



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI UDINE**

---

**RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE***  
**ANNO 2015**

---

*Ex art. 10, comma 1, lettera b) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 maggio 2016**

---

**Area Pianificazione e controllo direzionale**

## INDICE

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | PRESENTAZIONE .....   | 3  |
| 2   | SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI <i>STAKEHOLDER</i> ESTERNI.....     | 4  |
| 2.1 | Sintesi dei risultati raggiunti .....   | 5  |
| 3   | OBIETTIVI: RISULTATI E SCOSTAMENTI .....  | 7  |
| 3.1 | Gli indicatori di performance per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ..... | 7  |
| 3.2 | Obiettivi individuali – Valutazione della performance individuale .....                                 | 9  |
| 4   | ALLEGATI.....   | 18 |

## 1 PRESENTAZIONE

Come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009<sup>1</sup> e dalle delibere di riferimento della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT), trasformata in "Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche" (ANAC), con la Relazione sulla *performance* dell'anno 2015, e la successiva validazione da parte del Nucleo di Valutazione, entro il 15 settembre 2016, si conclude il quinto ciclo di gestione della *performance* dell'Università degli Studi di Udine che si è estrinsecato nel Piano triennale della *performance* 2015-2017, nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017, e nella presente Relazione.

Di seguito si presentano gli adempimenti e i riferimenti temporali<sup>2</sup> per il ciclo di gestione della *performance* che, *differentemente da quanto avveniva gli scorsi anni, sono previsti non più dalla CiVIT, ora ANAC, ma, in base a quanto disposto dal D.L. n. 69/2013, convertito dalla legge n. 98/2013, dall'ANVUR, la quale ha recentemente pubblicato le linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle Università statali italiane.*

**Figura 1** – Il cronoprogramma del ciclo di gestione della *performance*

| Data   | Amministrazione  |  | OIV   |  |
|--|--|--|---|--|
| 31 gennaio   | Piano della <i>performance</i> (comprensivo della pubblicazione / aggiornamento dell'elenco dei servizi) | Eventuale aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione delle <i>performance</i> nonché pubblicazione / aggiornamento degli Standard di qualità |   | Realizzazione di indagini sul personale dipendente ai sensi dell'articolo 14 comma 5 del D. Lgs. 150/09. |
| Entro 30 gg dall'adozione del Piano della <i>performance</i> |  |  | Monitoraggio di I livello sull'avvio del Ciclo della <i>performance</i> *   |  |
| 30 aprile  |  |  | Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni<br>Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali per il personale dirigente e non dirigente* |  |
| 30 giugno  | Relazione sulla <i>performance</i>   |  |   |  |
| 15 settembre   |  |  | Documento di validazione e sintesi delle carte di lavoro  |  |
| 30 novembre  |  |  | Monitoraggio premialità*  |  |

\*I nuovi adempimenti, rispetto a quelli del 2012, saranno oggetto di specifiche indicazioni operative agli OIV da parte della Commissione.

Per quanto riguarda la trasparenza e, più in generale, l'applicazione della legge 190/2012 la Commissione si riserva di integrare il calendario in relazione alle modifiche normative in corso.

Fonte: CiVIT, delibera n. 6/2013

Con queste premesse la Relazione sulla *performance* consente un confronto tra gli obiettivi previsti per l'anno 2015 dal Piano della *performance* 2015-2017<sup>3</sup> e quanto effettivamente realizzato durante l'anno. Le risultanze saranno utilizzate anche per il miglioramento *in itinere* della *performance* del corrente anno e per programmare adeguatamente il prossimo ciclo di gestione della *performance*, che sarà strutturato in modo tale da consentire di documentare adeguatamente<sup>4</sup> gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di

<sup>1</sup> Cfr. art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009.

<sup>2</sup> Linee guida per la gestione integrata del ciclo della *performance* delle Università statali italiane, pubblicate dall'ANVUR in data 20 maggio 2015.

<sup>3</sup> Cfr. art. 27, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 che prevede anche l'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo.

<sup>4</sup> Cfr. art. 27, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009.

ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione. La presente Relazione sarà pubblicata nel sito istituzionale dell'Ateneo, nella sezione "Amministrazione trasparente".

## 2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI

Il quadro sinottico riportato di seguito contiene il confronto tra i dati di Ateneo relativi agli anni 2014 e 2015 a livello di risorse umane, offerta didattica e domanda e risultati della formazione.

### Quadro sinottico

| LA DIDATTICA E LA RICERCA                           |                       |                       |                      |               |
|---|-----------------------|-----------------------|----------------------|---------------|
| <b>Offerta Didattica</b>                            | <b>a.a. 2014-2015</b> | <b>a.a. 2015-2016</b> | <b>Var. assolute</b> | <b>Var. %</b> |
| Corsi di laurea                                     | 35                    | 35                    | 0                    | 0,0%          |
| Corsi di laurea specialistica/magistrale            | 35                    | 36                    | 1                    | 2,9%          |
| Corsi di Dottorato                                  | 13                    | 14                    | 1                    | 7,7%          |
| Scuole di specializzazione                          | 19                    | 19                    | 0                    | 0,0%          |
| Master  | 9                     | 8                     | -1                   | -11,1%        |
| <b>Domanda di formazione</b>                        | <b>a.a. 2013-2014</b> | <b>a.a. 2014-2015</b> | <b>Var. assolute</b> | <b>Var. %</b> |
| Studenti iscritti                                   | 15.673                | 15.419                | -254                 | -1,6%         |
| Dottorandi  | 328                   | 283                   | -45                  | -13,7%        |
| Specializzandi                                      | 343                   | 382                   | 39                   | 11,4%         |
| Iscritti a Master                                   | 204                   | 179                   | -25                  | -12,3%        |
| <b>Risultati della formazione</b>                   | <b>anno 2014</b>      | <b>anno 2015</b>      | <b>Var. assolute</b> | <b>Var. %</b> |
| Laureati  | 2.927                 | 2.870                 | -57                  | -1,9%         |
| Dottori di ricerca                                  | 117                   | 101                   | -16                  | -13,7%        |
| LE RISORSE UMANE                                    |                       |                       |                      |               |
|   | <b>anno 2014</b>      | <b>anno 2015</b>      | <b>Var. assolute</b> | <b>Var. %</b> |
| <b>Personale docente e ricercatore</b>              | <b>678</b>            | <b>648</b>            | <b>-30</b>           | <b>-4,4%</b>  |
| I Fascia  | 175                   | 162                   | -13                  | -7,4%         |
| II Fascia   | 198                   | 227                   | 29                   | 14,6%         |
| Ricercatori   | 281                   | 237                   | -44                  | -15,7%        |
| Ricercatori a tempo determinato                     | 22                    | 20                    | -2                   | -9,1%         |
| Assistenti  | 2                     | 2                     | 0                    | 0,0%          |
| <b>Assegnisti di ricerca</b>                        | <b>159</b>            | <b>148</b>            | <b>-11</b>           | <b>-6,9%</b>  |
| <b>Personale Dirigente e tecnico-amministrativo</b> | <b>537</b>            | <b>532</b>            | <b>-5</b>            | <b>-0,9%</b>  |
| a tempo indeterminato                               | 506                   | 508                   | 2                    | 0,4%          |
| a tempo determinato                                 | 31                    | 24                    | -7                   | -22,6%        |
| <b>Collaboratori ed esperti linguistici</b>         | <b>34</b>             | <b>33</b>             | <b>-1</b>            | <b>-2,9%</b>  |

Fonti dei dati: elaborazioni Area Pianificazione e controllo direzionale su dati CSA, Data Warehouse di Ateneo.

Con riferimento a quanto previsto dalla delibera n. 5/2012 della CiVIT e dall'art. 14, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009, nel 2015 è stata effettuata l'indagine, sul personale dirigente e tecnico-amministrativo che assicura

il supporto alle attività *core* dell'Ateneo, volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione del personale.

## 2.1 Sintesi dei risultati raggiunti

Le classifiche annuali del CENSIS indicano un posizionamento dell'Ateneo al settimo posto tra gli Atenei medi (numero di iscritti che va da 10.000 a 20.000) all'interno della classifica pubblicata per l'a.a. 2015-2016, che prende in considerazione fattori quali i servizi, le borse e i contributi erogati agli studenti, le strutture, il sito internet e l'internazionalizzazione. La classifica della "didattica", con riferimento alla progressione di carriera degli studenti e ai rapporti internazionali, è suddivisa in aree disciplinari che ricomprendono le 47 classi di laurea triennali istituite con la legge n. 270/2004, e le corrispondenti aree disciplinari per i corsi di laurea a ciclo unico. In particolare, l'Ateneo di Udine si colloca al 1° posto su 36 atenei nel gruppo "medico-sanitario", guadagnando tre posizioni rispetto alla classifica 2014-2015, e al 3° posto su 37 atenei all'interno del gruppo "socio-politico" (gruppo introdotto per la prima volta nella classifica 2015-2016). Rimanendo nell'ambito della "didattica", l'ateneo si colloca al 2° posto su 40 atenei nel gruppo "linguistico" guadagnando due posizioni rispetto alla classifica 2014-2015. Si riporta di seguito il dettaglio del posizionamento dell'Università degli Studi di Udine per ciascuno dei raggruppamenti CENSIS:

**Tabella 1** – Classifica CENSIS 2015-2016 della "didattica"

| GRUPPO   | POSIZIONE |
|--|-----------|
| <b>GRUPPO SCIENTIFICO</b>  |           |
| - scienze e tecnologie della navigazione   | 14° su 41 |
| - scienze e tecnologie fisiche   |           |
| - scienze e tecnologie informatiche  |           |
| - scienze matematiche  |           |
| <b>GRUPPO MEDICO-SANITARIO</b>   |           |
| - professioni sanitarie, infermieristiche e professione sanitaria ostetrica          | 1° su 36  |
| - professioni sanitarie della riabilitazione   |           |
| - professioni sanitarie tecniche   |           |
| - professioni sanitarie della prevenzione  |           |
| <b>GRUPPO INGEGNERIA</b>   |           |
| - ingegneria civile e ambientale   | 22° su 40 |
| - ingegneria dell'informazione   |           |
| - ingegneria industriale   |           |
| <b>GRUPPO ARCHITETTURA</b>   |           |
| - disegno industriale  | 8° su 25  |
| - scienze dell'architettura  |           |
| - scienze della pianificazione territoriale, urbanistica, paesaggistica e ambientale |           |
| - scienze e tecniche dell'edilizia   |           |
| <b>GRUPPO AGRARIO-VETERINARIO</b>  |           |
| - scienze e tecnologie agrarie e forestali   | 5° su 22  |
| - scienze e tecnologie alimentari  |           |
| - scienze zootecniche e tecnologie delle produzioni animali                          |           |

| <b>GRUPPO</b>   | <b>POSIZIONE</b> |
|---|------------------|
| <b>GRUPPO ECONOMICO-STATISTICO</b>  |                  |
| - scienze dell'economia e della gestione aziendale                        | 16° su 42        |
| - scienze economiche  |                  |
| - statistica  |                  |
| <b>GRUPPO SOCIO-POLITICO</b>  |                  |
| - scienze del turismo   | 3° su 37         |
| - scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione                      |                  |
| - scienze della comunicazione   |                  |
| - scienze politiche e delle relazioni internazionali                      |                  |
| - scienze sociali per la cooperazione, lo sviluppo e la pace              |                  |
| - servizio sociale  |                  |
| - sociologia  |                  |
| <b>GRUPPO GIURIDICO</b>   |                  |
| - scienze dei servizi giuridici   | 17° su 38        |
| <b>GRUPPO LETTERARIO-UMANISTICO</b>                                       |                  |
| - beni culturali  | 7° su 38         |
| - discipline delle arti figurative, della musica, dello spettacolo e moda |                  |
| - filosofia   |                  |
| - lettere   |                  |
| - storia  |                  |
| - tecnologie per la conservazione e il restauro dei beni culturali        |                  |
| <b>GRUPPO LINGUISTICO</b>   |                  |
| - mediazione linguistica  | 2° su 40         |
| - lingue e culture moderne  |                  |
| <b>GRUPPO SPORTIVO</b>  |                  |
| - scienze delle attività motorie e sportive                               | 8° su 30         |
| <b>LAUREE MAGISTRALI A CICLO UNICO</b>                                    |                  |
| Medicina e chirurgia  | 3° su 37         |
| <b>LAUREE MAGISTRALI A CICLO UNICO</b>                                    |                  |
| Giurisprudenza  | 21° su 47        |

Fonte: CENSIS - Grande Guida Università 2015-2016

Dall'analisi della classifica della "ricerca", i cui indicatori di riferimento riguardano i progetti di ricerca e la produttività scientifica, emerge come l'Ateneo di Udine abbia un posizionamento generale migliore rispetto alla classifica 2014-2015. In particolare Udine si colloca alla 2° posizione su 41 nell'area "Scienze fisiche" (+9), alla 2° posizione su 52 nell'area "Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche" (+12), all'11° su 51 Atenei nell'area "Scienze biologiche" (+9) e all'13° su 50 nell'area "Scienze dell'antichità, filologico - letterarie e storico - artistiche". Nella tabella seguente è riportato il posizionamento dell'Ateneo di Udine nella classifica CENSIS della "ricerca", con riferimento a ciascuna area CUN.

**Tabella 2** – Classifica CENSIS 2015-2016 della "ricerca"

| <b>AREA</b>  | <b>POSIZIONE</b> |
|--|------------------|
| Area 01 - Scienze matematiche e informatiche                                     | 28° su 50        |
| Area 02 - Scienze fisiche  | 2° su 41         |
| Area 03 - Scienze chimiche   | 28° su 47        |
| Area 04 - Scienze della terra  | -                |
| Area 05 - Scienze biologiche   | 11° su 51        |
| Area 06 - Scienze mediche  | 35° su 44        |
| Area 07 - Scienze agrarie e veterinarie  | 15° su 28        |
| Area 08 - Ingegneria civile e architettura                                       | 40° su 41        |
| Area 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione                             | 24° su 43        |
| Area 10 - Scienze dell'antichità, filologico - letterarie e storico - artistiche | 13° su 50        |
| Area 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche              | 2° su 52         |
| Area 12 - Scienze giuridiche   | 9° su 54         |
| Area 13 - Scienze economiche e statistiche                                       | 23° su 55        |
| Area 14 - Scienze politiche e sociali  | 38° su 42        |

Fonte: CENSIS - Grande Guida Università 2015-2016

### 3 OBIETTIVI: RISULTATI E SCOSTAMENTI

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

Coerentemente con l'impostazione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, si presentano i risultati degli indicatori sperimentali previsti dal Piano della *performance* 2015-2017, funzionali alla misurazione della *performance* organizzativa della tecnostruttura dell'Ateneo, e una sintesi dei risultati della valutazione della *performance* individuale.

Tabella 3 – Indicatori per la misurazione della performance organizzativa

| Contesto                                 | N. | Indicatore                               | Dati di riferimento per l'indicatore  | Risultati 2014 | Risultati 2015 | Target 2015 |
|--|----|--|---|----------------|----------------|-------------|
| Risorse Umane                            | 1  | Tasso di attività PTA                    | Numeratore: (giorni lavorabili - assenze per malattia - ferie spettanti + ferie residue dell'anno)<br>Denominatore: giorni lavorabili   | 89%            | 89%            | 89%         |
| Indagini di <i>customer satisfaction</i> | 2  | Docenti: gradimento servizi              | Valutazione della domanda: "Tenendo conto di tutti gli aspetti considerati, sono complessivamente soddisfatto dei servizi tecnici e amministrativi di supporto erogati dall'Ateneo" [scala 1-6]                               | 4              | 4              | 4           |
|  | 3  | Studenti: gradimento servizi             | Valutazione della domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della tua esperienza universitaria?" [Percentuale di SI. Risposte SI/NO]   | N.D.           | 79%            | 70%         |
|  | 4  | Benessere organizzativo PTA              | Valutazione della domanda: "Ritengo che il livello di benessere organizzativo dell'Università degli Studi di Udine corrisponda alle mie aspettative" [scala 1-6]  | N.D.           | 4              | 4           |
| Didattica                                | 5  | Attrattività Lauree Magistrali           | Numeratore: numero di iscritti I anno delle Lauree Magistrali provenienti da altri Atenei<br>Denominatore: numero di iscritti al I anno delle Lauree Magistrali   | 25%            | 25%            | 25%         |
|  | 6  | Proporzione di iscritti fuori corso      | Numeratore: numero di iscritti fuori corso<br>Denominatore: numero di iscritti per a.a.   | 26%            | 27%            | 26%         |
|  | 7  | Efficacia azione della didattica         | Numeratore: numero di studenti iscritti al II anno nell'a.a. t dello stesso corso di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU), con almeno 12 CFU<br>Denominatore: numero di immatricolati alla coorte dell'a.a. t-1 | 63%            | 64%            | 68%         |
|  | 8  | Valutazione Studenti                     | Valutazione della domanda: "Nel complesso, è soddisfatto dell'insegnamento?" [scala 1-4]  | N.D.           | 3,3            | 2,5         |
| Internazionalizzazione                   | 9  | Proporzione di CFU conseguiti all'estero | Numeratore: numero di CFU sostenuti nell'a.s. t+1 (da studenti iscritti all'a.a. t) all'estero (in atenei stranieri o per stage svolti all'estero)<br>Denominatore: numero CFU conseguiti nell'a.s. t+1                       | 1,7%           | 2,1%           | 2,0%        |
|  | 10 | Numero studenti in mobilità all'estero   | Numero studenti, iscritti all'a.a.t, che nell'a.s. t+1 hanno sostenuto CFU all'estero (in atenei stranieri o per stage svolti all'estero)   | 453            | 512            | 500         |
| Ricerca                                  | 11 | Efficacia dell'attività di ricerca       | Numeratore: numero domande presentate (MIUR e CE)<br>Denominatore: personale docente e ricercatore impegnati in attività di ricerca al 31.12  | 15%            | 18%            | 15%         |
|  | 12 | Solidità Dottorati di Ricerca            | Numeratore: numero di borse di dottorato finanziate dall'esterno<br>Denominatore: numero di dottorandi  | 38%            | 27%            | 38%         |

Fonte: elaborazioni Area Pianificazione e controllo direzionale su dati Amministrazione centrale (AMCE) e Data warehouse di Ateneo



### **3.2 Obiettivi individuali – Valutazione della performance individuale<sup>5</sup>**

La valutazione della *Performance* individuale del personale Dirigente e tecnico amministrativo avviene con cadenza annuale, in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18.12.2015.

La valutazione della *Performance* individuale avviene sui seguenti ambiti:

- a) risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e competenze comportamentali per il personale di cat. EP e il personale con incarichi di responsabilità;
- b) competenze comportamentali per il personale di cat. B, C e D senza incarichi di responsabilità.

La valutazione delle competenze comportamentali e degli obiettivi individuali viene effettuata attraverso un sistema di schede, differenziate in relazione al profilo di appartenenza (B non responsabile, C non responsabile, D non Responsabile, Responsabile ed EP).

Il processo di valutazione della Performance 2015 ha visto 89 persone coinvolte nel ruolo di valutatore, di cui 14 unità appartenenti al ruolo docente e 75 al personale dirigente e tecnico amministrativo, ed è stato accompagnato dalla redazione di note operative ed esplicative al fine di chiarire il funzionamento del processo. L'esito della valutazione della Performance 2015 viene utilizzata per la corresponsione su base meritocratica della produttività individuale, come previsto dal D.lgs. 150/2009 secondo quanto segue:

- per il personale di cat. EP e per il personale titolare di indennità di responsabilità: per il 50% alla valutazione dei comportamenti organizzativi e per il 50% al raggiungimento degli obiettivi assegnati, che concorrono al raggiungimento della performance di Ateneo, così come definiti nel Piano della Performance 2015-2017;
- per il personale non titolare di indennità di responsabilità: la produttività è commisurata per il 100% in relazione all'esito della valutazione sui comportamenti organizzativi.

#### **La valutazione degli obiettivi individuali**

A partire dal 2011, la valutazione della performance individuale, già effettuata per il personale dirigente e il personale titolare di incarichi, è stata estesa a tutto il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Il Piano della performance 2015 - 2017 ha individuato obiettivi strategici, con valenza triennale in relazione alle Aree strategiche corrispondenti alla Didattica, alla Ricerca e al Trasferimento tecnologico, all'Internazionalizzazione, alle Risorse Umane, all'Edilizia e Logistica, nonché trasversali alle Aree suindicate. Nell'ambito dei suddetti obiettivi strategici, il Piano ha definito una serie di obiettivi operativi annuali per le strutture amministrative e le loro articolazioni.

---

<sup>5</sup> Sezione a cura dell'Area Organizzazione e personale.

Come avvenuto negli anni precedenti, gli obiettivi operativi sono stati assegnati individualmente al personale di cat. EP e al personale con incarichi di responsabilità, introducendo da un lato la logica del "lavoro per obiettivi" e rafforzando dall'altro il legame fra la strategia organizzativa e il sistema delle prestazioni individuali. In relazione a quanto sopra, una parte della retribuzione accessoria dei Responsabili è stata collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati.

Gli obiettivi operativi assegnati nel 2015 al fine di concorrere al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo nel triennio 2015-2017, in linea con il Piano strategico di Ateneo, mirano a valorizzare la capacità progettuale dei Responsabili delle strutture amministrative nell'ambito di un percorso di miglioramento continuo del supporto alle attività core dell'Ateneo.

Obiettivi chiari e lineari, implicano un coordinamento delle azioni e una migliore definizione dei rispettivi ambiti di intervento da parte dei singoli, stimolando la cooperazione tra le strutture organizzative per il raggiungimento dei risultati prefissati.

Complessivamente, sono stati assegnati 104 obiettivi individuali a 78 figure di responsabili individuate in 8 capi aree, 4 capi servizio, 34 responsabili di uffici di II livello, 8 responsabili di uffici di III livello, 5 responsabili di Centri, 3 Bibliotecari, 2 Responsabili di Segreteria (Direzione Generale e Segreteria del Rettorato), 14 Segretari di Dipartimento.

Durante l'intero processo di valutazione della Performance, nel caso in cui lo stato di avanzamento degli obiettivi individuali abbia evidenziato criticità, si è provveduto, ove necessario, con l'aggiornamento e la rimodulazione dei medesimi.

La valutazione degli obiettivi individuali 2015 è stata avviata nei primi mesi del 2016, in seguito alla presentazione da parte di ciascun Responsabile di una Relazione sullo stato di attuazione.

Per valutare il grado di conseguimento di ciascun obiettivo assegnato, è stata utilizzata una scala di valutazione che prevede 3 tipologie di risultato: obiettivo non raggiunto, obiettivo parzialmente raggiunto, obiettivo pienamente raggiunto.

In questa fase di sviluppo del modello, non è stata effettuata alcuna ponderazione tra gli obiettivi ritenendoli, sotto il profilo della complessità, comparabili e tendenzialmente uniformi.

La valutazione finale è ottenuta come "media aritmetica semplice" dei punteggi finali attribuiti a ciascun risultato/obiettivo.

### ***La valutazione delle competenze comportamentali***

La valutazione delle competenze comportamentali ha riguardato 531 unità di personale, valutate secondo schede differenziate, messe a punto per ciascun profilo professionale (B non responsabile, C non responsabile, D non Responsabile, Responsabile, EP e Dirigente).

Le schede utilizzate per la valutazione delle competenze comportamentali sono le stesse adottate nel 2014; in particolare vengono valutate competenze di tipo manageriale, trasversali e realizzative, specifiche il ruolo e la categoria. Ad ogni competenza è stato associato un indicatore recante la descrizione del comportamento organizzativo richiesto. La valutazione relativa a ciascun indicatore è stata effettuata attribuendo un punteggio secondo una scala parlante, da 0 a 5, basata sulla frequenza dei comportamenti; per ogni indicatore è stato

individuato un punteggio atteso. Tale punteggio indica la frequenza ideale attesa in relazione alla competenza e al profilo professionale del valutato.

Il punteggio finale, determinato dalla media aritmetica delle valutazioni assegnate relativamente a ciascun indicatore, comporta la collocazione in una fascia che verrà utilizzata, tenuto conto del periodo lavorato, per il calcolo del riconoscimento economico correlato alla performance.

La valutazione delle competenze comportamentali si è articolata in un processo durato circa 4 mesi, che ha previsto le seguenti fasi:

1. valutazione delle competenze comportamentali;
2. omogeneizzazione delle valutazioni a seguito di un'analisi statistica dei dati sulle valutazioni relative alle competenze comportamentali finalizzata ad un riallineamento degli stessi;
3. colloquio con il valutato;
4. conclusione del processo con acquisizione della valutazione definitiva.

A conclusione del ciclo della Performance 2015, è possibile rendere pubblici i dati di sintesi relativi alla valutazione degli obiettivi e dei comportamenti.

#### ***Dati riepilogativi relativi alla valutazione degli obiettivi 2014***

Dei 104 obiettivi complessivamente assegnati, suddivisi secondo le cinque aree strategiche così individuate:

- didattica,
- ricerca e trasferimento tecnologico,
- internazionalizzazione,
- risorse umane,
- edilizia e logistica,
- + obiettivi trasversali alle aree strategiche

102 risultano pienamente raggiunti e 2 sono stati parzialmente raggiunti.

Nel dettaglio:

| <b>Area</b>                         | <b>Numero obiettivi assegnati</b> | <b>Grado di raggiungimento</b>                                |
|-------------------------------------|-----------------------------------|---|
| Didattica                           | 35                                | 35 obiettivi pienamente raggiunti                             |
| Ricerca e trasferimento tecnologico | 19                                | 19 obiettivi pienamente raggiunti                             |
| Internazionalizzazione              | 2                                 | 2 obiettivi pienamente raggiunti                              |
| Risorse umane                       | 3                                 | 3 obiettivi pienamente raggiunti                              |
| Edilizia e logistica                | 8                                 | 8 obiettivi pienamente raggiunti                              |
| Area trasversale                    | 37                                | 35 obiettivi pienamente raggiunti<br>2 parzialmente raggiunti |

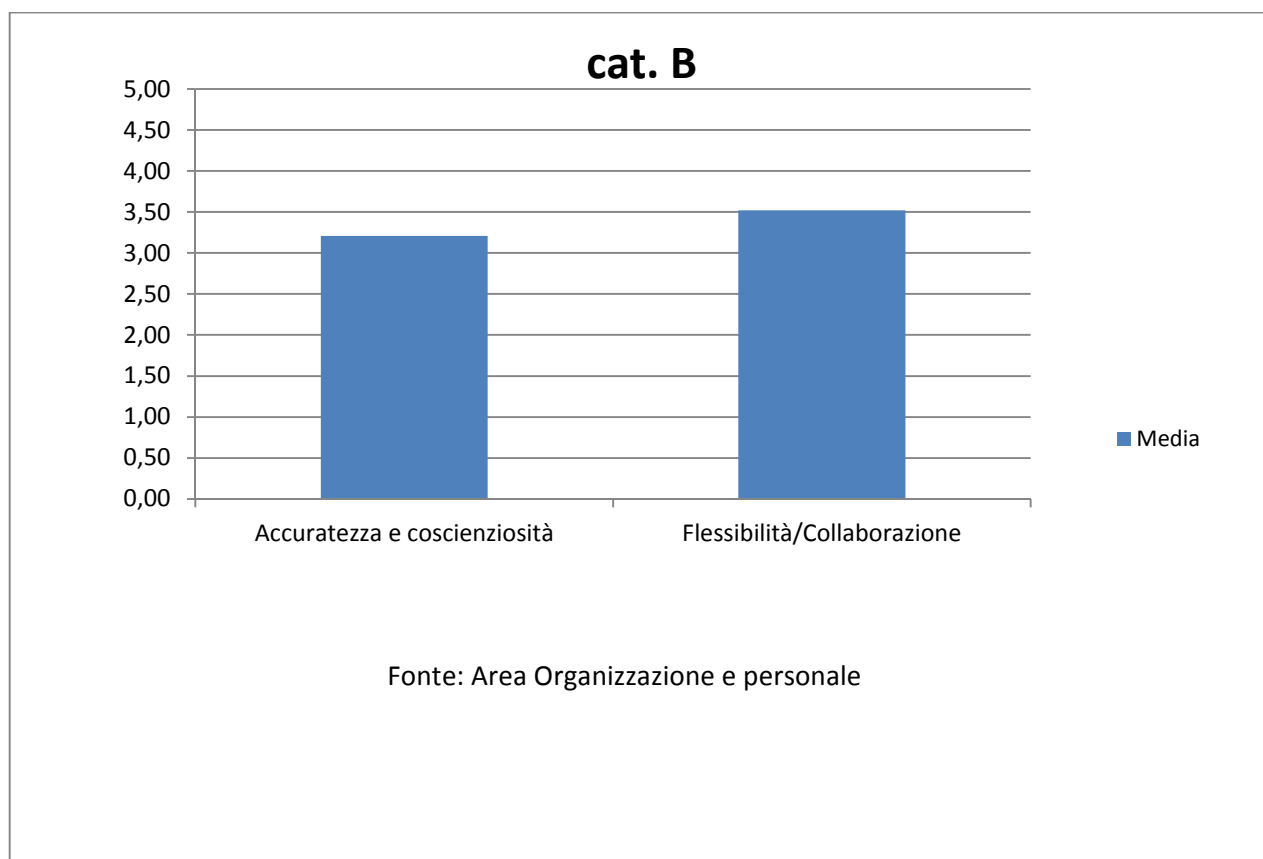
Fonte: Area Organizzazione e personale

**Dati riepilogativi relativi alla valutazione dei comportamenti per l'anno 2015**

Con riferimento alla valutazione ottenuta nelle competenze comportamentali, si riporta per ciascun profilo la media aritmetica dei punteggi riportati per le varie competenze, intesa come rapporto fra la somma delle votazioni riportate dai valutati appartenenti alla categoria e il totale dei valutati (sempre appartenenti alla categoria di riferimento), tenuto conto che è in fase di conclusione la procedura di riesame di 4 richieste di revisione.

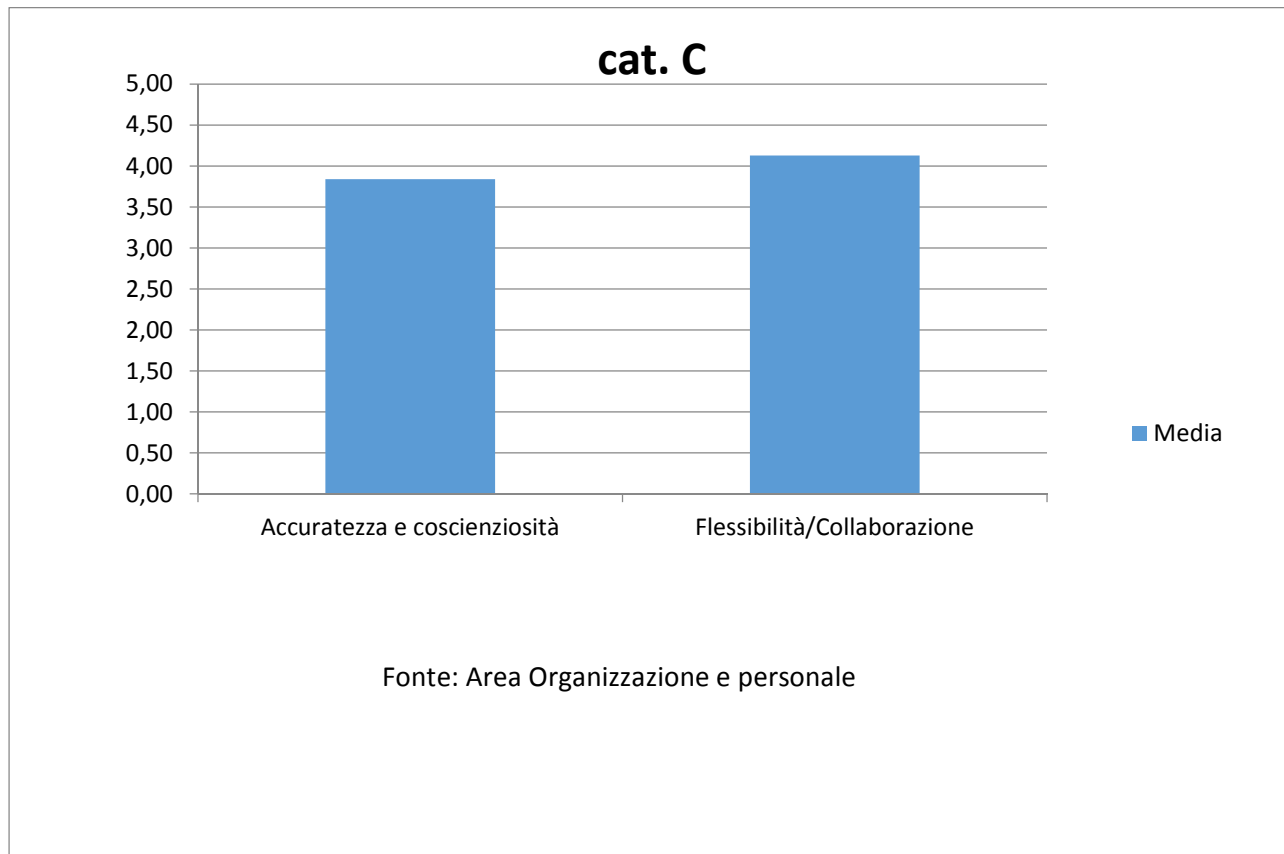
**Profilo B non Responsabile**

| Profilo     | Competenza                   | Media |
|-------------|------------------------------|-------|
| B non Resp. | Accuratezza e coscienziosità | 3,21  |
|             | Flessibilità/Collaborazione  | 3,52  |



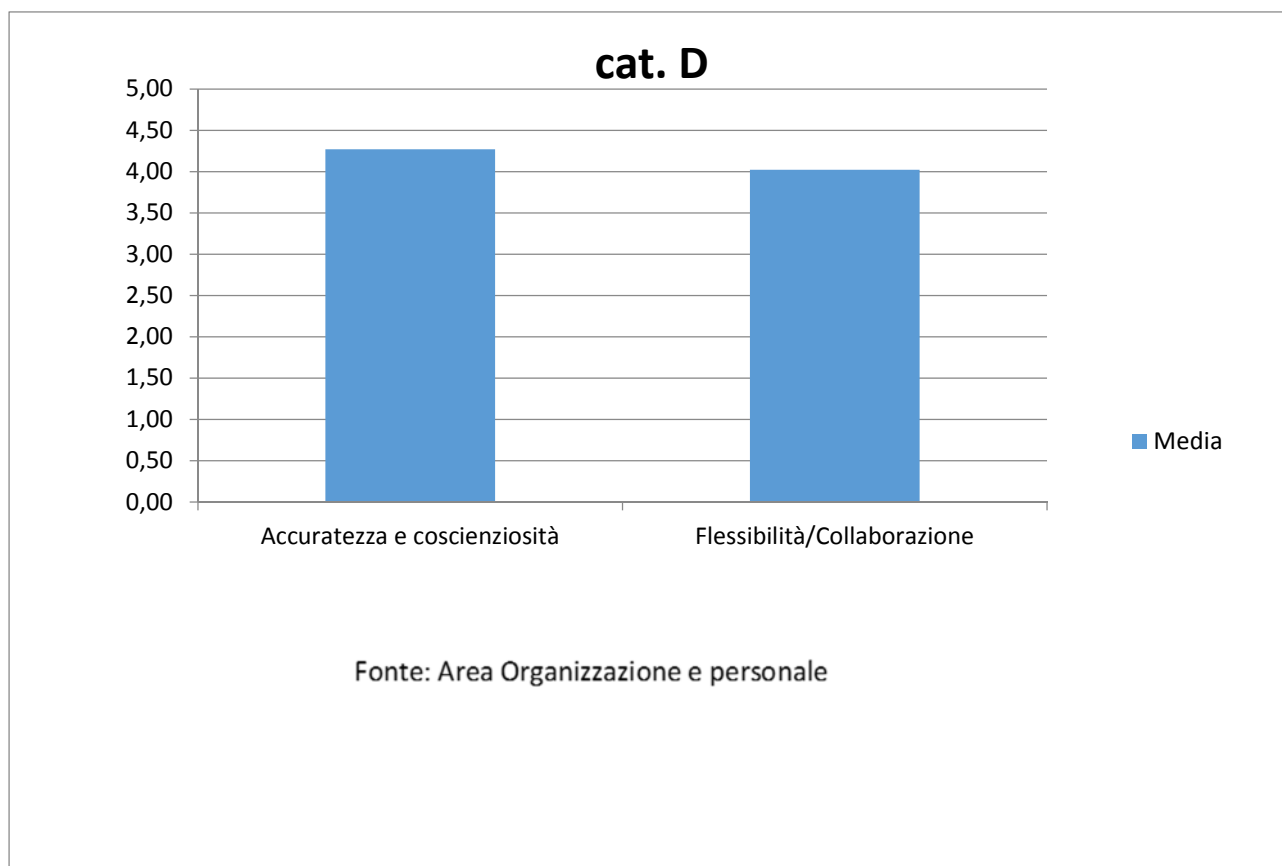
**Profilo C non Responsabile**

| Profilo     | Competenza                   | Media |
|-------------|------------------------------|-------|
| C non Resp. | Accuratezza e coscienziosità | 3,84  |
|             | Flessibilità/Collaborazione  | 4,13  |



**Profilo D non Responsabile**

| <b>Profilo</b> | <b>Competenza</b>            | <b>Media</b> |
|----------------|------------------------------|--------------|
| D non          | Accuratezza e coscienziosità | 4,27         |
| Resp.          | Flessibilità/Collaborazione  | 4,02         |



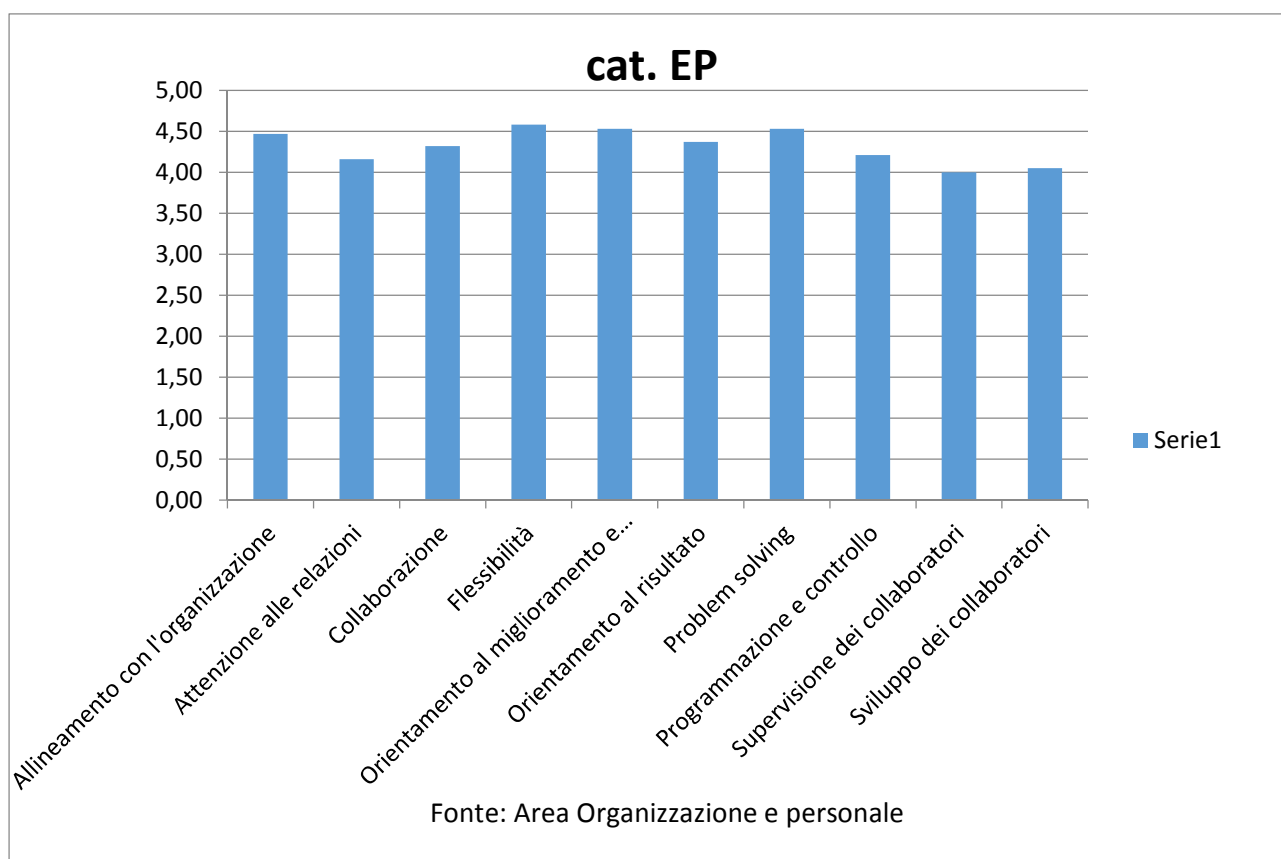
**Profilo Responsabile**

| <b>Profilo</b> | <b>Competenza</b>            | <b>Media</b> |
|----------------|------------------------------|--------------|
| Resp.          | Accuratezza e coscienziosità | 4,18         |
|                | Flessibilità/Collaborazione  | 4,28         |



**Profilo EP**

| Profilo | Competenza                                      | Media | Punteggio atteso |
|---------|---|-------|------------------|
| EP      | Allineamento con l'organizzazione               | 4,47  | 4                |
|         | Attenzione alle relazioni                       | 4,16  | 4                |
|         | Collaborazione                                  | 4,32  | 4                |
|         | Flessibilità                                    | 4,58  | 4                |
|         | Orientamento al miglioramento e all'innovazione | 4,53  | 4                |
|         | Orientamento al risultato                       | 4,37  | 4                |
|         | Problem solving                                 | 4,53  | 4                |
|         | Programmazione e controllo                      | 4,21  | 4                |
|         | Supervisione dei collaboratori                  | 4,00  | 4                |
|         | Sviluppo dei collaboratori                      | 4,05  | 4                |





**La valutazione dei Dirigenti**

La valutazione del Dirigente è basata sui risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e sulle competenze comportamentali. In particolare, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance la retribuzione di risultato è commisurata per il 60% al raggiungimento degli obiettivi, per il 20% ai comportamenti organizzativi, e per il 20% ai risultati della performance d'Ateneo.

Per quanto riguarda gli obiettivi, a ciascun obiettivo è stato attribuito un punteggio secondo una scala che va da 0 a 2, basato sul grado di raggiungimento

| <b>Punteggio</b> | <b>Grado di raggiungimento</b>   |
|------------------|----------------------------------|
| 0                | Obiettivo non raggiunto          |
| 1                | Obiettivo raggiunto parzialmente |
| 2                | Obiettivo pienamente raggiunto   |

Per il personale dirigente è stato elaborato un profilo di competenze comportamentali e si evidenzia un indice di copertura inteso come rapporto fra la valutazione ottenuta e il punteggio atteso. La valutazione effettuata nel 2015 sulla base di 10 competenze manageriali, su una scala 0-10 come sotto riportata, si pone nell'area della valutazione positiva.

|                                 |   |   |   |   |                                 |   |   |   |        |
|---------------------------------|---|---|---|---|---------------------------------|---|---|---|--------|
| 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                               | 7 | 8 | 9 | 10     |
|                                 |   |   |   |   | sufficiente                     |   |   |   | ottimo |
| Area della valutazione negativa |   |   |   |   | Area della valutazione positiva |   |   |   |        |

**Considerazioni conclusive**

Il 2015 è stato un anno di sviluppo delle competenze, anche grazie all'intensa attività di formazione erogata all'interno del Piano di formazione congiunta con le università regionali, e di maturazione della capacità di lavoro per processi tenuto conto dell'avvio del percorso di certificazione dell'Ateneo. Gli obiettivi raggiunti hanno evidenziato la capacità progettuale e realizzativa del personale nell'ottica del percorso di miglioramento continuo delle attività tecnico-amministrative di supporto alle attività core dell'Ateneo.

## 4 ALLEGATI<sup>6</sup>

### *I documenti del ciclo di gestione della performance*

**Tabella 4** – I documenti del ciclo di gestione della *performance*

| <i>Documento</i>  | <i>Data di prima approvazione</i>                                 | <i>Data ultimo aggiornamento</i>                                    | <i>Link documento</i>   |
|---|---|---|---|
| Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> | 08 marzo 2012   | 18 dicembre 2015  | <a href="http://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance-dicembre-2015">http://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance-dicembre-2015</a> |
| Piano della <i>performance</i>                                | 17 febbraio 2011<br>(Piano <i>performance</i> 2011-2013)          | 26 giugno 2015<br>(Piano <i>performance</i> 2015-2017)              | <a href="http://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/piano-della-performance-anni-2015-2017">http://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/piano-della-performance-anni-2015-2017</a>   |
| Programma triennale per la trasparenza e l'integrità          | 26 aprile 2012<br>(Piano della Trasparenza e Integrità 2012-2014) | 27 febbraio 2015<br>(Piano della Trasparenza e Integrità 2015-2017) | <a href="http://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/allegati-disposizioni-general/programma-triennale-trasparenza-2015-2017">http://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/allegati-disposizioni-general/programma-triennale-trasparenza-2015-2017</a>                   |

Fonte: Area Pianificazione e controllo direzionale

<sup>6</sup> Previsti dalla delibera CIVIT n. 5/2012 e successivo aggiornamento del 30 maggio 2013.

**La Valutazione Individuale****Tabella 11** – Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

|                                       | personale valutato (valore assoluto) | periodo conclusione valutazioni |                                     | Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni) |         |    |
|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|--|---------|----|
|                                       |                                      | mese e anno (mm/aaaa)           | valutazione ancora in corso (SI/NO) | 50% - 100%   | 1% -49% | 0% |
| Dirigenti di I fascia e assimilabili  | 1                                    |                                 | SI                                  |  |         | X  |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | 1                                    | 05/2016                         | NO                                  | X  |         |    |
| Non dirigenti                         | 531                                  | 05/2016                         | NO                                  | X  |         |    |

**Tabella 12** – Peso (%) dei criteri di valutazione

|                                       | contributo alla performance complessiva dell'amm.ne | obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità | capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori | obiettivi individuali | obiettivi di gruppo | contributo alla performance dell'unità organizzazione di appartenenza | competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere |
|---------------------------------------|---|---|--|-----------------------|---------------------|---|---|
| Dirigenti di I fascia e assimilabili  |   |   |  | 100                   |                     |   |   |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | 20  |   |  | 60                    |                     |   | 20  |
| Non dirigenti                         |   |   |  | 50                    |                     |   | 50  |
| Categoria EP con P.O.                 |   |   |  | 50                    |                     |   | 50  |
| cat. C e D con P.O.                   |   |   |  |                       |                     |   | 100   |
| cat. B, C, D non resp.                |   |   |  |                       |                     |   | 100   |

**Tabella 13** – Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

|  | personale per classe di punteggio (valore assoluto) |          |                  |
|--|---|----------|------------------|
|  | 100%- 90%   | 89%- 60% | inferiore al 60% |
| Dirigenti di I fascia e assimilabili * |   |          |                  |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili  |   | 1        |                  |
| Non dirigenti                          | 529   | 1        | 1                |

\*Il processo di valutazione non è ancora concluso.

**Tabella 14** – Collegamento alla *performance* individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

|   | Si<br>(indicare con "X") | No<br>(indicare con "X") | (se si) indicare i criteri   | (se no)<br>motivazioni | data di sottoscrizione<br>(gg/mm/aaaa) |
|---|--------------------------|--------------------------|--|------------------------|--|
| Dirigenti e assimilabili                  | X                        |                          | Obiettivi, comportamenti organizzativi e performance organizzativa |                        | 6/10/2015                              |
| Categoria EP con P.O. cat. C e D con P.O. | X                        |                          | Obiettivi e comportamenti organizzativi                            |                        | 20/07/2015                             |
| cat. B, C, D non resp.                    | X                        |                          | Comportamenti organizzativi  |                        | 20/07/2015                             |

**Tabella 15** – Obblighi dirigenziali

| <b>I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?</b> |                          |
|---|--------------------------|
| Si<br>(indicare con "X")  | No<br>(indicare con "X") |
| X   |                          |