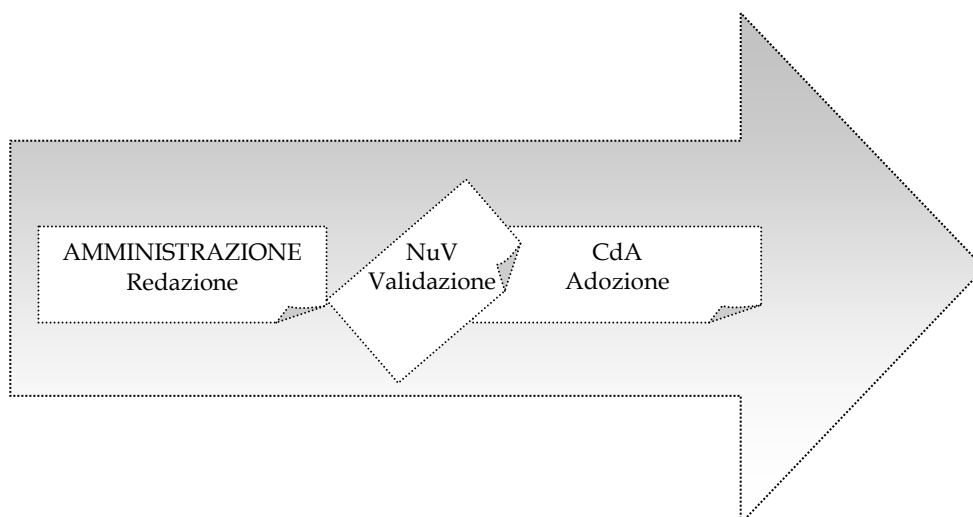
Nessuna figura femminile all'interno della componente dirigenziale.

⁵⁶ 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.

7. 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, Ricerca, Segreteria di Direzione. Si attesta, altresì, il contributo degli ulteriori responsabili sulla rilevazione dei dati di sintesi e la collaborazione dei dirigenti di Risorse Economiche e Acquisizione Edilizia e Sicurezza per le note di commento sugli indicatori.

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



8. Conclusioni

Il Nucleo di valutazione di Ateneo esprime parere positivo sul documento, in occasione della riunione del 30 maggio 2016.

Rispetto al Documento, adottato nel mese di **giugno 2016**, avverrà inoltre:

la messa in trasparenza sul Portale della Trasparenza ANAC

la pubblicazione sito istituzionale di Ateneo

l'informativa alle rappresentanze del personale.