

# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE dell'Università degli Studi di FOGGIA**



**2015**

# INDICE

<b>1.</b>		<b>PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE</b>	<b>Pag. 2</b>
<b>2.</b>		<b>SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI</b>	<b>Pag. 2</b>
	2.1	Il contesto esterno di riferimento	Pag. 2
	2.2.	L' Amministrazione	Pag. 3
	2.3	I risultati raggiunti	Pag. 23
	2.4	Le criticità e le opportunità	Pag. 27
<b>3.</b>		<b>OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b>	<b>Pag. 28</b>
	3.1	Albero della performance	Pag. 28
	3.2	Obiettivi strategici, operativi e individuali	Pag. 29
	3.3	Obiettivi strategici, operativi e individuali	Pag. 30
	3.4	Obiettivi strategici, operativi e individuali	Pag. 32
<b>4.</b>		<b>RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ</b>	<b>Pag. 45</b>
<b>5.</b>		<b>PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE</b>	<b>Pag. 46</b>
<b>6.</b>		<b>IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	<b>Pag. 48</b>
	6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Pag. 48
	6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	Pag. 49
	<b>Allegato 1</b>	<b>Albero della Performance con l'esplicitazione delle linee d'azioni, indicatori e target</b>	
	<b>Allegato 2</b>	<b>Documento del ciclo di gestione della performance</b>	

## 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Foggia, in data 27 gennaio 2015, ha approvato il Piano della Performance in ragione dell'art. 10 del Decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, che impone alle pubbliche amministrazioni la definizione annuale del Piano della Performance entro il 31 gennaio di ciascun anno, e della delibera n. 9/2010, disposta dalla Commissione Indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT).

L'assunzione del Piano della Performance 2015 ha definito l'albero della performance sulla base di tre Aree strategiche: innovazione didattica, innovazione ricerca, e innovazione amministrativa gestionale. Alle Aree strategiche sono collegati i seguenti obiettivi strategici di cui A, B, C, D, E, F e G associati all'area formazione, H e I all'area ricerca ed, infine, L, M e N all'area amministrativo - gestionale:

- A) Riduzione dei fuori corso;
- B) Qualificare l'offerta formativa nell'ottica dell'accreditamento, della valutazione e dell'autovalutazione;
- C) Rafforzare e diversificare la dimensione internazionale dell'offerta formativa e la mobilità studentesca;
- D) Razionalizzare l'offerta formativa;
- E) Potenziare le attività finalizzate all'alta formazione;
- F) Potenziare i servizi e gli interventi a favore degli studenti;
- G) Potenziare i servizi bibliotecari;
- H) Supportare la ricerca di base e applicata;
- I) Incentivare la ricerca di base e applicata;
- L) Supportare gli assetti istituzionali e i nuovi modelli organizzativi;
- M) Migliorare la gestione delle risorse umane;
- N) Migliorare l'efficienza e l'efficacia delle azioni amministrativo-gestionali.

Prima di procedere all'esposizione dei principali risultati conseguiti nell'anno 2015, si sottolinea che negli ultimi anni, l'Università ha operato in un contesto caratterizzato da scarsità di risorse e, a causa dei continui interventi del legislatore, di assoluta incertezza normativa.

Le misure normative, hanno prodotto tagli indiscriminati, avvenuti senza la valutazione delle caratteristiche del tessuto socio-economico dei territori su cui operano gli Atenei e i peculiari livelli di crescita raggiunti dalle singole Università.

Tali difficoltà assumono, nel caso dell'Università degli Studi di Foggia, un peso maggiore, essendo un'istituzione giovane, volta ancora alla delicata fase del consolidamento ed inserita in un territorio finanziariamente depresso, nell'ambito del quale l'Università potrebbe offrire una spinta allo sviluppo delle attività economiche e alla crescita sociale.

## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

### 2.1 *Il contesto esterno di riferimento*

L'Università di Foggia, come le altre Università italiane e straniere, non ha solo lo studente quale destinatario delle proprie attività. Certamente ne è il più importante interlocutore, assumendo in molti casi anche il ruolo di fornitore di servizi (fondamentale in tal senso il ruolo delle stesse associazioni studentesche e l'attività lavorativa svolta dagli studenti-collaboratori che costituiscono una preziosa risorsa per il miglioramento qualitativo dei servizi di Ateneo). Ad esempio l'Università ha il compito di interessarsi costantemente anche ad altri portatori di interesse, ossia le famiglie degli studenti, le imprese, le associazioni culturali, le associazioni categoriali e gli ordini professionali. Compito prioritario dell'Università è la

produzione di conoscenza per la formazione delle coscienze.

L'Università è il *tòpos* della più alta educazione intesa non solo come capacità di acquisizione di un sapere specialistico ma come sede del rigore intellettuale e metodologico. La sfida dell'Università di Foggia è riuscire non solo ad attrarre sempre più studenti con alto potenziale ma anche studenti di aree territoriali diverse dal bacino ordinario di utenza, con una particolare attenzione a quelli provenienti dall'estero, nella consapevolezza che la nostra Università debba aprirsi maggiormente al contesto internazionale. Per conseguire l'obiettivo di formare la coscienza del territorio e di contribuire, in tal modo, all'incremento del suo capitale sociale sono essenziali alcuni strumenti metodologici e "culturali":

- la valutazione, perché non può esservi "primato del merito" senza una misurazione costante della qualità dei servizi;
- l'efficienza, perché non può più prescindere dalla necessità di assicurare più qualità con meno risorse ponendo alla base di tale missione l'agire amministrativo;
- la diversificazione, perché essa è alla base di ogni processo di valutazione, in quanto devono essere eguali le condizioni di partenza ma non i suoi esiti;
- la trasparenza del proprio agire in quanto essenziale strumento per garantire il controllo delle attività da parte dei portatori di interesse.

Quanto sopra esposto, grazie all'introduzione di un processo di "innovazione", non potrà che portare ad un considerevole beneficio. L'innovazione diviene, pertanto, la leva strategica basilare per rispondere efficacemente alle esigenze territoriali e per migliorare costantemente il livello dei servizi offerti dall'Università di Foggia.

## 2.2 *L'Amministrazione*

In questo paragrafo sono riportate tutte le informazioni rilevanti, utilizzando dati quantitativi e qualitativi dell'Amministrazione opportunamente commentati, che forniscono un quadro completo dell'Università di Foggia.

La componente studentesca

L'Università degli Studi di Foggia ha più di 10.000 iscritti. I poli di Medicina, Economia e Studi Umanistici vantano al proprio attivo più di duemila iscritti, contendendosi, anno per anno, il primato del maggior numero di iscrizioni (Tab.1 e Graf. 1). Nel periodo considerato si è registrata una leggera contrazione del numero di iscritti che, tuttavia, non desta preoccupazioni visto che il numero degli immatricolati e dei laureati è in crescita.

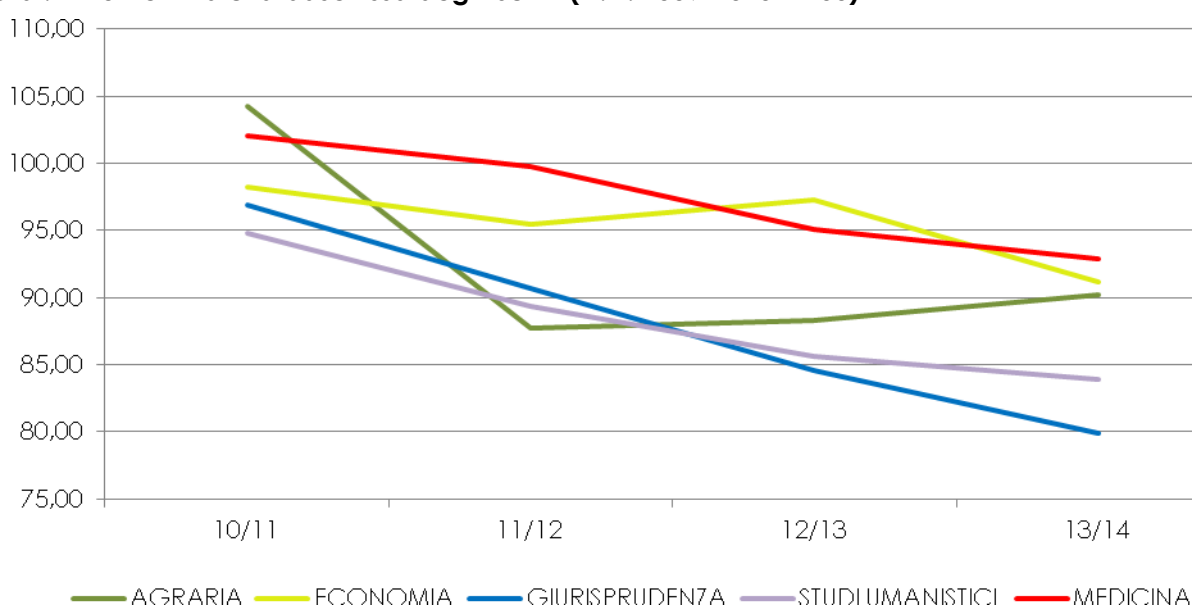
Infatti, il numero di immatricolazioni ha mostrato un incremento, rispetto all'anno di riferimento, pari al 4,2%, con un andamento differente tra i Poli. In particolare, il Polo di Studi Umanistici ha mostrato un forte incremento, seguito da quello di Agraria e di Economia, mentre si registra un decremento degli immatricolati per il Polo di Giurisprudenza. Infine, si segnala un aumento degli immatricolati anche per il Polo di Medicina, sebbene questo dipenda dal numero di posti in più che il Ministero e la Regione hanno assegnato all'Ateneo (Tab. 2 e Graf. 2).

**Tab. 1- Istituti per Corso di Laurea e per Polo - A.A. 2013-2014**

POLO	Corso di Studio				Totale
	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo unico	Vecchio ordinamento	
AGRARIA	733	199	0	15	987
ECONOMIA	1948	408	0	68	2424
GIURISPRUDENZA	677	0	1106	189	1972
STUDI UMANISTICI	1854	462	0	15	2331
MEDICINA	1515	129	770	50	2464
<b>ATENE0</b>	<b>6767</b>	<b>1198</b>	<b>1876</b>	<b>337</b>	<b>10187</b>

Fonte: Settore Programmazione Statistica dell'Università di Foggia

**Graf. 1 Numeri indici a base fissa degli iscritti (A.A. 2009-2010 = 100)**



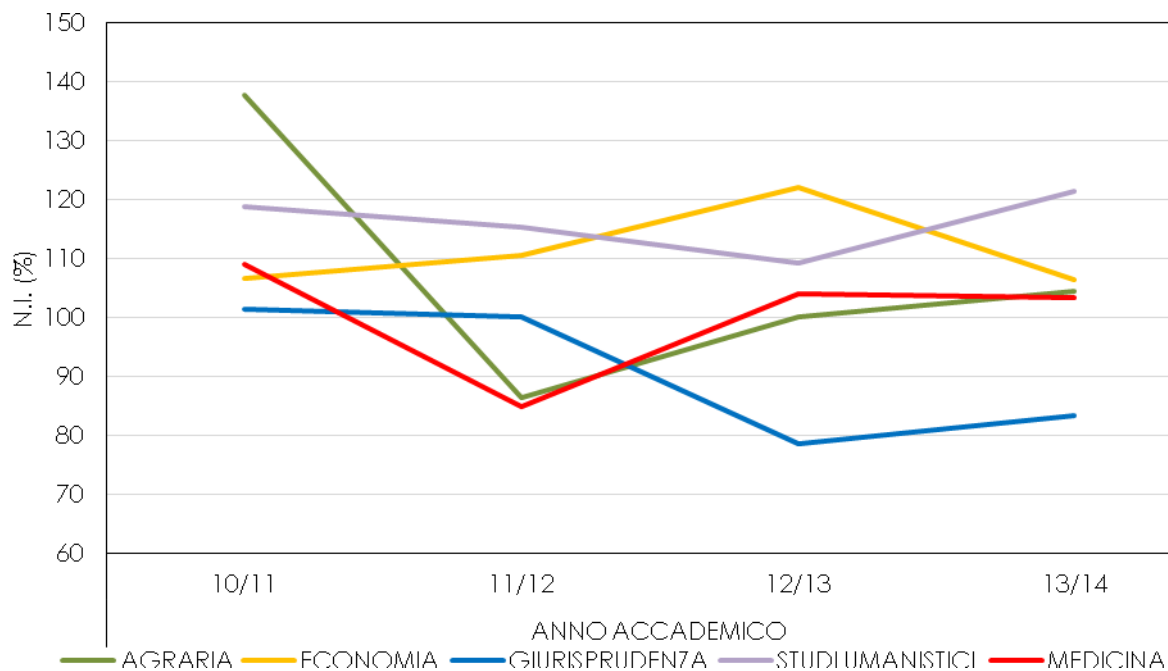
Fonte: Settore Programmazione Statistica dell'Università di Foggia

**Tab. 2 - Immatricolati per Polo e Corso di Studio - A.A. 2013-2014**

POLO	Corso di Studio			Totale
	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo unico	
AGRARIA	264	76	0	340
ECONOMIA	482	163	0	645
GIURISPRUDENZA	124	0	237	361
STUDI UMANISTICI	528	135	0	663
MEDICINA	441	0	160	661
<b>ATENE0</b>	<b>1839</b>	<b>434</b>	<b>397</b>	<b>2670</b>

Fonte: Settore Programmazione Statistica dell'Università di Foggia - Dati al 30/09/2014

**Graf. 2 - Numeri indici a base fissa degli immatricolati (A.A. 2009-2010 = 100)**



**Fonte: Settore Programmazione Statistica dell'Università di Foggia**

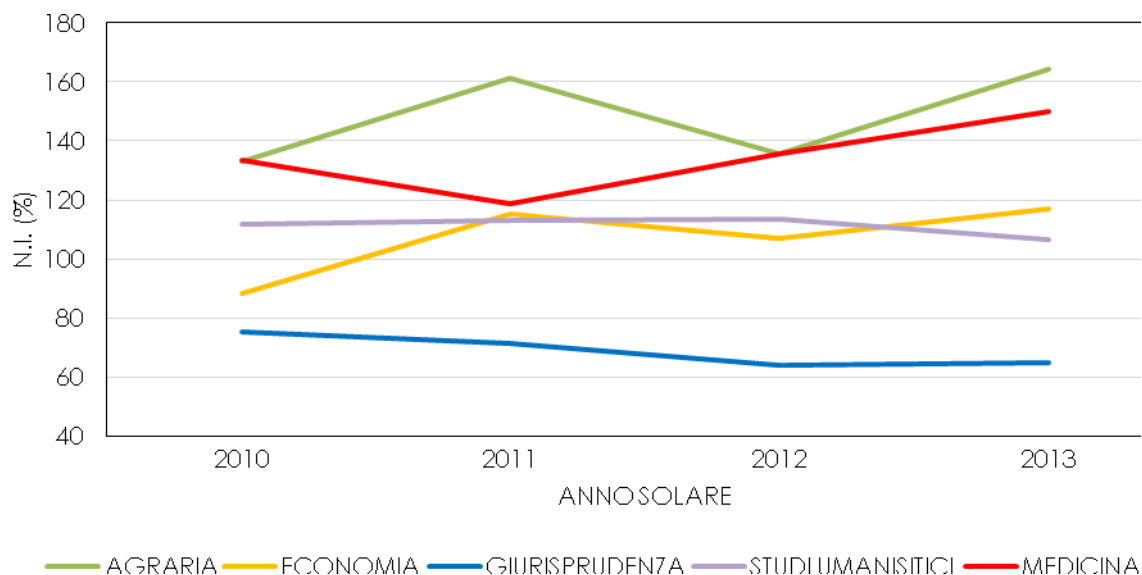
Nel periodo di riferimento, si registra un incremento nel numero di laureati pari al 17,1%. Il numero dei laureati mostra un incremento per tutti i Poli, fatta eccezione per quello di Giurisprudenza che, invece, fa registrare una contrazione pari al 35,3%. Il dato di crescita del numero dei laureati è ulteriormente confermato dalle medie degli ultimi due anni che sono risultate superiori a quella del quinquennio di riferimento, pari a 1.441 laureati all'anno. Inoltre, se si considera solo il 2013, è possibile affermare che il maggior numero di laureati spetta al Polo di Medicina seguito da quello di Economia e da quello di Studi Umanistici (Tab.3 e Graf. 3).

**Tab. 3 - Laureati per Polo e per Anno solare 2013**

POLO	Corso di Studio				Totale
	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo unico	Vecchio ordinamento	
AGRARIA	67	47	0	1	115
ECONOMIA	231	136	0	6	373
GIURISPRUDENZA	59	0	78	17	154
STUDI UMANISTICI	221	111	0	0	332
MEDICINA	443	47	77	6	573
<b>ATENEEO</b>	<b>1021</b>	<b>341</b>	<b>155</b>	<b>30</b>	<b>1547</b>

**Fonte: Settore Programmazione Statistica dell'Università di Foggia - Dati al 30/09/2014**

**Graf. 3 - Numeri indici a base fissa dei laureati (A.A. 2009-2010 = 100)**



**Fonte: Settore Programmazione Statistica dell'Università di Foggia**

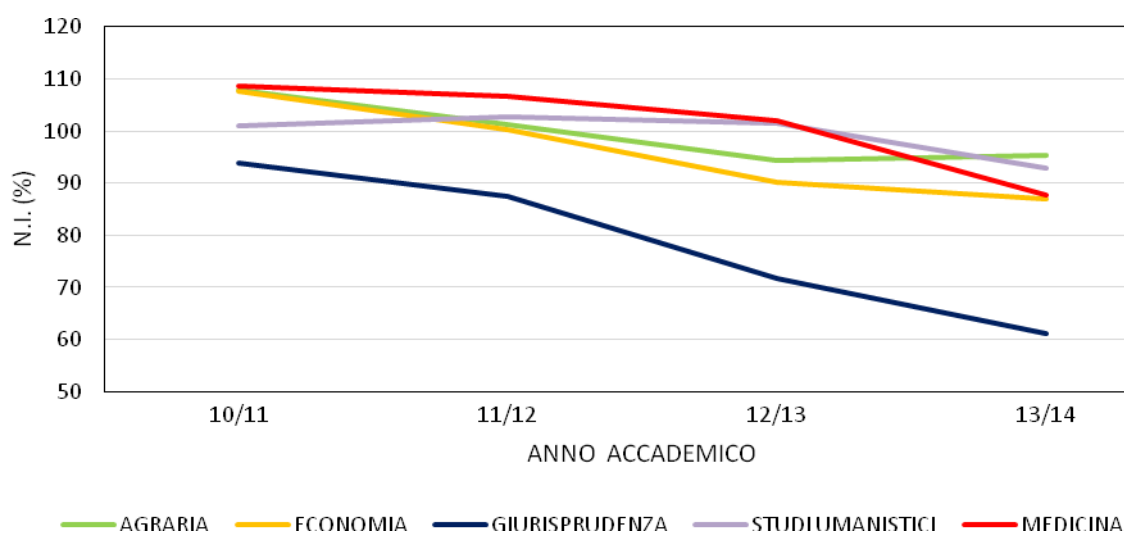
Un altro dato positivo per l'Ateneo foggiano è quello che proviene dalla progressiva riduzione della percentuale degli studenti fuori corso, cioè degli studenti che risultano iscritti da un numero di anni superiore alla durata legale del Corso di Laurea. Infatti, il numero di questi studenti si è progressivamente ridotto ed è passato dai 4.284 studenti dell'a.a 2009/10 ai 3.507 dell'A.A. 2013/2014 (Tab. 4) con una riduzione pari al 18%. Il Polo di Giurisprudenza e quelli di Economia e Medicina hanno fatto registrare la contrazione più forte del numero dei fuori corso (Graf. 4). L'analisi della distribuzione percentuale dei fuori corso rispetto agli iscritti per Polo e Corso di Laurea evidenzia che le percentuali maggiori si registrano in corrispondenza delle Lauree Triennali. In particolare, il maggior numero di fuori corso, tra gli iscritti alle Lauree Triennali, spetta al Polo di Studi Umanistici e a quello di Economia. Per quanto riguarda le Lauree Magistrali non si riscontrano problemi poiché la percentuale di fuori corso è sempre al di sotto del 9%. In particolare, si registra l'ottima performance del Polo di Economia che, nei suoi quattro corsi di Laurea Magistrale fa registrare solo il 3,4% di fuori corso. Positivo anche il dato per le Lauree a Ciclo Unico, dove il Polo di Giurisprudenza e di Medicina fanno registrare un valore leggermente superiore al 10% di fuori corso rispetto agli iscritti. Infine, è positivo anche il dato sugli studenti fuori corso iscritti ai vecchi ordinamenti che rappresentano una piccolissima minoranza della popolazione studentesca dell'Ateneo foggiano (Graf. 5).

**Tab. 4 - Studenti fuori corso per Polo e Corso di Studio – A.A. 2013-2014**

POLO	Corso di Studio				Totale
	Laurea Triennale	Laurea 333Magistrale	Laurea a Ciclo unico	Vecchio ordinamento	
AGRARIA	293	52	0	15	360
ECONOMIA	723	84	0	68	875
GIURISPRUDENZA	341	0	215	189	745
STUDI UMANISTICI	723	204	0	15	942
MEDICINA	323	13	199	50	585
<b>ATENEEO</b>	<b>2403</b>	<b>353</b>	<b>414</b>	<b>337</b>	<b>3507</b>

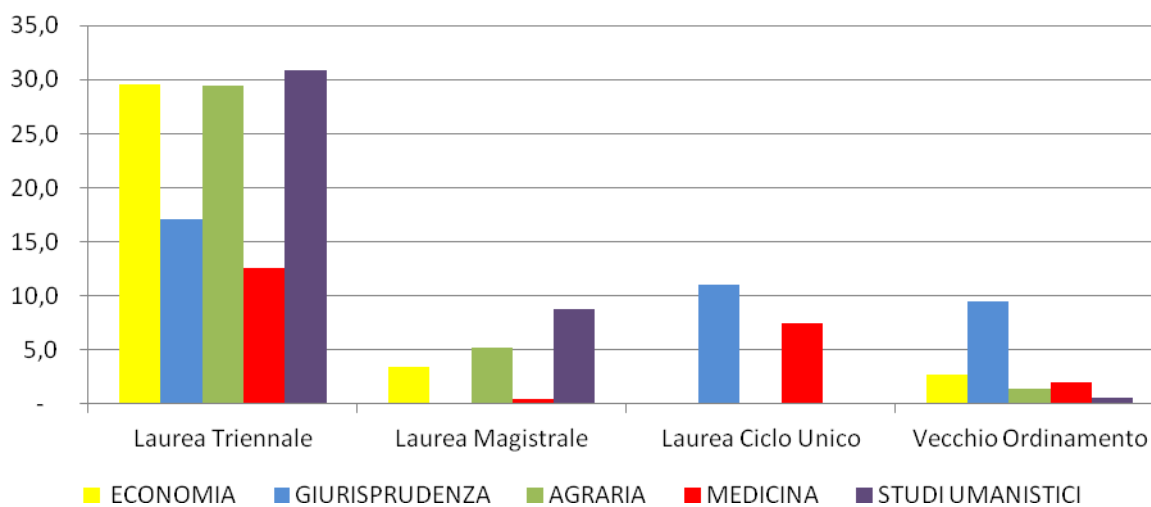
Fonte: Settore Programmazione Statistica dell'Università di Foggia - Dati al 30/09/2014

**Graf. 4 - Numeri indici a base fissa degli studenti fuori corso per Polo (A.A. 09/10 = 100)**



Fonte: Settore Programmazione Statistica dell'Università di Foggia

**Graf. 5 - Studenti fuori corso rispetto al numero di iscritti per Polo e Corso di Laurea (%)**

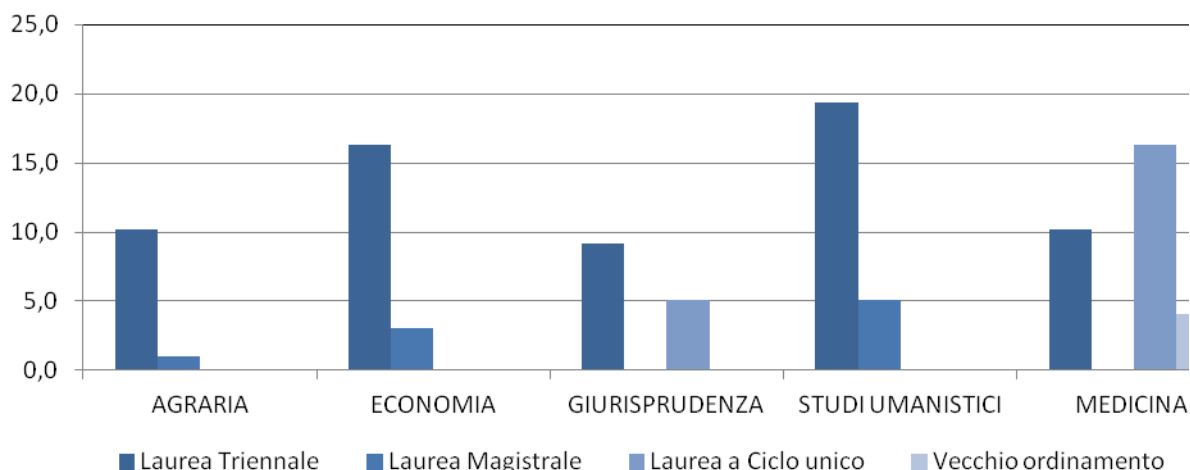


Fonte: Settore Programmazione Statistica dell'Università di Foggia



La valutazione dell'attrattività dei Corsi di Laurea è stata effettuata prendendo in considerazione il numero di studenti stranieri iscritti nei Corsi di Laurea dell'Ateneo Foggiano e il numero di studenti non residenti nella provincia di Foggia. Attualmente gli studenti stranieri sono una piccola minoranza della popolazione studentesca dell'Ateneo foggiano e sono per lo più presenti nei Corsi di Laurea Triennale. Per quanto riguarda le Triennali, il maggior numero di stranieri è quello presente nel Polo di Studi Umanistici, seguito da quello del Polo di Economia (Graf. 6), con un andamento pressoché costante nel periodo di riferimento. Anche per gli altri Poli si registra un andamento sostanzialmente costante nel tempo.

**Graf. 6 - Studenti stranieri iscritti alle Lauree Triennali per Polo e Anno Accademico (%)**



**Fonte: Settore Programmazione Statistica dell'Università di Foggia**

Nel periodo considerato, il numero di studenti fuori provincia, iscritti presso l'Ateneo foggiano, è in aumento ed è passato dai 2197 del 2009-2010 ai 2367 del 2013-2014 con un incremento del 7,7%.

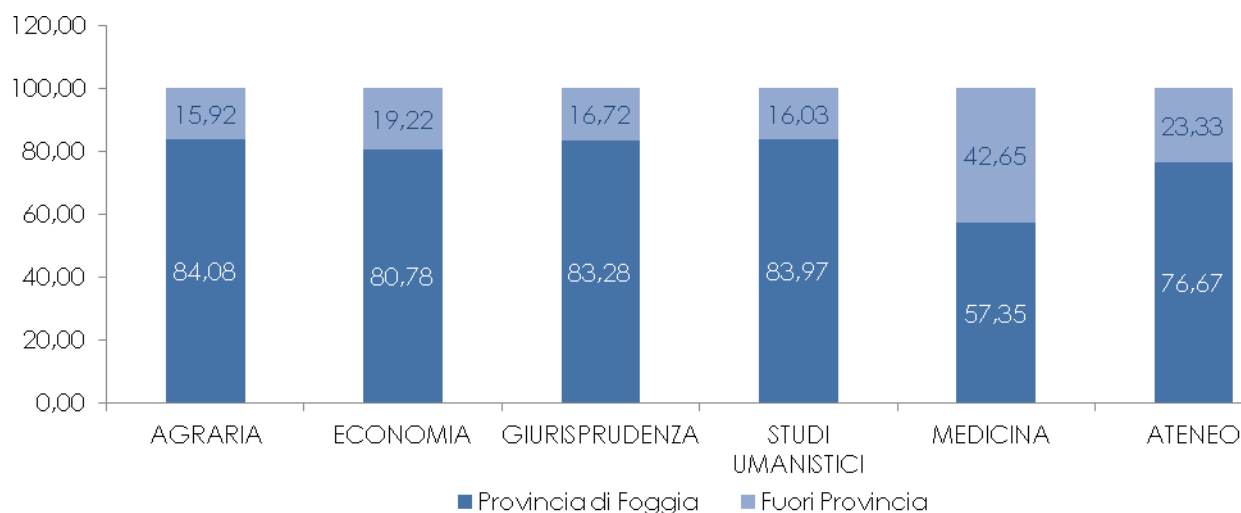
In particolare, nell'A.A. 2013-2014, questi studenti rappresentano il 23% circa della popolazione studentesca dell'Ateneo foggiano. Il Polo che ha una maggiore attrattività, al di fuori dei confini della Capitanata, è quello di Medicina con 652 studenti che rappresentano il 41,9% degli iscritti alle Triennali e il 48,1% degli iscritti alle Lauree Magistrali, Specialistiche e a Ciclo Unico del Polo Medico. Positiva anche la percentuale di studenti fuori provincia che si registra per il Polo di Economia, circa il 20% degli iscritti (Tab. 5 e Graf. 7).

**Tab. 5 - Studenti Iscritti non residenti in Capitanata per Polo e Corso di Laurea – A. A. 2013-2014**

POLO	Corso di Studio				Totale
	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo unico	Vecchio ordinamento	
AGRARIA	67	86	0	3	156
ECONOMIA	360	94	0	11	465
GIURISPRUDENZA	133	0	149	46	328
STUDI UMANISTICI	284	90	0	0	374
MEDICINA	643	69	320	12	1044
<b>ATENE0</b>	<b>1487</b>	<b>339</b>	<b>469</b>	<b>72</b>	<b>2367</b>

**Fonte: Settore Programmazione Statistica dell'Università di Foggia - Dati al 30/09/2014**

**Graf. 7 - Composizione percentuale degli iscritti secondo il Polo e la residenza o meno nella provincia di Foggia - A.A. 2013-2014**



**Fonte: Settore Programmazione Statistica dell'Università di Foggia**

## Ricerca

L'Università degli Studi di Foggia ha conseguito un risultato molto positivo nella Valutazione della Qualità della Ricerca 2004-2010 (VQR 2004-2010). Infatti, l'Ateneo foggiano si colloca nella graduatoria nazionale al 12° posto tra le circa cento strutture universitarie sottoposte a valutazione. Ottimo il risultato raggiunto anche in relazione alle altre Università pugliesi che vede l'Ateneo dauno al 1° posto.

L'Ateneo foggiano è presente in ben otto aree scientifiche CUN e ha presentato per la VQR ben 938 prodotti di ricerca sui 950 attesi con una piccolissima percentuale di prodotti mancanti, pari all' 1,2%. Questo valore è decisamente inferiore rispetto alla media nazionale dei prodotti mancanti pari al 4,7%.

Si sottolinea che, rispetto alla precedente valutazione della qualità della ricerca effettuata dal CIVR, Rapporto della Valutazione Triennale della Ricerca - VTR 2001- 2003, l'Università di Foggia ha decisamente migliorato la propria performance con un saggio di incremento superiore a quello medio nazionale.

In particolare, l'Ateneo dauno si colloca tra le Università di piccola dimensione in cinque Aree: Scienze chimiche (14° posto su 22 strutture nell'Area 3), Scienze biologiche (6° posto su 20 strutture nell'Area 5), Scienze mediche (12° posto su 19 strutture nell'Area 6), Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche (8° posto su 31 strutture nell'Area 11) e Scienze economiche e statistiche (29° posto su 37 strutture nell'Area 13) e tra quelle di medie dimensioni nelle Aree di Scienze Agrarie e veterinarie (3° posto su 14 strutture nell'Area 7), Scienze dell'antichità, filologico- letterarie e storico-artistiche (9° posto su 24 strutture nell'Area 10) e Scienze giuridiche (3° posto su 30 strutture nell'Area 12).

L'Università di Foggia, nello stesso periodo, si è distinta anche per la politica di reclutamento, come testimoniano i 2.642.389 euro ottenuti per la parte di competenza della quota premiale dell'FFO 2014.

In questa sezione si analizza, altresì, la situazione relativa ai progetti competitivi nazionali (PRIN e FIRB) ed europeo (VII programma quadro, INTERREG, Multiannual Cooperation project, Life e programma di cooperazione transnazionale IPA Adriatic CBC).

Per quanto riguarda i PRIN, si ricorda che, negli ultimi due anni il MIUR non ha pubblicato bandi. Inoltre, nel corso del tempo, si è verificata una progressiva contrazione dei fondi stanziati dal Ministero e una modifica nelle regole di presentazione dei PRIN che ha limitato il numero di progetti che ogni Ateneo poteva presentare. L'effetto combinato di questi due

fattori ha sicuramente inciso sul numero dei PRIN ammessi a cofinanziamento e sull'ammontare complessivo del cofinanziamento assegnato dal MIUR all'Ateneo foggiano. Infatti, dal 2009 al 2012, si è passati dai 661.848 euro relativi al finanziamento di 13 progetti ai 287.385 euro relativi a 3 progetti finanziati. Comunque, a fronte di una forte contrazione nel numero di progetti ammessi a cofinanziamento, si è registrato un aumento del cofinanziamento medio per progetto. Infatti, si è passati da una media a progetto pari a 50.911 euro a una pari a 95.795 euro. Il numero dei progetti europei e l'ammontare del cofinanziamento ricevuto fanno registrare un andamento abbastanza irregolare dal 2009 al 2013. Stesso andamento si riscontra anche nel cofinanziamento medio a progetto, anche se, rispetto al 2009, si nota un decremento (Tab. 6).

**Tab. 6 - Progetti ammessi a cofinanziamento europeo**

<b>ANNO DI APPROVAZIONE DEL PROGETTO</b>	<b>Nr. PROGETTI</b>	<b>COFINANZIAMENTO EUROPEO IN €</b>	<b>MEDIA COFINANZIAMENTO PER PROGETTO</b>
2009	1	819.868	819.868
2010	3	333.897	111.299
2011	6	4.261.202	710.200
2012	0	0	0
2013	1	222.618	222.618

**Fonte: Settore Ricerca dell'Università di Foggia**

Negli ultimi cinque anni si è registrato un aumento del cofinanziamento assegnato dal MIUR all'Ateneo foggiano per i progetti FIRB. In particolare, si è passati dai 236.060 euro del 2008 ai 304.421 del 2013. L'Ateneo di Foggia continua a perseguire la cosiddetta terza missione istituzionale, costituita dalla tutela e valorizzazione dei risultati della ricerca e dal trasferimento dei risultati della ricerca sul mercato attraverso la cessione e il licensing di brevetti, la creazione di spin-off e start-up innovative, la promozione del raccordo tra le attività della ricerca e le richieste di applicazioni provenienti dall'industria e dalle imprese. I risultati conseguiti nel 2014 sono apprezzabili, considerate la recente costituzione e la dimensione dell'Ateneo anche alla luce della congiuntura economica nazionale e internazionale.

Infatti, ai 5 spin-off attivi se ne sono aggiunti due in corso di costituzione (Minaba Tech srl e New Gluten World srl), operanti nel settore agro-alimentare. I due nuovi spin off hanno al loro interno un partner industriale di rilevanza nazionale e internazionale. Il portafoglio brevetti conta 11 brevetti d'invenzione industriale concessi e tre domande ancora pendenti in Italia, 2 brevetti già concessi ed una domanda in itinere in Europa, e un brevetto d'invenzione industriale concesso in USA.

Si è provveduto alla stipula di un contratto di licensing non esclusivo di un brevetto e di un contratto di ricerca commissionata volto alla sperimentazione di una domanda di brevetto in Italia. Sicuramente il più promettente dei brevetti dell'Università di Foggia è quello relativo al metodo per la detossificazione del glutine della farina dei cereali per ottenere il c.d. "gluten friendly", brevetto che potrebbe rivoluzionare il sistema di produzione degli sfarinati e di alimentazione dei celiaci.

La strategia di valorizzazione del "gluten friendly" ha portato alla stipula di un accordo di sperimentazione e alla concessione, da parte di un importante gruppo industriale pugliese, il Casillo Group, di un contributo alla ricerca di 800.000 di euro, che si configura come il contributo privato più alto mai concesso ad un'università italiana e uno tra i più alti a livello

europeo. È stato finanziato dalla Regione Puglia con un contributo di 61.500 euro, il progetto "Apulia Food Innovation Excellence". Il progetto, connesso all'Expo 2015 di Milano, è stato avviato nel dicembre 2014.

#### Risorse finanziarie

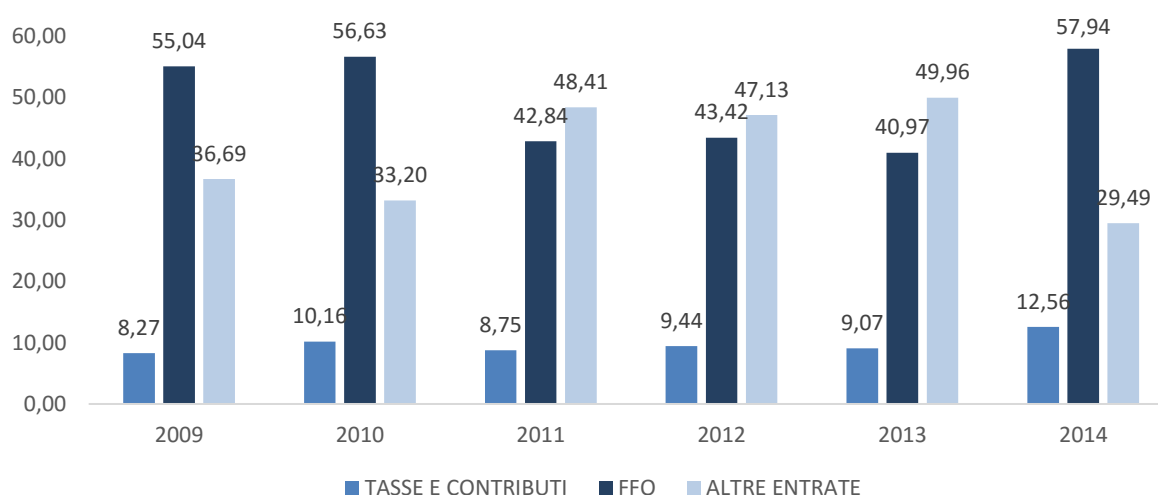
L'analisi delle risorse finanziarie si attesta sull'ultimo anno rendicontato, ovvero il 2014, nel quale si registra un aumento del FFO pari al 6,86% rispetto all'anno precedente (Tab. 7). Nel periodo 2009-2014 si registra una diminuzione delle entrate totali che è legato a una notevole riduzione della voce "altre entrate". L'aumento del FFO e quello progressivo del gettito delle tasse e della contribuzione studentesca hanno compensato la riduzione della voce "altre entrate". Nonostante l'aumento, si ritiene doveroso sottolineare che, ancora oggi, gli studenti dell'Ateneo foggiano si posizionano tra quelli che hanno un livello impositivo basso, decisamente inferiore rispetto alla media nazionale.

**Tab. 7 Ripartizione delle risorse finanziarie per anno**

<b>ENTRATE</b>				
<b>ANNI</b>	<b>TASSE E CONTRIBUTI</b>	<b>FFO</b>	<b>ALTRE ENTRATE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>2009</b>	5.796.339,5	38.596.307,0	25.728.472,1	<b>70.121.118,6</b>
<b>2010</b>	6.686.833,2	37.253.728,0	21.842.727,3	<b>65.783.288,5</b>
<b>2011</b>	7.461.546,8	36.536.905,0	41.282.477,8	<b>85.280.929,6</b>
<b>2012</b>	7.639.183,2	35.128.776,0	38.127.592,5	<b>80.895.551,7</b>
<b>2013</b>	7.707.514,3	34.804.764,0	42.443.973,8	<b>84.956.252,1</b>
<b>2014</b>	8.065.072,0	37.192.529,0	18.930.701,6	<b>64.188.302,6</b>

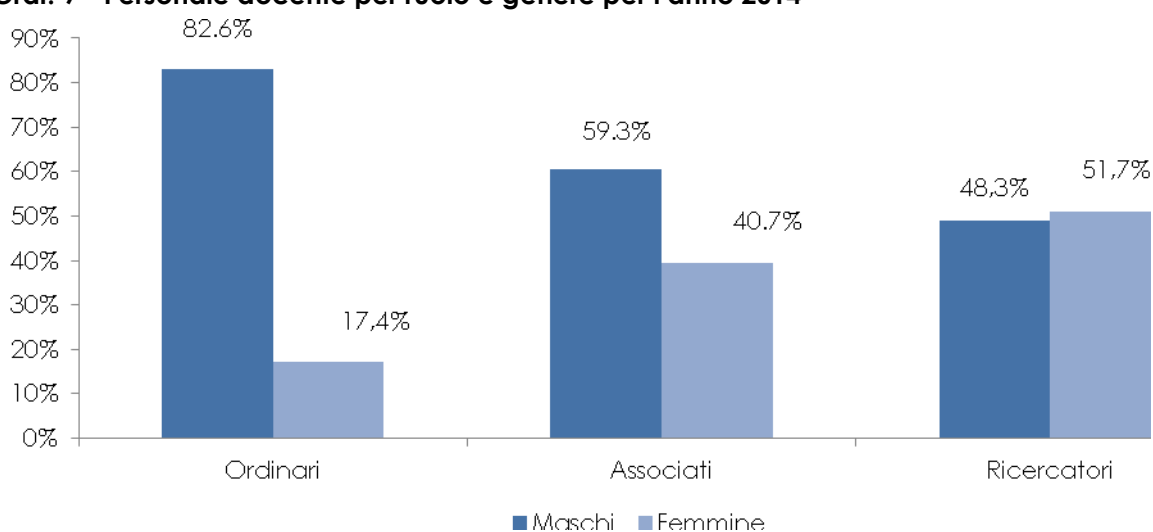
Fonte: Settore Bilancio Economato e Patrimonio dell'Università di Foggia

**Graf. 8 Composizione percentuale delle entrate (in milioni di €)**



La numerosità del personale docente ha avuto un andamento decrescente nel periodo di riferimento. Questo andamento si caratterizza in modo diverso a seconda della fascia di appartenenza. Infatti, i dati indicano un decremento nel numero dei professori di II fascia e nel numero dei ricercatori, rispettivamente pari al 12,2% e al 4,8%, mentre il numero dei professori di I fascia è pressoché costante. Anche la composizione per genere si differenzia a seconda della fascia di appartenenza. Infatti, la percentuale di docenti di sesso femminile è bassa nella fascia degli ordinari (17,4%), assume consistenza in quella degli associati (40,7%) fino a diventare la maggioranza, con il 51,7%, in quella dei ricercatori (Tab. 8 e Graf. 9). Se si analizza la distribuzione percentuale della componente femminile per Polo, si nota che la percentuale maggiore di professoressi di I fascia e II fascia si riscontra ad Agraria e Giurisprudenza mentre le percentuali maggiori di ricercatrici si hanno in corrispondenza del Polo di Studi Umanistici (70%) e di quello di Agraria (66,7%) (Tab. 8).

**Graf. 9 - Personale docente per ruolo e genere per l'anno 2014**



Fonte: Settore Personale Docente e Ricercatore dell'Università di Foggia

**Tab. 8 - Personale docente e composizione per genere per ruolo e Polo – anno 2014**

PERSONALE DOCENTE	Ordinari	Associati	Ricercatori
AGRARIA	16	16	33
ECONOMIA	20	17	35
GIURISPRUDENZA	21	15	21
STUDI UMANISTICI	12	9	40
MEDICINA E CHIRURGIA	23	29	48
<b>TOTALE</b>	<b>92</b>	<b>86</b>	<b>177</b>

Fonte: Settore Personale Docente e Ricercatore dell'Università di Foggia - Dati al 30/09/2014

L'analisi della distribuzione per età del corpo docente dell'Università di Foggia evidenzia che, nel 2014, la frequenza maggiore di ordinari e associati si ha in corrispondenza della fascia di età che va dai 50 ai 59 anni, mentre per i ricercatori tale valore lo si riscontra nella fascia dai 40 ai 49 anni. Inoltre, è possibile affermare che le ricercatrici rappresentano la componente "più giovane" del corpo docente (Tab. 9).

**Tab.9 - Personale docente per ruolo, genere e fascia di età - anno 2014**

<b>PERSONALE DOCENTE</b>	<b>Ordinari</b>	<b>% F</b>	<b>Associati</b>	<b>% F</b>	<b>Ricercatori</b>	<b>% F</b>
Fino a 29 anni	0	0,0	0	0,0	0	0,0
30 - 34	0	0,0	0	0,0	3	66,7
35 - 39	0	0,0	2	0,0	56	57,1
40 - 49	22	13,6	34	50,0	96	51,0
50 - 59	40	27,5	36	38,9	20	35,0
60 ed oltre	30	6,7	12	28,6	2	50,0
<b>TOTALE</b>	<b>92</b>	<b>17,4</b>	<b>86</b>	<b>39,6</b>	<b>177</b>	<b>51,4</b>

**Fonte: Settore Personale Docente e Ricercatore dell'Università di Foggia - Dati al 30/09/2014**

L'analisi della distribuzione per area di appartenenza del personale tecnico-amministrativo evidenzia che la frequenza maggiore si ha per l'Area Amministrativo-Gestionale con 197 unità. La componente femminile di tutte le Aree presenti nell'Ateneo supera sempre il 50%, fatta eccezione per l'Area socio- sanitaria dove è presente una sola unità e questa è di genere maschile (Tab. 10).

**Tab. 10 - Personale tecnico-amministrativo per area di appartenenza - anno 2014**

<b>AREA DI APPARTENENZA</b>	<b>PERSONALE TECNICO- AMMINISTRATIVO</b>	<b>% F</b>
biblioteche	7	71,4
amministrativo-gestionale	197	57,9
servizi generali e tecnici	28	53,6
tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	117	51,3
socio-sanitaria	1	0,0
collaboratori ed esperti linguistici	4	75,0
<b>ATENE0</b>	<b>354</b>	<b>55,7</b>

**Fonte: Settore Personale Tecnico-Amministrativo dell'Università di Foggia - Dati al 30/09/2014**

Analizzando la distribuzione per categoria di appartenenza del personale tecnico-amministrativo risulta evidente che la categoria C è quella più numerosa con 186 unità. Per quanto riguarda la distribuzione per genere, fatta eccezione per la categoria degli EP, dove la componente femminile rappresenta solo il 43,3%, per le altre categorie la presenza femminile è sempre superiore al 50% (Tab. 11).

**Tab. 11 - Personale tecnico-amministrativo per genere e per categoria di appartenenza - anno 2014**

<b>CATEGORIA DI APPARTENENZA</b>	<b>PERSONALE TECNICO- AMMINISTRATIVO</b>	<b>% F</b>
categoria B	34	52,9
categoria C	186	55,4
categoria D	100	60,0
categoria EP	30	43,3
collaboratori e esperti linguistici	4	75,0
<b>ATENE0</b>	<b>354</b>	<b>55,7</b>

**Fonte: Settore Personale Tecnico-Amministrativo dell'Università di Foggia - Dati al 30/09/2014**

La distribuzione per età del personale tecnico-amministrativo (Tab. 12) dell'Università di Foggia presenta nel 2014 un'età media di 45 anni e nove mesi per il sesso maschile e di 43 anni per quello femminile.

La categoria EP presenta l'età media più alta, ovvero 49 anni; mentre, la più bassa si riscontra nella categoria C con un valore medio intorno a 42 anni e nove mesi: 42 anni e 2 mesi per il sesso femminile e 43 anni e 6 mesi per quello maschile.

In tutte le categorie, la percentuale di dipendenti con età maggiore o uguale ai 60 anni è bassissima mentre quelli con età inferiore ai 49 anni rappresentano la maggioranza dell'organico.

**Tab. 12 - Personale tecnico-amministrativo per genere, per categoria di appartenenza e per fascia di età**

<b>PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO</b>	<b>Cat. B</b>	<b>% F</b>	<b>Cat. C</b>	<b>% F</b>	<b>Cat. D</b>	<b>% F</b>	<b>Cat. EP</b>	<b>% F</b>	<b>Coll.ri ed esperti linguistici</b>	<b>% F</b>
Fino a 29 anni	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
30 - 34	0	0,00	11	54,55	0	0,00	0	0,00	0	0,00
35 - 39	5	80,00	53	62,26	22	72,73	2	50,00	0	0,00
40 - 49	8	50,00	91	53,85	55	63,64	17	41,18	1	100,00
50 - 59	18	44,44	28	50,00	20	35,00	10	50,00	2	100,00
60 ed oltre	3	66,67	3	33,33	3	66,67	1	0,00	1	0,00
<b>ATENE0</b>	<b>34</b>	<b>52,94</b>	<b>186</b>	<b>55,38</b>	<b>100</b>	<b>60,00</b>	<b>30</b>	<b>43,33</b>	<b>4</b>	<b>75,00</b>

**Fonte: Settore Personale Tecnico-Amministrativo dell'Università di Foggia Dati al 30/09/2014**

Nel periodo considerato si rileva una lieve diminuzione della spesa di personale strutturato che è passato da 36.400.053 di euro, del 2009, ai 35.783.251 del 2014. Sulla spesa del personale incide notevolmente quella relativa al corpo docente. Comunque, negli ultimi quattro anni, questa si è ridotta in virtù del blocco degli scatti stipendiali e del numero esiguo di docenti che ha beneficiato di una progressione di carriera (Tab. 13).

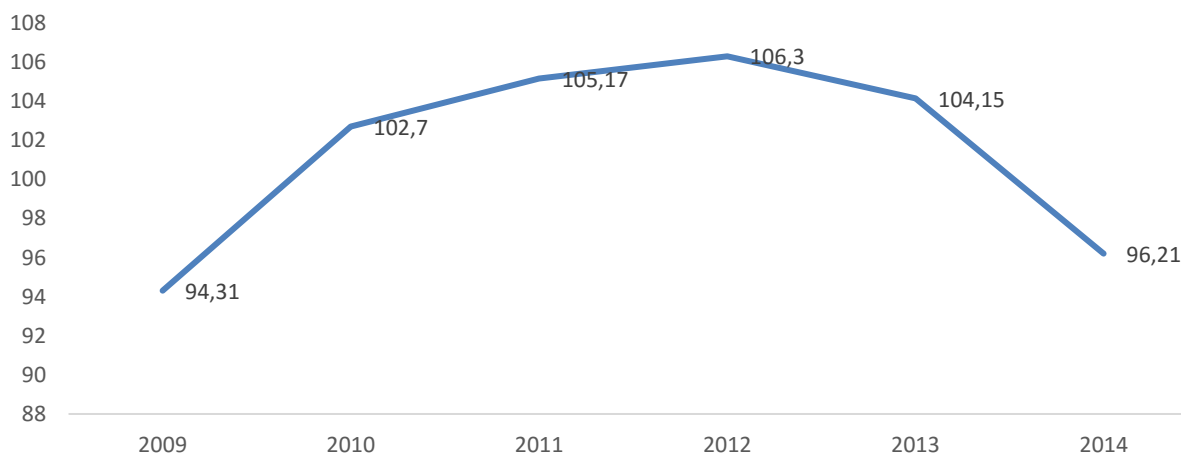
**Tab. 13 - Distribuzione della spesa di personale e delle entrate**

<b>ANNO</b>	<b>SPESE PERSONALE IN €</b>			<b>ENTRATE IN €</b>			<b>Entrate totali</b>
	<b>Docente</b>	<b>Tecnico- Amm.</b>	<b>Spesa Totale</b>	<b>PRO3*</b>	<b>FFO</b>	<b>TASSE</b>	
<b>2014</b>	24.088.723	11.694.528	<b>35.783.251</b>	192.966	37.192.529	8.065.072	<b>45.450.567</b>
<b>2013</b>	24.453.591	11.796.009	<b>36.249.600</b>	-	34.804.764	7.707.514	<b>42.512.278</b>
<b>2012</b>	25.498.392	11.844.314	<b>37.342.706</b>	163.984	35.128.776	7.639.183	<b>42.931.943</b>
<b>2011</b>	25.851.823	12.572.812	<b>38.424.635</b>	102.725	36.536.905	7.461.547	<b>44.101.177</b>
<b>2010</b>	25.537.113	12.721.912	<b>38.259.025</b>	282.214	37.253.728	6.686.833	<b>44.222.775</b>
<b>2009</b>	23.813.904	12.586.149	<b>36.400.053</b>	306.852	38.596.307	5.796.339	<b>44.699.498</b>

\*Indicatore di spesa %= Totale spese personale/ Totale entrate

Fonte: Settore Trattamenti Economici dell'Università di Foggia  
\*PRO3= Finanziamento per la programmazione triennale

**Graf. 10 Rapporto tra la spesa per il Personale e FFO dal 2009 al 2014**



Fonte: Settore Trattamenti Economici dell'Università di Foggia

I risultati delle indagini sul personale dipendente

La CiVIT, con propria delibera del 29 maggio 2013 ha provveduto a fornire agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) i modelli per realizzare le indagini sul personale dipendente "volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale". La stessa delibera precisa che la rilevazione, una volta entrata a regime, dovrebbe essere svolta con frequenza annuale, riferita all'anno solare precedente ed in tempi tali da consentirne la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. b), entro il 30 giugno.

In virtù di queste indicazioni sono stati adottati ed inseriti all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, attualmente in vigore, i seguenti allegati:

Allegato 1 – Questionario per la rilevazione del livello di benessere organizzativo da parte del personale di categoria D, C, e B;

Allegato 2 – Questionario per la rilevazione del grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;

Allegato 3 – Questionario per la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Gli allegati 1, 2 e 3, seguono, infatti, gli schemi dei questionari proposti dalla CiVIT, ovvero sono suddivisi in ambiti tematici; per ogni ambito è stato individuato un gruppo di domande o, per meglio dire, di asserzioni, rispetto alle quali il compilatore è chiamato ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala da 1 a 6. Alcune asserzioni sono a polarità negativa, ossia tali per cui una condivisione elevata rappresenterebbe un basso grado di benessere; in fase di somministrazione del questionario tali asserzioni sono state opportunamente evidenziate, al fine di richiamare l'attenzione del compilatore sulla



corretta valenza della domanda posta.

I questionari mirano a rilevare diversi aspetti del contesto lavorativo del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo funzionale alla determinazione del livello di performance organizzativa ed individuale (Tab.14):

**Tab. 14 - Aspetti di contesto**

<b>Allegato 1. Benessere organizzativo</b>	<b>Domande</b>
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	<b>9</b>
B - Le discriminazioni	<b>9</b>
C - L'equità nella mia amministrazione	<b>5</b>
D - Carriera e sviluppo professionale	<b>5</b>
E - Il mio lavoro	<b>5</b>
F - I miei colleghi	<b>5</b>
G - Il contesto del mio lavoro	<b>5</b>
H - Il senso di appartenenza	<b>5</b>
I - L'immagine della mia amministrazione	<b>3</b>
Importanza degli ambiti di indagine	<b>9</b>
<b>Allegato 2. Grado di condivisione del sistema di valutazione</b>	<b>Domande</b>
L - La mia organizzazione	<b>4</b>
M - Le mie performance	<b>4</b>
N - Il funzionamento del sistema	<b>5</b>
<b>Allegato 3. Valutazione del superiore gerarchico</b>	<b>Domande</b>
O - Il mio capo e la mia crescita	<b>4</b>
P - Il mio capo e l'equità	<b>2</b>
Q - Il mio capo e il ruolo	<b>4</b>

Gli ambiti di indagine degli allegati 1, 2 e 3, riportati con le lettere dalla A alla Q, presentano asserzioni che rispecchiano quelle dello schema CiVIT, con l'aggiunta di quattro affermazioni, individuate dai codici Q.01, Q.02, Q.03 e Q.04, tutte con connotazione positiva, inserite nell'ambito della valutazione del superiore gerarchico. Infine, le asserzioni a valenza negativa sono riportate in rosso e in corsivo (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05).

Le tre indagini prevedono una serie di affermazioni rispetto alle quali il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo in base ad una scala a sei livelli (1-2-3-4-5-6) che va dal "totale disaccordo con l'affermazione" al "totale accordo con l'affermazione". Inoltre, ogni affermazione ha una "connotazione", ovvero può esprimere una caratteristica positiva o negativa: ad esempio, essere d'accordo con l'affermazione "Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente" esprime un giudizio positivo riguardo al senso di appartenenza, mentre essere d'accordo con l'affermazione "Se potessi, comunque cambierei ente" rappresenta un giudizio negativo. Pertanto, per equiparare i risultati di un'affermazione a connotazione positiva a quelli di un'affermazione a connotazione negativa per questi ultimi è necessario invertire i punteggi.

Il primo gruppo di domande o asserzioni (A – I) riguarda il benessere organizzativo ed il livello di importanza percepito, rispetto all'ambito tematico trattato.

Tra i 298 destinatari del suddetto gruppo di domande (Benessere organizzativo) hanno restituito il questionario 142 unità per un tasso di copertura del 48% circa. Nel complesso gli ambiti compilati hanno fornito una valutazione media generale di 4,21 su sei.

Nelle tabelle 15 sono riportati i dati di sintesi relativi agli ambiti di indagine del questionario: nello specifico, in due ambiti (C e D) su nove, si registra una propensione ad essere in disaccordo in quanto circa 3 rispondenti su 2 non ritengono che nell'amministrazione ci sia equità in ambito lavorativo e che il nostro Ateneo garantisca sviluppo professionale e di carriera. Quest'ultima considerazione proviene dalla lettura del rapporto tra giudizi positivi (espressi dai valori di scala 4, 5 e 6) e giudizi negativi (espressi dai valori di scala 1, 2 e 3).

**Tab. 15 – Punteggio medio, indice di propensione all'adesione e percentuale di risposte favorevoli.**

<b>Benessere organizzativo</b>	<b>Punteggio medio</b>	<b>Giudizi positivi ----- Giudizi negativi</b>	<b>Posizione Importanza attribuita</b>
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4.14	1.99	8
B - Le discriminazioni	4.99	6.21	6
C - L'equità nella mia amministrazione	3.21	0.76	7
D - La carriera e lo sviluppo professionale	3.04	0.61	2
E - Il mio lavoro	4.63	5.46	4
F - I miei colleghi	4.64	4.04	1
G - Il contesto del mio lavoro	3.45	1.01	3
H - Il senso di appartenenza	4.72	4.51	5
I - L'immagine della mia amministrazione	5.20	17.47	9
TOTALE	4.21	2.20	

Nelle schede che seguono (Tab. 16), per ogni ambito di indagine sono riportate le diverse asserzioni oggetto di indagine, per ognuna delle quali si esprimono: il numero di risposte valide (considerato che i rispondenti sono stati 142 unità), la media aritmetica per ogni item e il rapporto tra giudizi positivi e giudizi negativi.

**Tab.16 – Ambiti:**

**A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato**

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>	<b>Totale risposte valide</b>	<b>Media aritmetica</b>	<b>Giudizi positivi ----- Giudizi negativi</b>
A.01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	141	3.77	1.66
A.02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	142	3.08	0.54
A.03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	141	3.92	2.00
<i>A.04 - Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)</i>	140	4.89	4.60
<i>A.05 - Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro</i>	141	4.77	3.70
A.06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	142	4.26	2.02
A.07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	141	4.37	3.41
A.08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	137	4.23	3.03
<i>A.09 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)</i>	142	3.99	1.22
TOTALE		4.14	1.99

**B - Le discriminazioni**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
B.01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	139	4.67	4.79
B.02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	139	5.09	16.38
B.03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	139	5.45	33.75
<b>B.04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</b>	140	3.99	1.33
B.05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	138	5.43	22.00
B.06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	134	5.49	21.33
<b>B.07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</b>	140	4.31	2.33
B.08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	136	5.49	26.20
B.09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	56	5.14	8.33
TOTALE		4.99	6.21

### C - L'equità nella mia amministrazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
C.01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	138	3.27	0.82
C.02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	138	3.12	0.60
C.03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	138	2.86	0.53
C.04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	136	2.70	0.42
C.05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	139	4.12	2.16
TOTALE		3.21	0.76

### D - La carriera e lo sviluppo professionale

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
D.01 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	138	2.67	0.33
D.02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	139	2.42	0.25
D.03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	137	2.82	0.47
D.04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	139	3.88	1.73
D.05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	139	3.42	0.93
TOTALE		3.04	0.61

### E - Il mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
E.01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	134	4.65	5.38
E.02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	136	5.25	21.67
E.03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	133	4.37	3.93
E.04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	134	4.83	7.93
E.05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	135	4.04	2.86
TOTALE		4.63	5.46

### F - I miei colleghi

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
F.01 - Mi sento parte di una squadra	141	4.31	2.62

F.02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	141	5.42	34.25
F.03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	140	5.04	9.77
F.04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	139	4.40	2.76
F.05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	140	4.03	2.04
TOTALE		4.64	4.04

### G - Il contesto del mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
G.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	140	3.11	0.75
G.02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	140	3.56	1.15
G.03 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	142	3.52	1.03
G.04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	139	3.46	0.99
G.05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	140	3.60	1.19
TOTALE		3.45	1.01

### H - Il senso di appartenenza

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
H.01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	142	4.91	9.14
H.02 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	142	5.42	22.67
H.03 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	141	5.23	9.85
H.04 - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	139	4.06	2.66
<i>H.05 - Se potessi, comunque cambierei ente</i>	141	3.96	1.47
TOTALE		4.72	4.51

### I - L'immagine della mia amministrazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
I.01 - La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	139	5.33	22.17
I.02 - Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	138	5.07	14.33
TOTALE		5.20	17.47

Il secondo gruppo di domande o asserzioni (L – N) riguarda la condivisione, da parte del personale tecnico-amministrativo, del Sistema di misurazione valutazione in vigore; per tale gruppo si è richiesto al compilatore di esprimersi sempre su una scala da 1 a 6.

Tra i 298 destinatari del suddetto gruppo di domande (Grado di condivisione del sistema di misurazione) hanno restituito il questionario 140 unità, con un tasso di copertura del 47% circa.

Nella tabella 17 sono riportati i dati di sintesi relativi agli ambiti di indagine del questionario, nello specifico, nei primi due ambiti si registra una maggiore propensione ad essere in accordo, infatti, i giudizi positivi superano quelli negativi (circa 10 su 8 nel primo ambito e 10 su 6 nel secondo). Di contro, il terzo ambito evidenzia che a circa 9 giudizi positivi corrispondono 10 giudizi negativi evidenziando un disagio rispetto al funzionamento del sistema di misurazione e valutazione.

**Tab. 17 – Punteggio medio, indice di propensione all'adesione e percentuale di risposte favorevoli.**

<b>Grado di condivisione del sistema di valutazione</b>	<b>Punteggio medio</b>	<b>Giudizi positivi ----- Giudizi negativi</b>
L – La mia organizzazione	3.49	1.20
M - Le mie performance	3.78	1.72
N – Il funzionamento del sistema	3.26	0.87
TOTALE	3.49	1.17

Nelle schede che seguono (Tab. 18), per ogni ambito di indagine sono riportate le diverse asserzioni oggetto di indagine, per ognuna delle quali si esprimono: il numero di risposte valide (considerato che i rispondenti sono stati 140 unità), la media aritmetica per ogni item ed il rapporto tra giudizi positivi) e giudizi negativi. Pertanto, il valore quest'ultimo rapporto ci spiegherà che ad ogni giudizio negativo corrispondono tanti giudizi positivi quanto è il rapporto stesso.

**Tab. 18 – Ambiti:  
L – La mia organizzazione**

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>	<b>Totale risposte valide</b>	<b>Media aritmetica</b>	<b>Giudizi positivi ----- Giudizi negativi</b>
L.01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	137	3.25	0.78
L.02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	137	3.41	1.21
L.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	134	3.49	1.20
L.04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	132	3.83	1.87
TOTALE		3.49	1.20

**M - Le mie performance**

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>	<b>Totale risposte valide</b>	<b>Media aritmetica</b>	<b>Giudizi positivi ----- Giudizi negativi</b>
M.01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	134	3.72	1.68
M.02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	134	3.93	2.27
M.03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	137	3.91	1.98
M.04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	136	3.57	1.19
TOTALE		3.78	1.72

**N – Il funzionamento del sistema**

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>	<b>Totale risposte valide</b>	<b>Media aritmetica</b>	<b>Giudizi positivi ----- Giudizi negativi</b>
N.01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	138	3.55	1.26
N.02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	138	3.37	1.12
N.03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	140	3.30	0.84
N.04 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	140	2.69	0.43
N.05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	139	3.40	0.93
TOTALE		3.26	0.87

Il terzo gruppo di domande o asserzioni (O – Q) riguarda la valutazione del superiore gerarchico; per tale gruppo si è richiesto al compilatore di esprimersi, sempre su una scala da 1 a 6. I rispondenti al questionario indicato (Valutazione del superiore gerarchico) sono stati divisi in due sottogruppi, ovvero chi ha valutato il personale di categoria EP e chi ha valutato il Direttore Generale quale superiore gerarchico.

Per il primo sottogruppo, composto dal personale di categoria B, C e D, sono stati raccolti 291 questionari su un totale di questionari compilabili pari a 504 unità (il 58% circa). La differenza tra questionari presentabili ed il numero di collaboratori interessati all'indagine, ovvero 213 unità, è determinata dalla possibilità, per la maggior parte dei collaboratori, di poter valutare due EP: il proprio responsabile di Area EP ed il rispettivo vicario.

Nel complesso gli ambiti compilati hanno fornito una valutazione media di 4,77 su sei. Così come si evince dalla tabella 19 nella quale sono riportati i dati relativi agli ambiti di indagine del questionario. Nello specifico si evidenzia che i tre ambiti forniscono una media positiva e, quindi, una propensione ad essere in accordo rispetto alle affermazioni degli ambiti stessi. In tale contesto si rimarca un generale senso di benessere rispetto agli ambiti analizzati.

**Tab. 19 – Punteggio medio, indice di propensione all'adesione e percentuale di risposte favorevoli.**

Valutazione del superiore gerarchico (EP)	Punteggio medio	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
O – Il mio capo e la mia crescita	4.68	4.13
P – Il mio capo e l'equità	4.83	5.17
Q – Il mio capo e il ruolo	4.82	5.20
TOTALE	4.77	4.72

Nelle schede che seguono (Tab. 20), per ogni ambito di indagine sono riportate le diverse asserzioni oggetto di indagine, per ognuna delle quali si esprimono: il numero di risposte valide, la media aritmetica per ogni item ed il rapporto tra giudizi positivi e giudizi negativi.

**Tab. 20 – Ambiti:**

**O – Il mio capo e la mia crescita**

	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
O.01 - Il tuo Capo ti aiuta a capire come puoi raggiungere i tuoi obiettivi	291	4.67	4.17
O.02- Il tuo Capo è sensibile ai tuoi bisogni personali	291	4.55	3.71
O.03 - Il tuo Capo riconosce quanto svolgi bene il tuo lavoro	291	4.64	3.37
O.04 - Il tuo Capo ti ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le tue proposte	291	4.87	5.93
TOTALE		4.68	4.13

**P – Il mio capo e l'equità**

	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
P.01- Il tuo Capo agisce con equità, in base alla tua percezione	291	4.95	5.98
P.02 - Il tuo Capo gestisce efficacemente i problemi, criticità e conflitti	291	4.70	4.53
TOTALE		4.83	5.17

**Q – Il mio capo e il ruolo**

	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
Q.01 - Il tuo Capo ha le idee chiare sugli obiettivi di medio-lungo periodo, ovvero da riuscire a motivarti ed a farti dare il massimo nel tuo lavoro	291	4.63	4.00
Q.02 - Il tuo Capo favorisce la crescita professionale dei suoi diretti collaboratori compatibilmente con le loro aspirazioni	291	4.66	4.33
Q.03 - Il tuo Capo ti stima e ti considera una persona competente e di valore	291	4.97	6.29

Q.04 - Il tuo Capo valuta obiettivamente i suoi diretti collaboratori senza particolari favoritismi	291	5.03	7.36
TOTALE		4.82	5.20

Nel secondo sottogruppo, composto dal personale di categoria EP, ovvero 29 unità, sono stati raccolti 22 questionari. Tale seconda indagine ha registrato un tasso di copertura del 76% circa.

Nel complesso gli ambiti compilati hanno fornito una valutazione media di 4,01 su sei. Nella tabella 21 sono riportati i dati relativi agli ambiti di indagine del questionario. Nello specifico si evidenzia che i tre ambiti forniscono una media positiva e, quindi, una propensione ad essere in accordo rispetto alle affermazioni degli ambiti stessi (in media sono presenti circa 14-15 giudizi positivi a fronte di 8-7 giudizi negativi).

**Tab. 21 – Punteggio, percentuale di risposte favorevoli e grado di importanza per i tre ambiti del questionario sulla valutazione del Direttore Generale**

Valutazione del superiore gerarchico (Direttore Generale)	Punteggio medio	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
O – Il mio capo e la mia crescita	4.03	1.90
P – Il mio capo e l'equità	4.00	1.93
Q – Il mio capo e il ruolo	4.00	1.84
TOTALE	4.01	1.88

Nelle schede che seguono (Tab. 22), per ogni ambito di indagine sono riportate le diverse asserzioni oggetto di indagine, per ognuna delle quali si esprimono: il numero di risposte valide, la media aritmetica per ogni item ed il rapporto tra giudizi positivi e giudizi negativi.

**Tab. 22 – Ambiti:**

**O – Il mio capo e la mia crescita**

	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
O.01 - Il tuo Capo ti aiuta a capire come puoi raggiungere i tuoi obiettivi	22	4.09	2.14
O.02- Il tuo Capo è sensibile ai tuoi bisogni personali	22	3.77	1.44
O.03 - Il tuo Capo riconosce quanto svolgi bene il tuo lavoro	22	3.91	1.20
O.04 - Il tuo Capo ti ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le tue proposte	21	4.38	4.25
TOTALE	87	4.03	1.90

**P – Il mio capo e l'equità**

	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
P.01- Il tuo Capo agisce con equità, in base alla tua percezione	22	4.41	4.50
P.02 - Il tuo Capo gestisce efficacemente i problemi, criticità e conflitti	22	3.59	1.00
TOTALE	44	4.00	1.93

**Q – Il mio capo e il ruolo**

	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
Q.01 - Il tuo Capo ha le idee chiare sugli obiettivi di medio-lungo periodo, ovvero da riuscire a motivarti ed a farti dare il massimo nel tuo lavoro	22	3.68	1.44
Q.02 - Il tuo Capo favorisce la crescita professionale dei suoi diretti collaboratori compatibilmente con le loro aspirazioni	22	3.68	1.00

Q.03 - Il tuo Capo ti stima e ti considera una persona competente e di valore	22	4.18	2.14
Q.04 - Il tuo Capo valuta obiettivamente i suoi diretti collaboratori senza particolari favoritismi	22	4.45	4.50
TOTALE	88	4.00	1.84

### 2.3 I risultati raggiunti

Al fine di rappresentare i risultati raggiunti attraverso l'applicazione del Piano della Performance, nella presente sezione si riporta una descrizione sintetica dell'andamento degli obiettivi strategici, operativi e delle linee d'azioni correlate, al fine di riempire di contenuti la raggiunta performance organizzativa che sarà spiegata numericamente nei paragrafi successivi. Nell'ospicifico:

#### **A) Riduzione dei fuori corso**

Tale obiettivo è stato perseguito principalmente attraverso l'attività di counseling finalizzata a comprendere le difficoltà riscontrate e il perché della loro protratta inattività e, d'altra parte, per fornire ai soggetti coinvolti, ossia agli studenti fuori corso informazioni sui servizi a sostegno degli studenti che il Dipartimento offre; a tal fine, con l'intento di incentivarne la ripresa degli studi, sono stati contattati sia telefonicamente che per e-mail proponendo, ove possibile, il passaggio interno ad un Corso di Laurea attivo, Sono stati attivati i test di accesso per tutti i corsi di laurea triennale attivati nell'offerta formativa a.a. 2015/2016 al fine di selezionare gli studenti più capaci e motivati; Importante è stata anche l'introduzione dell'e-learning, in particolare, è stato attivato in modalità blended il corso di laurea in Scienze dell'educazione e della formazione presso il Dipartimento di Studi Umanistici per l'a.a. 2015/2016 e sono stati attivati 25 corsi MOOC in diverse discipline presso tutti i dipartimenti con la funzione di introdurre gli studenti delle quarte e quinte classi superiori sia ai concetti che ai metodi di insegnamento adottati dai docenti universitari.

#### **B) Qualificare l'offerta formativa nell'ottica dell'accreditamento, della valutazione e dell'autovalutazione**

Sono state utilizzate le procedure (CINECA) rese disponibili direttamente in Banca dati ministeriale per la gestione delle schede SUA e di tutti i dati ad essa collegati. Dette procedure sono state utilizzate anche in fase di progettazione e in fase di verifica ex ante di tutta l'offerta formativa. È stata avviata l'implementazione della procedura ESSE3 che sarà completamente operativa per la programmazione didattica nel corso del 2016. Tra le attività formative a sostegno della progettazione dei corsi di studio, il 23/10/2015, è stato tenuto un Seminario, all'interno del Presidio, "Le nuove procedure di compilazione della scheda SUA - CdS e l'analisi delle criticità emerse nella redazione della stessa". Il 14/12/2015 è stato tenuto un altro Seminario dal titolo "Il ruolo dei referenti della qualità dei Dipartimenti. Flussi di informazioni e procedure di accreditamento" rivolto a tutto il personale T.A. di Ateneo, durante il quale sono state presentate e discusse tutte le procedure per l'accreditamento iniziale e periodico dei Corsi di studio. Infine, il 25/11/2015, il Prof. Marco Abate, consigliere del CUN – Consiglio Universitario Nazionale – ha tenuto un seminario dal titolo "Ordinamenti didattici, tra accountability e programmazione" nel quale è stato trattato il tema della progettazione dei corsi di studio.

#### **C) Rafforzare e diversificare la dimensione internazionale dell'offerta formativa e la mobilità studentesca**

Sono stati attivati in alcuni dipartimenti corsi di lingua inglese di cui si è data ampia informazione, al fine di favorire la partecipazione degli studenti. I risultati sono stati molto positivi, registrando un'adesione significativa da parte degli studenti, sia italiani che



stranieri.

L'Ateneo ha continuato la politica a sostegno della mobilità studentesca, registrando un incremento degli studenti in mobilità, in ingresso e in uscita.

Sono stati stipulati nuovi accordi bilaterali interateneo per lo scambio studenti attivi, che risultano oggi essere oltre 600. Tra i percorsi formativi post laurea con rilascio di titolo doppio o congiunto, è stato attivato un Dual Degree Agreement tra l'Università di Foggia e la School of Law – Villanova University. Si registrano n. 2 summer school attivate per l'a.a. 2014/15.

#### **D) Razionalizzare l'offerta formativa**

E' stata effettuata una verifica dei requisiti minimi per corso di studio in fase di predisposizione della scheda SUA ed in fase di "riesame". Tutti i dati rilevati sono stati resi disponibili per le strutture didattiche di Ateneo e saranno, a breve pubblicate anche sul sito del Presidio della Qualità di Ateneo. La verifica dei requisiti minimi ha determinato la scelta degli Organi di governo di Ateneo di disattivare due corsi di laurea.

#### **E) Potenziare le attività finalizzate all'alta formazione**

Sono stati attivati e istituiti n. 8 master, i cui coordinatori ne hanno valutato la relativa coerenza con le esigenze socio-economiche del territorio, così come riportato nelle rispettive schede, approvate dagli organi competenti senza alcun rilievo formale. Inoltre, sono stati stipulati tutti gli accordi con le Aziende coinvolte nei master e a tal proposito, l'Ufficio competente ha predisposto delle FAQ, regolarmente pubblicate.

Al fine di aumentare la flessibilità delle procedure di reclutamento e selezione dei candidati, i bandi emanati hanno previsto la presentazione delle candidature attraverso la posta elettronica certificata, inoltre, i colloqui per i candidati, residenti all'estero, sono stati condotti in modalità telematica.

Nel Corso di Dottorato in Gestione dell'innovazione nei sistemi agro-alimentari nella Regione mediterranea è stata riservata una borsa di studio in favore di candidati laureati all'estero.

A seguito dell'introduzione dell'obbligo per i dottorandi di espletare l'esperienza di formazione e ricerca all'estero, per almeno sei mesi, si è registrato un notevole incremento di dottorandi all'estero, pertanto, si è provveduto a predisporre celermente i decreti di elevazione della borsa di studio.

#### **F) Potenziare i servizi e gli interventi a favore degli studenti**

E' pienamente operativa la procedura di immatricolazione che, attraverso la fase di pre-immatricolazione on-line e la generazione del MAV si completa con il pagamento dello stesso e la consegna del modello ISEE presso le segreterie. Le iscrizioni si formalizzano con il pagamento del MAV che viene scaricato dagli studenti accedendo al sistema "Student card". Si provvede tempestivamente, massimo in due giorni, all'attribuzione della Matricola ed alla predisposizione e consegna del libretto.

Tutti i dati di carriera sono allineati all'ANS attraverso una procedura che richiede l'invio al Ministero delle anagrafiche e dei dati di carriera presenti sul nostro data-base. A seguito della verifica dell'allineamento dei dati, si provvede alla correzione delle incongruenze riscontrate.

Il tasso di utilizzo della procedura di prenotazione on line e di verbalizzazione on line in alcuni dipartimenti è del 100% e in altri si avvicina a tale dato.

Sono state incrementate le uscite di orientamento presso gli istituti superiori anche in ottemperanza alle convenzioni di alternanza scuola lavoro. La collaborazione è stata sviluppata, inoltre, attraverso la partecipazione ad eventi fieristici del settore e attraverso l'organizzazione di un Open Day che ha visto la partecipazione di 1700 studenti in una sola giornata.

Sono stati organizzati diversi Career Day e Recruiting day, nonché giornate rivolte alla ricerca proattiva del lavoro (self placement).

Sono state organizzate giornate di selezione di studenti da parte di alcune aziende.

#### **G) Potenziare i servizi bibliotecari**

Nel corso del 2015, sono state organizzate diverse giornate di presentazione e formazione sulle banche dati, sia bibliografiche che citazionali, a cura dell'Area Biblioteche e degli editori interessati. Sono stati coinvolti sia gli utenti istituzionali che altre Aree dell'Ateneo, in particolare l'Area Ricerca.

I dati relativi agli accessi si sono rivelati in aumento (circa 50.000 accessi soltanto alle banche dati più rappresentative per settore nel 2015), soprattutto quelli dell'area scientifica oltre che di quella umanistica, grazie all'acquisizione di banche dati specifiche. Al fine di aumentare gli accessi alle risorse bibliografiche on line, è stato implementato uno strumento di ultima generazione, il discovery tool SUMMON, che attraverso un unico punto di accesso consentirà la ricerca su tutte le risorse on line disponibili in sede.

Anche l'organizzazione di corsi di formazione degli utenti ha contribuito ad una maggiore conoscenza delle banche dati nonché ad un incremento del loro utilizzo.

Il numero di accessi alle banche dati aumenterebbe in modo esponenziale se venisse data la possibilità di accedere da postazioni esterne all'Ateneo, tramite un'unica credenziale di accesso fornita agli utenti istituzionali, così come avviene in molti altri Atenei. L'Area Biblioteche, a tal fine, ha chiesto all'Area Informatica di entrare nella Federazione IDEM del GARR per usufruire del servizio di autenticazione istituzionale.

Nel 2015 sono stati catalogati 2.122 volumi e prosegue in tutte le biblioteche l'attività di recupero dei dati già presenti nel vecchio OPAC in SBN.

Per quanto riguarda l'attività di Document Delivery e Prestito Inter-bibliotecario, sono stati effettuate un totale di 2.550 transazioni mentre le richieste di prestito in sede sono state circa 6000.

A tutti gli studenti interessati è stata offerta una formazione specifica sull'uso dell'APP BiblioUnifg, oltre che nei corsi di Information Literacy.

#### **H) Supportare la ricerca di base e applicata**

Nel 2015 si registra un incremento del numero di docenti coinvolti in progetti competitivi nazionali 65/367 (nel 2014 sono stati 45/355) e internazionali 70/367 (nel 2014 sono stati 49/355).

A supporto della presentazione e della rendicontazione dei progetti sono stati svolti n. 2 corsi: uno volto ad illustrare le procedure di rendicontazione dei progetti europei nell'ambito del programma "HORIZON 2020", in data 03/05/2015 e l'altro finalizzato ad illustrare come presentare una proposta progettuale di successo nell'ambito del programma HORIZON 2020, in data 10-11/11/2015.

#### **I) Incentivare la ricerca di base e applicata**

Il Settore Ricerca ha collaborato con il Cineca per l'implementazione della procedura necessaria far richiedere ai docenti il codice ORCID su IRIS, ha supportato i docenti nella richiesta di attribuzione del codice in parola obbligatorio per partecipare alla VQR ed infine, a dicembre, ha iniziato la fase di assistenza tecnica-amministrativa ai docenti per la selezione dei prodotti.

Sono state svolte n. 5 presentazioni, di seguito dettagliate, delle linee guida VQR 2011-2014 presso tutti i Dipartimenti: Studi Umanistici (15.09.2015), Economia (22.09.2015), Giurisprudenza (23.09.2015), Agraria (23.09.2015) di Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche e di Medicina Clinica Sperimentale (22.10.2015).

#### **L) Supportare gli assetti istituzionali e i nuovi modelli organizzativi**

E' stato introdotto un sistema progressivo di identificazione delle procedure di gara espletate distinto per Lavori-Servizi-Forniture, (L\_-2015, S\_-2015, F\_-2015) che consente il controllo numerico delle procedure avviate e concluse.

La diffusione dell'adozione da parte della nostra Amministrazione dello strumento dell'accordo quadro per l'affidamento dei lavori, servizi e forniture, ha consentito la riduzione degli affidamenti diretti, ai sensi dell'art. 57 del DPR 163/06, poichè l'accordo quadro rappresenta una modalità di selezione del contraente con cui poter stipulare, in caso di necessità, contratti senza ulteriori confronti competitivi.

La modalità di indizione della gara aperta può ritenersi una consuetudine sia sul mercato libero sia sulle piattaforme elettroniche, registrando un aumento significativo rispetto al 2014 di tale modalità di indizione.

Nel 2015, dopo aver definito un'impostazione iniziale del controllo di gestione per il nostro Ateneo con l'individuazione di n. 7 centri di costo/profitto, l'attenzione del gruppo di lavoro si è focalizzata sulla definizione di idonei criteri di ripartizione dei costi comuni/indiretti tra i differenti centri di costo/profitto già individuati.

I costi imputati ai diversi centri costo/profitto saranno ulteriormente classificati e ripartiti in ragione della rispettiva attività di riferimento (ricerca, didattica, attività commerciale, attività di supporto, attività assistenziale, terza missione).

#### **M) Migliorare la gestione delle risorse umane**

In collaborazione con il responsabile dell'Area sistemi informativi, è stata effettuata la mappatura delle competenze che consente di monitorare e conoscere il bagaglio di competenze che sono presenti nell'Ateneo, al fine da un lato di valorizzare e capitalizzare le esperienze delle risorse umane presenti nell'istituzione, dall'altro di progettare e programmare piani di formazione e azioni di sviluppo e miglioramento dell'organizzazione. Il progetto di rilevazione e mappatura delle competenze è nato dalla precisa convinzione dell'esigenza da parte dell'istituzione di valorizzare il lavoratore in quanto soggetto-persona portatore di una sua storia formativa, professionale oltre che personale, valore strategico dell'organizzazione a partire dal riconoscimento delle competenze e dalla conseguente capitalizzazione delle stesse.

La finalità, senza alcun intento valutativo, è realizzare una rilevazione (non obbligatoria ma su base volontaria) oggettiva delle competenze possedute dal personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato al fine di promuovere la conoscenza della "geografia" e "morfologia" delle competenze del personale per capire come valorizzare le risorse umane dell'Ateneo, anche identificando e sviluppando nuove conoscenze, abilità e competenze.

Per raggiungere questo obiettivo, il gruppo di lavoro, nominato con decreto rettorale n. 248-2014 del 14 febbraio 2014, ha realizzato un questionario online attraverso la piattaforma Google Apps for Edu, sulla base del documento approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23/09/2014.

Il questionario, realizzato in tempi brevi, ha assolto il proprio compito di raccogliere i dati (in modo non strutturato, non essendo un'applicazione "poggiata" su un database) nel periodo febbraio-aprile 2015.

Nell'anno 2015 è stato predisposto, a seguito dell'emanazione del regolamento sulla formazione, il piano triennale della formazione del personale, triennio 2015/2017, e contestualmente la programmazione annuale 2015, i cui principali interventi hanno cercato di realizzare cambiamenti organizzativi e tecnologici, promuovendo sviluppo, efficacia ed efficienza dei servizi erogati.

E' stata confermata l'attenzione nei confronti dell'aggiornamento tecnico professionale, garantendo il supporto per la partecipazione a convegni e conferenze, con il coinvolgimento del personale tecnico amministrativo appartenente alle cat. B, C, D ed EP, assunto a tempo indeterminato e determinato.

L'attività di formazione si è realizzata con l'attivazione di n. 48 eventi formativi all'interno dell'Università stessa, ma è stata data la possibilità di partecipare ad eventi formativi svoltisi in sedi esterne, presso enti pubblici e privati per un totale di n. 32 eventi ai quali si

aggiungono n. 38 eventi seguiti tramite webinar, organizzati dal FORMEZ sull'anticorruzione, seguiti da n. 124 dipendenti in sede, dalla propria postazione di lavoro. La formazione ha riguardato tematiche relative ad amministrazione trasparente, anticorruzione, contabilità, ragioneria, economato, ricerca e progetti comunitari, valutazione, biblioteche, personale, sicurezza, lavori pubblici, appalti e contratti, protocollo, posta elettronica.

Si evidenzia che, anche grazie ad un costante aggiornamento della banca dati della formazione del personale, alla quale hanno accesso tutti i dipendenti, si è cercato di migliorare la pianificazione e la programmazione delle attività di aggiornamento e sviluppo professionale del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.

#### **N) Migliorare l'efficienza e l'efficacia delle azioni amministrativo-gestionali**

Nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 18 novembre 2015 è stato approvato lo Stato patrimoniale al 1/01/2014 e il primo bilancio unico per l'esercizio 2014.

Nel corso dell'anno 2015, l'Area Programmazione finanziaria e Affari generali ha svolto tutto il lavoro preparatorio per predisporre lo stato patrimoniale iniziale al 1/01/2014. Sono stati analizzati tutti i crediti e i debiti dell'Ateneo per verificarne l'effettiva riscuotibilità; inoltre, sono state controllate le contabilizzazioni effettuate per i progetti di ricerca al fine di quantificare i risconti ad essi collegati. È stata effettuata la ricognizione di tutto il patrimonio immobiliare dell'Ateneo e la rispettiva valutazione e definizione dei fondi di ammortamento. Sono stati migrati i beni mobili dal programma di contabilità finanziaria "J-Cofi" al nuovo programma di contabilità economico-patrimoniale U-Gov in modo da procedere alla valutazione del patrimonio mobiliare e alla definizione dei fondi di ammortamento. Sono stati definiti i fondi rischi e le perdite su crediti. È stato quantificato il TFR dei lettori.

È stato predisposto e presentato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2015.

Allo stesso tempo le attività di supporto al NVA si sono realizzate nel rispetto delle scadenze previste dalla normativa nazionale, nonché nel rispetto delle prassi interne definite dallo stesso Nucleo.

In collaborazione con il Direttore generale, è stata eseguita l'attività inerente l'attuazione del piano triennale della prevenzione della corruzione, l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione (le aree maggiormente esposte al rischio corruzione), individuando gli interventi organizzativi atti a prevenirli.

La valutazione ha considerato l'identificazione del rischio, l'analisi delle cause degli eventi rischiosi e la ponderazione del rischio, fondamentale per la definizione delle priorità di trattamento.

Il trattamento del rischio, infine, è stato attuato intervenendo sul rischio emerso attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto, azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere; misure adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili.

#### **2.4 Le criticità e le opportunità**

Il periodo esaminato è caratterizzato dalla negativa congiuntura economica, segnata dalla riduzione dei finanziamenti pubblici alle Università e dalla conseguente impossibilità di potenziare i servizi offerti all'utenza (vedi anche paragrafo 6.2) ed è correlato alla limitazione dell'incremento delle tasse universitarie, alla contrazione delle immatricolazioni e iscrizioni e all'innalzamento del tasso di abbandono accademico.

L'Ateneo, al fine di contrastare il suddetto disagio, ha posto maggiore attenzione al principio di economicità nell'utilizzo delle risorse, attenendosi a tale principio, ha limitato

l'assunzione di personale a tempo determinato e ha razionalizzato, mediante la riorganizzazione del personale, il personale strutturato.

L'Ateneo, allo scopo di rafforzare i rapporti esistenti con la Regione Puglia, affinché quest'ultima, possa essere foriera di finanziamenti per la didattica, la ricerca e le risorse umane, si è impegnato a rafforzare e stabilizzare i rapporti stessi, mediante la condivisione di numerose attività progettuali.

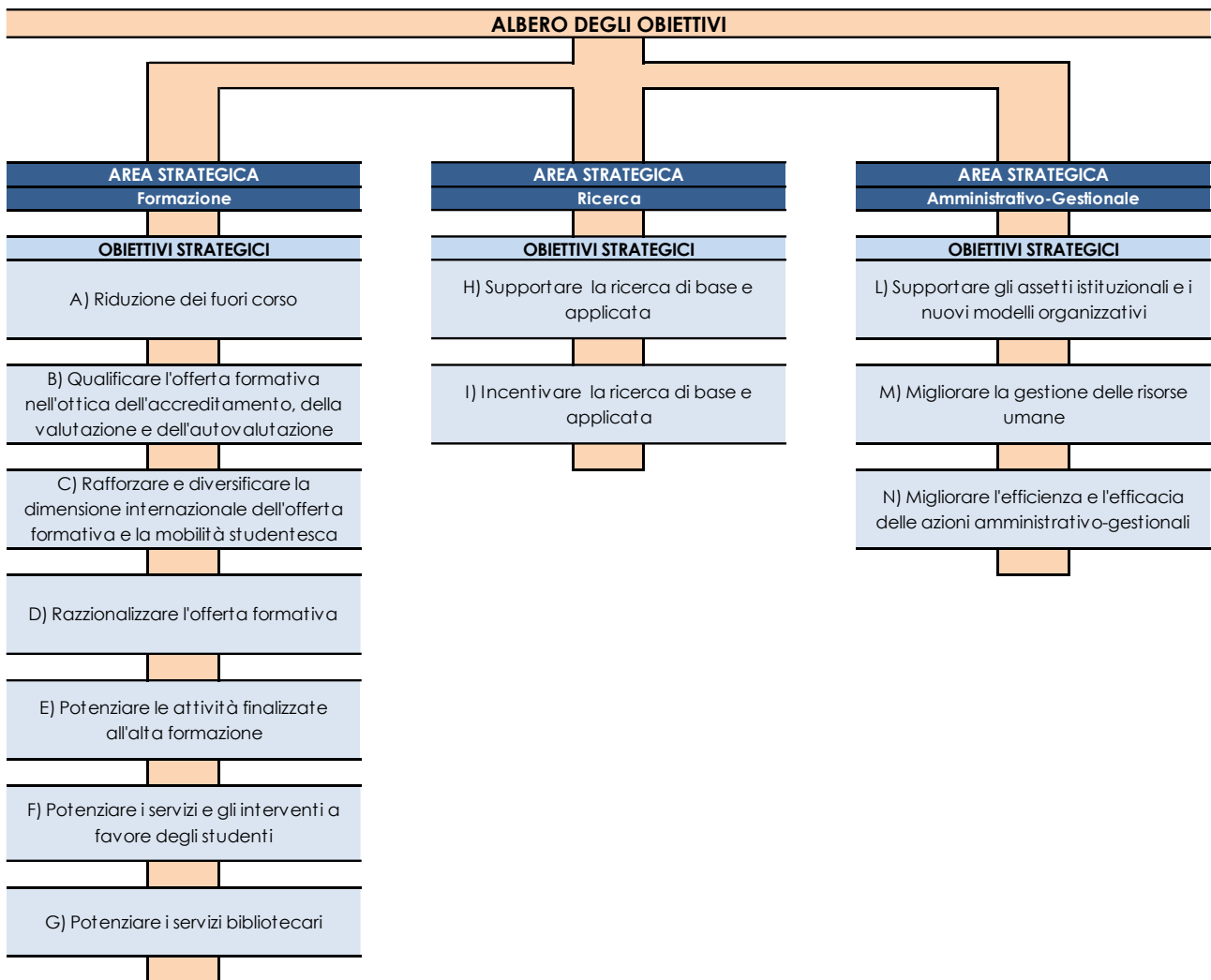
### 3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

#### 3.1 *Albero della performance*

Preliminarmente alla predisposizione del Piano della Performance, si è proceduto all'analisi di contesto interno ed esterno, seguita dalla compilazione di una tabella **S**(Strengths/punti di forza)**W**(Weaknesses/punti di debolezza)**O**(Opportunities/opportunità)**T**(Threats/minacce).

Allo scopo di definire le linee strategiche, atte al completo raggiungimento della mission e del mandato istituzionale del nostro Ateneo, si è provveduto ad una analisi accurata del mondo esterno, distinguendo gli elementi, che interessano direttamente la nostra Università, in opportunità e minacce. Successivamente, si è passati ad una osservazione del contesto interno, evidenziando i fattori che rappresentano i punti di forza della nostra organizzazione e i fattori che ne rappresentano i punti di debolezza.

L'analisi di contesto esterno è stato di tipo generale, pertanto si è fatto ricorso ad una serie di variabili esterne di tipo economico, sociale, tecnologico e ambientale tenendo conto delle peculiarità della nostra organizzazione come centro di alta formazione. Le fonti informative che hanno alimentato la nostra analisi di contesto esterno sono state i testi legislativi di riforma e di finanziamento del sistema universitario, le informazioni socio economiche desumibili dalle pubblicazioni fatte dalle organizzazioni interregionali ARTI e DARE, i programmi quadro della commissione europea, il piano strategico regionale, la riforma Brunetta e il progetto 7FP.



Dall'analisi SWOT, riportata nel Piano della Performance, anno 2015, è stato possibile individuare le strategie e le azioni da adottare, necessarie alla definizione e alla strutturazione degli indicatori utili alla valutazione della performance organizzativa ed individuale. L'albero della performance rappresenta la sintesi del lavoro di analisi che si identifica negli obiettivi strategici. Gli stessi, con l'ausilio delle tabelle seguenti, sono stati declinati in obiettivi operativi e linee di azioni direttamente attribuiti alla responsabilità di ciascun dipendente di categoria EP. In definitiva, l'albero della performance è la rappresentazione di tre aree strategiche, le cui performance, calcolate come media aritmetica dei punteggi conseguiti dalla performance delle linee azioni associate ad ogni area strategica, sono riscontrabili nella tabella 23. Nella stessa tabella è anche riportata la performance organizzativa quale media aritmetica di tutti i punteggi conseguiti dalle linee d'azioni del Piano della performance.

**Tab.23 - Performance per area strategica**

Area Strategica	Totale
Didattica (n. 39/38 linee d'azioni)	0,9913
Ricerca (n. 11/11 linee d'azioni)	0,9982

Amministrativo – Gestionale (n. 29/25 linee d'azioni)	0,9948
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>0,9935</b>

### 3.2. Obiettivi strategici

La determinazione delle performance, indicate nel Sistema di misurazione e valutazione, ha alla base il punteggio conseguito dalle 74 linee di azioni effettive (indicate da A1.1 a N7.1), definite nel Piano della Performance per l'anno 2015. Premettendo che ad ogni linea d'azione è associato almeno un indicatore ed un target, ai fini della valutazione si è proceduto misurando:

- 1) **la performance di ciascun'azione**, ovvero la media aritmetica dei punteggi risultanti dagli scostamenti tra gli indicatori ed i rispettivi target associati a ciascuna azione;
- 2) **la performance di ciascun obiettivo strategico**, ovvero la media aritmetica dei punteggi conseguiti dalla performance delle linee azioni associate ad un obiettivo strategico.

Dalla lettura della tabelle 24 è possibile constatare le performance sopra descritte, ovvero la performance di ciascun obiettivo strategico, indicato con le lettere dalla A alla N.

**Tab.24 - Performance per obiettivo strategico**

AREA	Obiettivo strategico	Totale
Didattica (n. 39/38 linee d'azioni)	A - Ridurre il numero dei fuori corso ( n. 4 linee d'azioni)	1,0000
	B - Qualificare l'offerta formativa nell'ottica dell'accREDITamento della valutazione e dell'autovalutazione (n. 6 linee d'azioni)	1,0000
	C - Rafforzare e diversificare la dimensione internazionale dell'offerta formativa e la mobilità studentesca (n. 5 linee d'azioni)	1,0000
	D - Razionalizzazione dell'offerta didattica (n. 2 linee d'azioni)	1,0000
	E - Potenziare le attività finalizzate all'alta formazione (n. 6/5 linee d'azioni)	1,0000
	F - Potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti (n. 12 linee d'azioni)	0,9808
	G - Potenziare i servizi bibliotecari (n. 4 linee d'azioni)	1,0000
Ricerca (n. 11/11 linee d'azioni)	H - Sostenere la ricerca di base e applicata (n. 4 linee d'azioni)	0,9808
	I - Incentivare la ricerca di base e applicata (n. 7 linee d'azioni)	1,0000
Amministrativo – Gestionale	L - Supportare gli assetti istituzionali ed i nuovi modelli organizzativi (4/3 linee d'azioni)	1,0000
	M - Migliorare la gestione delle risorse umane (n. 4 linee d'azioni)	1,0000

(n. 29/25 linee d'azioni)	N - Migliorare l'efficienza e l'efficacia delle azioni amministrativo-gestionali (21/18 linee d'azioni)	0,9805
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>		<b>0,9913</b>

### 3.3. Obiettivi operativi

Associando a ciascuna lettera dell'obiettivo strategico un numero progressivo, ad esempio, A1) A2) A3) ..., si definiscono gli "obiettivi operativi" associati agli obiettivi strategici. Pertanto, dalla tabella 25 è possibile riscontrare **la performance di ciascun obiettivo operativo**, ovvero la media aritmetica dei punteggi conseguiti dalla performance delle azioni associate ad un obiettivo operativo.

**Tab.25 - Performance per obiettivo operativo**

Codice	Obiettivo operativo	Totale
A	A1 - INTRODURRE I TEST D'ACCESSO PER LE LAUREE TRIENNALI ( n. 1 linea d'azione)	1,0000
	A2 - RECUPERARE I DEBITI FORMATIVI ( n. 1 linea d'azione)	1,0000
	A3 - INTRODURRE LELEARNING ( n. 2 linee d'azioni)	1,0000
	<b>Media A</b>	<b>1,0000</b>
B	B1 - MIGLIORARE IL PROCESSO DI PROGETTAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA ( n. 2 linee d'azioni)	1,0000
	B2 - CONSOLIDARE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE E ASSICURAZIONE DELLA QUALITA' DELLA DIDATTICA ( n. 4 linee d'azioni)	1,0000
	<b>Media B</b>	<b>1,0000</b>
C	C1 - QUALIFICARE L'OFFERTA FORMATIVA NELLA DIMENSIONE INTERNAZIONALE ( n. 5 linee d'azioni)	1,0000
	<b>Media C</b>	<b>1,0000</b>
D	D1 – SOSTENIBILITA' DELL'OFFERTA FORMATIVA ( n. 2 linee d'azioni)	1,0000
	<b>Media D</b>	<b>1,0000</b>
E	E1 - ISTITUIRE PERCORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTI IN LINEA CON LE ESIGENZE DEL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO DEL TERRITORIO ( n. 1 linea d'azione)	1,0000
	E2 - FAVORIRE L'ATTRATTIVITA DEI CORSI DI DOTTORATO ( n. 5/4 linee d'azioni)	1,0000
	<b>Media E</b>	<b>1,0000</b>
F	F1 - POTENZIARE IL SISTEMA INFORMATIVO DI GESTIONE DELLE CARRIERE DEGLI STUDENTI ( n. 3 linee d'azioni)	0,9524
	F2 - INCENTIVARE LE AZIONI DI ORIENTAMENTO ( n. 8 linee d'azioni)	1,0000



	F3 - SOSTENERE LA MOBILITA' DEGLI STUDENTI DISABILI ( n. 1 linea d'azione)	1,0000
	<b>Media F</b>	<b>0,9808</b>
G	G1 - POTENZIARE I CORSI DI INFORMATION LITERACY ( n. 1 linea d'azione)	1,0000
	G2 - PROMUOVERE I SERVIZI BIBLIOTECARI ONLINE E INCREMENTARE LUTILIZZO DELLE RISORSE INFORMATICHE ( n. 3 linee d'azioni)	1,0000
	<b>Media G</b>	<b>1,0000</b>
H	H1 - POTENZIARE I PROGRAMMI DI SVILUPPO DELLA RICERCA SCIENTIFICA ( n. 4 linee d'azioni)	0,9808
	<b>Media H</b>	<b>0,9808</b>
I	I1 - PROMUOVERE E SOSTENERE LA COMPETITIVITA' NELLA RICERCA NAZIONALE E INTERNAZIONALE ( n. 4 linee d'azioni)	1,0000
	I2 - POTENZIARE LE AZIONI DI TRASFERIMENTO TECNOLOGICO PER LA VALORIZZAZIONE DELLA RICERCA SCIENTIFICA ( n. 3 linee d'azioni)	1,0000
	<b>Media I</b>	<b>1,0000</b>
L	L1 - INCREMENTARE L'UTILIZZO DEI SISTEMI DI SUPPORTO ALLE DECISIONI ( n. 4/3 linee d'azioni)	1,0000
	<b>Media L</b>	<b>1,0000</b>
M	M1 - PROGETTARE NUOVI ASSETTI ORGANIZZATIVI E DI ALLOCAZIONE DELLE RISORSE UMANE ( n. 3 linee d'azioni)	1,0000
	M2 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' ( n. 1 linea d'azione)	1,0000
	<b>Media M</b>	<b>1,0000</b>
N	N1 MIGLIORARE LA GESTIONE DELLA DINAMICA DELLE ENTRATE E DELLE USCITE ( n. 3 linee d'azioni)	0,9231
	N2 - INNOVARE I PROCESSI DI ACCOUNTABILITY ( n. 5/4 linee d'azioni)	1,0000
	N3 - ATTUARE IL PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA E LINTEGRITA, RISPETTANDO IL PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE ( n. 4 linee d'azioni)	1,0000
	N4 - GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE ( n. 1 linea d'azione)	1,0000
	N5 - SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO ( n. 3/2 linee d'azioni)	1,0000
	N6 - INNOVARE I PROCESSI INFORMATIVI DI ATENEO ( n. 4/3 linee d'azioni)	1,0000
	N7 - FAVORIRE LA COMUNICAZIONE MEDIANTE L'USO DEL WEB ( n. 1 linea d'azione)	0,9444
	<b>Media N</b>	<b>0,9805</b>
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>		<b>0,9913</b>

### 3.4. Obiettivi individuali

Dalla lettura della tabella 26 è possibile determinare la **performance individuale**, ovvero la media aritmetica dei punteggi provenienti dagli scostamenti tra gli indicatori ed i rispettivi target, associati a ciascuna linea di azione preventivamente attribuita al valutato, che nel caso specifico è uno dei 28 dipendente di categoria EP. Mentre, la performance individuale del personale di categoria B, C e D si identifica nel punteggio conseguito dall'intero Piano della Performance, ovvero nel valore espresso dalla performance organizzativa.

**Tab. 26 - Performance per obiettivo individuale del personale di categoria EP**

EP	linea d'azione	descrizione indicatori	Punteggio
1	L1.1	Rispetto delle procedure ANAC per gli acquisti di beni e servizi	1,00
		Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	N2.5	Avvio di gare entro 30 gg. dall'approvazione in Consiglio di Amministrazione	1,00
		Riduzione delle proroghe di contratti rispetto all'anno precedente	1,00
		Riduzione degli affidamenti diretti rispetto all'anno precedente	1,00
		Aumento delle gare ad evidenza pubblica e dell'utilizzo dell'paiffaforme elettroniche rispetto all'anno precedente	1,00

	<b>N4.1</b>	Relazione al 15.09.2015 sulla logistica a supporto del processo di riesame dei corsi di studio e della relazione annuale delle commissioni paritetiche	1,00
		Relazione annuale sullo stato del patrimonio immobiliare dell'Ateneo, corredata dagli interventi tecnici ordinari da attivare	1,00
		Relazione annuale sullo stato del patrimonio immobiliare dell'Ateneo, corredata dagli interventi tecnici straordinari da attivare	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>2</b>	<b>A2.1</b>	Numero di tutor attivati per dipartimento	1,00
		Percentuale di studenti fuori corso contattati ai fini della valutazione del loro status di carriera	1,00
		Predisposizione una relazione sintetica corredata di dati oggettivi per dipartimento da inviare agli organi competenti (Consiglio di Dipartimento, Presidio di Qualità, SA)	1,00
	<b>A3.2</b>	Attivazione di corsi MOOC	1,00
	<b>B1.1</b>	Relazione sulle informazioni eventualmente mancanti nel cruscotto di indicatori per l'autovalutazione dei corsi di studio rispetto a quelle del decreto AVA, entro il 28.02.15	1,00
	<b>B2.3</b>	Iniziative finalizzate all'aumento dei questionari di valutazione della didattica da parte degli studenti	1,00
		Tasso di copertura della popolazione sottoposta al questionario di valutazione della didattica	1,00
	<b>C1.1</b>	Relazione sul numero di corsi in lingua inglese tenuti nell'a.a. 2013/2014, da presentarsi entro il 30.04.2015 ed inviare al settore relazioni internazionali	1,00
	<b>F1.1</b>	Giorni necessari per la chiusura delle pratiche studenti	1,00
	<b>F1.3</b>	Corsi di formazione sulla verbalizzazione on-line per dipartimento	1,00
		Tasso di utilizzo della procedura di verbalizzazione on-line	null
		Tasso di utilizzo della procedura di prenotazione on-line	1,00
	<b>F2.5</b>	Percentuale di studenti contattati con meno di 12 CFU per dipartimento rispetto al totale rilevato per dipartimento	1,00
		Percentuale di studenti contattati con meno di 40 CFU per dipartimento rispetto al totale rilevato per dipartimento	1,00
	<b>F2.6</b>	Numero giorni necessari per il riconoscimento dei CFU relativi ai tirocini	1,00
	<b>F2.7</b>	Elenco dei soggetti pubblici/privati convenzionati con UNIFG/Dipartimenti per lo svolgimento di stage e tirocini per studenti, laureandi, neo-laureati e iscritti ai master	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>N7.1</b>	Pubblicazione su web della modulistica per studente	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>3</b>	<b>E1.1</b>	Organizzazione di un tavolo di confronto tra UNIFG e BIOGEM al fine di attivare corsi di alta formazione	1,00
		Predisposizione della opportuna documentazione idonea alla stesura di un master in convenzione con BIOGEM di Ariano Irpino, corredata da un elenco di aziende contattate e interessate all'attivazione del master stesso e all'accoglienza degli stagisti e tirocinati	1,00
		Numero di corsi di formazione e/o di perfezionamento in convenzione con l'azienda BIOGEM di Ariano Irpino	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>4</b>	<b>A1.1</b>	Attivazione dei test d'accesso per tutti i corsi di laurea triennale attivati nell'offerta formativa 2015/2016	1,00
	<b>A2.1</b>	Predisposizione una relazione sintetica corredata di dati oggettivi per dipartimento da inviare agli organi competenti (Consiglio di Dipartimento, Presidio di Qualità, SA)	1,00
		Numero di tutor attivati per dipartimento	1,00
		Percentuale di studenti fuori corso contattati ai fini della valutazione del loro status di carriera	1,00
	<b>A3.1</b>	Attivazione di un corso di laurea e-learning blended nell'a.a. 2015/2016	1,00
	<b>A3.2</b>	Attivazione di corsi MOOC	1,00
	<b>B1.1</b>	Relazione sulle informazioni eventualmente mancanti nel cruscotto di indicatori per l'autovalutazione dei corsi di studio rispetto a quelle del decreto AVA, entro il 28.02.15	1,00

	<b>B2.3</b>	Iniziative finalizzate all'aumento dei questionari di valutazione della didattica da parte degli studenti	1,00
		Tasso di copertura della popolazione sottoposta al questionario di valutazione della didattica	1,00
	<b>C1.1</b>	Relazione sul numero di corsi in lingua inglese tenuti nell'a.a. 2013/2014, da presentarsi entro il 30.04.2015 ed inviare al settore relazioni internazionali	1,00
	<b>F1.1</b>	Giorni necessari per la chiusura delle pratiche studenti	1,00
	<b>F1.3</b>	Corsi di formazione sulla verbalizzazione on-line per dipartimento	1,00
		Tasso di utilizzo della procedura di verbalizzazione on-line	null
		Tasso di utilizzo della procedura di prenotazione on-line	1,00
	<b>F2.5</b>	Percentuale di studenti contattati con meno di 12 CFU per dipartimento rispetto al totale rilevato per dipartimento	1,00
		Percentuale di studenti contattati con meno di 40 CFU per dipartimento rispetto al totale rilevato per dipartimento	1,00
	<b>F2.6</b>	Numero giorni necessari per il riconoscimento dei CFU relativi ai tirocini	1,00
	<b>F2.7</b>	Elenco dei soggetti pubblici/privati convenzionati con UNIFG/Dipartimenti per lo svolgimento di stage e tirocini per studenti, laureandi, neo-laureati e iscritti ai master	1,00
	<b>F2.8</b>	Predisposizione dei bandi, entro 30 gg. dalla delibera del Consiglio di Amministrazione, finalizzati all'individuazione dei tutor per i corsi in e-learning blended	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>N7.1</b>	Pubblicazione su web della modulistica per studente	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>5</b>	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
		Reportistica trimestrale sui seguenti indicatori per dipendente: assenze giustificate e non, ore di straordinario, ferie, malattie.....	1,00
		Reportistica annuale sui seguenti indicatori per dipendente: part-time, congedi, comandi, etc..	1,00
	<b>M1.1</b>	Relazione sullo stato del personale tecnico amministrativo da presentare al Rettore/Direttore Generale	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>6</b>	<b>H1.3</b>	Riduzione dei tempi di pagamento dei rimborsi di spesa per missioni	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>M1.2</b>	Monitoraggio trimestrale sulle assunzioni e sulle cessazioni finalizzata al miglioramento degli indicatori della spesa di personale	1,00
	<b>M1.3</b>	Report semestrale sullo stato dei crediti non ancora riscossi derivanti da convenzioni per il finanziamento di posti di personale da inviare al Rettore/Direttore Generale/Area Programmazione Finanziaria	1,00
		Predisposizione di report finalizzati all'analisi dello stato di carriera dei docenti	1,00
		Gestione e monitoraggio trimestrale dei rimborsi derivanti da costi sostenuti per il personale comandato presso altre AA.PP.	1,00
	<b>N1.1</b>	Analisi sull'efficienza e l'efficacia nella gestione delle risorse umane e indicazione delle eventuali azioni migliorative	null
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>7</b>	<b>A3.1</b>	Predisposizione della piattaforma informatica e supporto tecnico per l'e-learning	1,00
	<b>F1.1</b>	Totale giorni di malfunzionamento della rete nell'ultimo quadrimestre dell'anno (sett.-dic.)	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>N6.2</b>	Numero di richieste di intervento tecnico di manutenzione ordinaria e straordinaria sulla rete d'Ateneo	1,00
		Numero di interventi tecnici sulla rete d'Ateneo	1,00
		Tempi di realizzazione dell'intervento sulla rete a partire dalla segnalazione	1,00
		Realizzazione della nuova Rete Metropolitana di Ateneo in Fibra Ottica	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>8</b>	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00

	<b>N5.1</b>	Relazione periodica relativa alle segnalazioni effettuate al datore di lavoro, ai dirigenti, al responsabile del servizio prevenzione e protezione e al medico competente in materia di sicurezza dei laboratori	1,00
	<b>N5.3</b>	Numero di corsi di formazione attivati sulla sicurezza	1,00
		Numero di persone invitate per corso di formazione sulla sicurezza	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>9</b>	<b>B2.2</b>	Disponibilità dei risultati di valutazione della didattica da parte degli studenti nella pagina personale dei docenti o predisposizione dei relativi report per CdS e per docente	1,00
	<b>E2.4</b>	Predisposizione della piattaforma informatica per i webinar	1,00
		Rinnovo della Convenzione con la CRUI per la fornitura agli studenti di Licenze Microsoft Office 365 gratuite	1,00
	<b>F1.2</b>	Supporto informatico per la procedura di allineamento dei dati con l'ANS	1,00
	<b>F1.3</b>	Tasso di utilizzo della procedura di verbalizzazione on-line	null
		Tasso di utilizzo della procedura di prenotazione on-line	1,00
		Creare una banca dati per la raccolta delle informazioni sull'alta formazione	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>M1.2</b>	Pubblicazione on line del questionario per la rilevazione delle competenze del personale tecnico amministrativo	1,00
	<b>N6.1</b>	Predisposizione di un sw di trouble ticketing per tracciare tutte le richieste di intervento	1,00
	<b>N6.2</b>	Numero di interventi tecnici per ogni sistema informativo / Numero di richieste di intervento tecnico per sistema informativo	1,00
		Tempi di realizzazione dell'intervento sui sistemi informativi a partire dalla segnalazione	1,00
		Implementazione di un datacenter secondario per il Sistema di Disaster Recovery di Ateneo	1,00
		Evoluzione dell'architettura di network security di Ateneo	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>10</b>	<b>H1.3</b>	Riduzione dei tempi di pagamento dei rimborsi di spesa per missioni	0,50
		Riduzione dei tempi di pagamento dei rimborsi di spesa per missioni	1,00
		Riduzione dei tempi di pagamento dei fornitori	1,00
		Riduzione dei tempi di pagamento dei fornitori	1,00
		Predisposizione di una proposta di razionalizzazione della rendicontazione dei progetti competitivi	1,00
		Riduzione dei tempi di pagamento dei fornitori	1,00
	<b>I1.2</b>	Assistenza tecnico-amministrativa ai docenti per la selezione dei prodotti della VQR 2011-2014	1,00
		Assistenza tecnico-amministrativa ai docenti per la selezione dei prodotti della VQR 2011-2014	1,00
	<b>I1.3</b>	Comunicazione alla Commissione Scientifica d'Ateneo del numero di docenti e ricercatori dell'Ateneo foggiano che trascorrono un periodo presso un Ateneo estero	1,00
		Comunicazione alla Commissione Scientifica d'Ateneo del numero di docenti e ricercatori dell'Ateneo foggiano che trascorrono un periodo presso un Ateneo estero	1,00
	<b>L1.1</b>	Rispetto delle procedure ANAC per gli acquisti di beni e servizi	1,00
		Rispetto delle procedure ANAC per gli acquisti di beni e servizi	1,00
		Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
		Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
		Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>N1.2</b>	Relazione semestrale sullo stato dei crediti non ancora riscossi da inviare al Rettore/Direttore Generale	1,00
		Relazione semestrale sullo stato dei crediti non ancora riscossi da inviare al Rettore/Direttore Generale	1,00
Performance individuale			<b>0,9706</b>
<b>11</b>	<b>A2.1</b>	Numero di tutor attivati per dipartimento	1,00
		Percentuale di studenti fuori corso contattati ai fini della valutazione del loro status di carriera	1,00

		Predisposizione una relazione sintetica corredata di dati oggettivi per dipartimento da inviare agli organi competenti (Consiglio di Dipartimento, Presidio di Qualità, SA)	1,00
	<b>A3.2</b>	Attivazione di corsi MOOC	1,00
	<b>B1.1</b>	Relazione sulle informazioni eventualmente mancanti nel cruscotto di indicatori per l'autovalutazione dei corsi di studio rispetto a quelle del decreto AVA, entro il 28.02.15	1,00
	<b>B2.3</b>	Tasso di copertura della popolazione sottoposta al questionario di valutazione della didattica	1,00
		Iniziative finalizzate all'aumento dei questionari di valutazione della didattica da parte degli studenti	1,00
	<b>C1.1</b>	Relazione sul numero di corsi in lingua inglese tenuti nell'a.a. 2013/2014, da presentarsi entro il 30.04.2015 ed inviare al settore relazioni internazionali	1,00
	<b>F1.1</b>	Giorni necessari per la chiusura delle pratiche studenti	1,00
	<b>F1.3</b>	Corsi di formazione sulla verbalizzazione on-line per dipartimento	1,00
		Tasso di utilizzo della procedura di verbalizzazione on-line	null
		Tasso di utilizzo della procedura di prenotazione on-line	1,00
	<b>F2.5</b>	Percentuale di studenti contattati con meno di 12 CFU per dipartimento rispetto al totale rilevato per dipartimento	1,00
		Percentuale di studenti contattati con meno di 40 CFU per dipartimento rispetto al totale rilevato per dipartimento	1,00
	<b>F2.6</b>	Numero giorni necessari per il riconoscimento dei CFU relativi ai tirocini	1,00
	<b>F2.7</b>	Elenco dei soggetti pubblici/privati convenzionati con UNIFG/Dipartimenti per lo svolgimento di stage e tirocini per studenti, laureandi, neo-laureati e iscritti ai master	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>N7.1</b>	Pubblicazione su web della modulistica per studente	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>12</b>	<b>A2.1</b>	Percentuale di studenti fuori corso contattati ai fini della valutazione del loro status di carriera	1,00
	<b>B1.1</b>	Relazione sulle informazioni eventualmente mancanti nel cruscotto di indicatori per l'autovalutazione dei corsi di studio rispetto a quelle del decreto AVA, entro il 28.02.15	1,00
		Predisposizione della modulistica e della documentazione a supporto della progettazione dell'offerta formativa	1,00
		Predisposizione delle indicazioni necessarie alla realizzazione di un format per la simulazione della progettazione dei corsi di studio	1,00
	<b>D1.1</b>	Predisposizione dei 4 report di verifica dell'accertamento dei requisiti minimi per corso di studio e dipartimento (31/01/15, 31/05/15, 30/09/15, 31/12/15)	1,00
	<b>D1.2</b>	Individuazione dei corsi di studio privi dei requisiti minimi e di quelli vicini alle soglie minime previste	1,00
		Analisi SWOT relativa ai corsi di studio privi dei requisiti minimi e di quelli vicini alle soglie minime previste	1,00
		Relazione dei risultati della linea di indirizzo 1	1,00
	<b>F1.1</b>	Consegna in tempi ristretti della matricola e del libretto	0,00
	<b>F2.1</b>	Elenco delle scuole superiori alle quali è stata inviata richiesta di disponibilità per l'attività di orientamento di UNIFG, entro il 31.05.2015	1,00
		Numero di studenti immatricolati provenienti dalle scuole contattate /Totale immatricolati	null
	<b>F2.2</b>	Numero di convenzioni e partenariati attivati	1,00
	<b>F2.4</b>	Numero di eventi organizzati a livello d'Ateneo per l'orientamento in entrata	1,00
	<b>F2.6</b>	Numero giorni necessari per il riconoscimento dei CFU relativi ai tirocini	1,00
	<b>F2.7</b>	Elenco dei soggetti pubblici/privati convenzionati con UNIFG/Dipartimenti per lo svolgimento di stage e tirocini per studenti, laureandi, neo-laureati e iscritti ai master	1,00
		Numero totale di curriculum inseriti nella banca dati accessibile via web	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>N7.1</b>	Pubblicazione su web della modulistica per studente	1,00
		Pubblicazione sul sito di UNIFG di FAQ per l'utenza (servizi per orientamento, segreti eri studenti, alta formazione, aspetti contabili e fiscali)	1,00
Performance individuale			<b>0,9444</b>

<b>13</b>	<b>H1.3</b>	Riduzione dei tempi di pagamento dei fornitori	1,00
		Riduzione dei tempi di pagamento dei rimborsi di spesa per missioni	1,00
	<b>I1.1</b>	Riconoscimento del Centro presso ANAC	1,00
		Riconoscimento del Centro presso MEF	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
		Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
		Rispetto delle procedure ANAC per gli acquisti di beni e servizi	1,00
	<b>N1.2</b>	Relazione semestrale sullo stato dei crediti non ancora riscossi da inviare al Rettore/Direttore Generale	0,00
	<b>N2.1</b>	Attivazione della procedura contabile U-GOV	1,00
		Attivazione della fattura elettronica	1,00
		Predisposizione del Regolamento di Contabilità	1,00
Performance individuale			<b>0,9091</b>
<b>14</b>	<b>A3.2</b>	Predisposizione degli atti amministrativi finalizzati alla programmazione triennale	1,00
	<b>B1.2</b>	Numero di attività formative a sostegno della progettazione dei corsi di studio	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>L1.2</b>	Definizione di idonei criteri di ripartizione di costi comuni/indiretti tra i differenti centri di costo/profitto individuati	1,00
	<b>L1.4</b>	Classificazione dei costi imputati ai diversi centri di costo/profitto in ragione della rispettiva attività di riferimento (ricerca, didattica, attività commerciale, attività di supporto, attività assistenziale, terza missione)	1,00
	<b>N1.1</b>	Relazione sull'efficienza della gestione delle risorse economiche	1,00
	<b>N1.3</b>	Supporto al gruppo di lavoro per l'efficientamento energetico delle strutture universitarie	1,00
	<b>N2.5</b>	Prima relazione sullo stato di attuazione del controllo di gestione entro il 30 giugno 2015	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>15</b>	<b>C1.1</b>	Rapporto finale sulle relazioni inviate dai dipartimenti	1,00
	<b>C1.2</b>	Numero di studenti in mobilità in uscita nell'a.a. 2014/2015	1,00
		Numero di studenti in mobilità in ingresso nell'a.a. 2014/2015	1,00
		Numero di CFU acquisiti all'estero dagli studenti in mobilità in uscita per l'a.a. 2014/2015	1,00
	<b>C1.3</b>	Numero di studenti che svolge tirocini e stage all'estero per l'a.a. 2014/2015	1,00
		Numero di accordi bilaterali interateneo per lo scambio studenti attivi	1,00
	<b>C1.4</b>	Relazione sulla possibilità di attivare percorsi formativi post laurea con rilascio di titolo doppio o congiunto	1,00
	<b>C1.5</b>	Numero di Summer School in lingua inglese attivate	1,00
	<b>E2.1</b>	Predisposizione del bando di reclutamento e selezione in lingua inglese presso Atenei convenzionati con UNIFG	1,00
	<b>F2.3</b>	Numero di azioni finalizzate alla promozione di corsi a favore di studenti stranieri	1,00
		Preparazione di una lista di docenti disponibili a tenere un corso in lingua inglese	1,00
	<b>H1.1</b>	Numero di docenti coinvolti in progetti competitivi nazionali (si considerino anche i progetti presentati e non ancora approvati)/Numero dei docenti	1,00
		Numero di docenti coinvolti in progetti competitivi internazionali (si considerino anche i progetti presentati e non ancora approvati)/Numero dei docenti	1,00
	<b>H1.2</b>	Numero di corsi di formazione attivati a supporto della presentazione e della rendicontazione dei progetti	1,00
	<b>H1.3</b>	Predisposizione di una proposta di razionalizzazione della rendicontazione dei progetti competitivi	1,00
	<b>H1.4</b>	Pubblicazione on-line della scheda informativa sintetica dei progetti presentati e attivati nell'ultimo triennio con indicazione dei responsabili e dei Dipartimenti coinvolti	1,00
		Numero di accordi e/o convenzioni stipulate con soggetti pubblici e/o privati	1,00
	<b>I1.1</b>	Produzione di report con scadenza semestrale aventi l'indicazione per docente della numerosità dei prodotti classificati secondo la tipologia prevista dalla VQR, da inviare alla Commissione Scientifica d'Ateneo/Rettore	1,00

	<b>I1.2</b>	Assistenza tecnico-amministrativa ai docenti per la selezione dei prodotti della VQR 2011-2014	1,00
		Presentazione presso tutti i Dipartimenti delle linee guida della VQR 2011-2014	1,00
	<b>I1.3</b>	Numero di ricercatori stranieri coinvolti in progetti competitivi dell'Ateneo rispetto all'anno precedente	1,00
		Totale copertura dei posti messi a bando per i docenti e i ricercatori esteri che trascorrono almeno tre mesi presso l'Ateneo foggiano	1,00
	<b>I1.4</b>	Numero di informazioni inviate ai docenti e ai ricercatori sulle opportunità di trascorrere un periodo di mobilità presso gli Atenei esteri	1,00
	<b>I2.1</b>	Numero di convenzioni attivate/Numero totale di convenzioni proposte	1,00
	<b>I2.2</b>	Numero totale di brevetti presentati nel 2015 /Numero totale di brevetti presentati nel 2014	1,00
		Numero di spin-off attivati	1,00
		Numero di corsi di formazione attivati per la presentazione di brevetti e/o la produzione di spin-off	1,00
		Predisposizione dell'anagrafe dei brevetti e degli spin-off	1,00
		Numero di iniziative volte a promuovere i risultati della ricerca scientifica nel contesto socio-economico di riferimento	1,00
	<b>I2.3</b>	Numero di ricercatori appartenenti a soggetti pubblici e/o privati che hanno stipulato convenzioni e/o accordi con l'Università di Foggia rispetto al numero di convenzioni attivate	null
		Comunicazione alla Commissione scientifica d'Ateneo / Rettore/Senato Accademico del report contenente le seguenti informazioni: titolo del progetto, indicazione del bando di riferimento, capofila o unità operativa, numero di soggetti pubblici e privati nazionali	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>N2.2</b>	Relazione annuale da presentare entro il 31.12.2015 al Rettore sui principali risultati conseguiti dall'Ateneo nella didattica, nella ricerca e nella cosiddetta terza missione	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>16</b>	<b>A1.1</b>	Attivazione dei test d'accesso per tutti i corsi di laurea triennale attivati nell'offerta formativa 2015/2016	1,00
	<b>A2.1</b>	Numero di tutor attivati per dipartimento	1,00
		Percentuale di studenti fuori corso contattati ai fini della valutazione del loro status di carriera	1,00
		Predisposizione una relazione sintetica corredata di dati oggettivi per dipartimento da inviare agli organi competenti (Consiglio di Dipartimento, Presidio di Qualità, SA)	1,00
	<b>A3.2</b>	Attivazione di corsi MOOC	1,00
	<b>B1.1</b>	Relazione sulle informazioni eventualmente mancanti nel cruscotto di indicatori per l'autovalutazione dei corsi di studio rispetto a quelle del decreto AVA, entro il 28.02.15	1,00
	<b>B2.3</b>	Tasso di copertura della popolazione sottoposta al questionario di valutazione della didattica	1,00
		Iniziative finalizzate all'aumento dei questionari di valutazione della didattica da parte degli studenti	1,00
	<b>C1.1</b>	Relazione sul numero di corsi in lingua inglese tenuti nell'a.a. 2013/2014, da presentarsi entro il 30.04.2015 ed inviare al settore relazioni internazionali	1,00
	<b>F1.1</b>	Giorni necessari per la chiusura delle pratiche studenti	1,00
	<b>F1.3</b>	Tasso di utilizzo della procedura di verbalizzazione on-line	null
		Tasso di utilizzo della procedura di prenotazione on-line	1,00
		Corsi di formazione sulla verbalizzazione on-line per dipartimento	1,00
	<b>F2.5</b>	Percentuale di studenti contattati con meno di 12 CFU per dipartimento rispetto al totale rilevato per dipartimento	1,00
		Percentuale di studenti contattati con meno di 40 CFU per dipartimento rispetto al totale rilevato per dipartimento	1,00
	<b>F2.6</b>	Numero giorni necessari per il riconoscimento dei CFU relativi ai tirocini	1,00
	<b>F2.7</b>	Elenco dei soggetti pubblici/privati convenzionati con UNIFG/Dipartimenti per lo svolgimento di stage e tirocini per studenti, laureandi, neo-laureati e iscritti ai master	1,00
	<b>H1.3</b>	Predisposizione di una proposta di razionalizzazione della rendicontazione dei progetti competitivi	1,00

	<b>I1.2</b>	Assistenza tecnico-amministrativa ai docenti per la selezione dei prodotti della VQR 2011-2014	1,00
	<b>I1.3</b>	Comunicazione alla Commissione Scientifica d'Ateneo del numero di docenti e ricercatori dell'Ateneo foggiano che trascorrono un periodo presso un Ateneo estero	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>N7.1</b>	Pubblicazione su web della modulistica per studente	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>17</b>	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>M1.2</b>	Predisposizione del questionario per la rilevazione delle competenze del personale tecnico amministrativo	1,00
		Definizione dell'anagrafe delle competenze sulla base dei questionari compilati	1,00
		Programmazione dei fabbisogni formativi del personale	1,00
	<b>N2.4</b>	Elenco al 31.12.2015 delle comunicazioni relative alle nuove leggi in vigore in materia di pubblica amministrazione e università	1,00
	<b>N3.2</b>	Presentazione ed aggiornamento del Piano della Trasparenza	1,00
		Presentazione ed aggiornamento del Piano Anti-Corruzione	1,00
		Predisposizione del piano formativo specifico per il personale appartenente alle aree ad elevato rischio	1,00
		Predisposizione del Piano formativo generale sui contenuti di etica del lavoro per tutto il personale	1,00
	<b>N3.4</b>	Processi di cui si è valutato il rischio/Totale processi dell'Ateneo da sottoporre a valutazione	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>18</b>	<b>A2.1</b>	Predisposizione dei report relativi all'individuazione degli studenti fuori corso e degli studenti per CFU	1,00
		Predisposizione dei report per l'individuazione degli esami scoglio per i fuori corso	1,00
		Predisposizione del questionario da somministrare agli studenti in difficoltà	1,00
	<b>B2.1</b>	Supporto tecnico e informativo per la definizione del Sistema di assicurazione della qualità di Ateneo	1,00
	<b>B2.2</b>	Report informativi prodotti per supportare le attività di autovalutazione della qualità per corso di studio	1,00
	<b>B2.3</b>	Iniziative finalizzate all'aumento dei questionari di valutazione della didattica da parte degli studenti	1,00
		Attivazione di indagini volte alla misurazione del livello di student satisfaction in alternativa al questionario sulla didattica	1,00
	<b>B2.4</b>	Numero di attività formative per l'analisi dei dati utili all'autovalutazione	1,00
	<b>D1.1</b>	Predisposizione dei 4 report di verifica dell'accertamento dei requisiti minimi per corso di studio e dipartimento (31/01/15, 31/05/15, 30/09/15, 31/12/15)	1,00
	<b>F1.2</b>	Scostamento della banca dati d'Ateneo con l'ANS	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>N2.4</b>	Predisposizione del sistema di misurazione della performance	1,00
		Rispetto delle scadenze previste dalla normativa di riferimento per i Nuclei di Valutazione Interna	1,00
	<b>N3.4</b>	Processi di cui si è valutato il rischio/Totale processi dell'Ateneo da sottoporre a valutazione	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>19</b>	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>20</b>	<b>E2.1</b>	Divulgazione del bando di reclutamento e selezione in lingua inglese presso Atenei convenzionati con UNIFG	1,00
	<b>E2.5</b>	Pubblicazione in lingua inglese nel sito di Ateneo di tutte le informazioni relative al dottorato	1,00
		Divulgazione dei bandi di dottorati di ricerca presso le Università straniere e/o convenzionate con l'Università di Foggia	1,00
	<b>F2.1</b>	Predisposizione delle slide di presentazione dell'Università di Foggia e dei Dipartimenti, entro il 28.02.2015	1,00



	<b>F3.1</b>	Numero di contatti e accordi attivati con enti esterni finalizzati alla promozione della pratica sportiva a sostegno degli studenti diversamente abili	1,00
	<b>I1.3</b>	Pubblicazione di bandi relativi agli assegni di ricerca e/o borse di studio anche in lingua inglese	1,00
		Divulgazione dei bandi presso Atenei convenzionati con UNIFG	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>M2.1</b>	Redazione del Piano delle azioni positive entro il 31.12.2015	1,00
		Redazione del Bilancio di genere entro il 31.2.2015	null
	<b>N2.2</b>	Percentuale di passaggi su stampa e televisione dei comunicati stampa rispetto a quelli inviati	1,00
		Presentazione e pubblicazione del piano strategico d'Ateneo secondo quanto previsto dalla normativa	1,00
		Presentazione e pubblicazione del Piano della Performance secondo quanto previsto dalla normativa	1,00
		Tempi di pubblicazione ed aggiornamento delle informazioni sui social network di UNIFG	1,00
		Tempi di aggiornamento delle news e bacheca di UNIFG comunica	1,00
	<b>N3.1</b>	Aggiornamento mensile delle sezioni "Amministrazione Trasparente"	1,00
	<b>N3.2</b>	Presentazione ed aggiornamento del Piano della Trasparenza	1,00
		Presentazione ed aggiornamento del Piano Anti-Corruzione	1,00
	<b>N3.3</b>	Pubblicazione on-line delle tabelle di valutazione del rischio dei processi dell'Ateneo	1,00
	<b>N3.4</b>	Processi di cui si è valutato il rischio/Totale processi dell'Ateneo da sottoporre a valutazione	1,00
	<b>N6.4</b>	Fornire adeguate strutture informatiche destinate al Centro Linguistico d'Ateneo	1,00
	<b>N7.1</b>	Pubblicazione su web degli eventi di UNIFG	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>21</b>	<b>A1.1</b>	Attivazione dei test d'accesso per tutti i corsi di laurea triennale attivati nell'offerta formativa 2015/2016	1,00
	<b>A2.1</b>	Numero di tutor attivati per dipartimento	1,00
		Percentuale di studenti fuori corso contattati ai fini della valutazione del loro status di carriera	1,00
		Predisposizione una relazione sintetica corredata di dati oggettivi per dipartimento da inviare agli organi competenti (Consiglio di Dipartimento, Presidio di Qualità, SA)	1,00
	<b>A3.2</b>	Attivazione di corsi MOOC	1,00
	<b>B1.1</b>	Relazione sulle informazioni eventualmente mancanti nel cruscotto di indicatori per l'autovalutazione dei corsi di studio rispetto a quelle del decreto AVA, entro il 28.02.15	1,00
	<b>B2.3</b>	Tasso di copertura della popolazione sottoposta al questionario di valutazione della didattica	1,00
		Iniziative finalizzate all'aumento dei questionari di valutazione della didattica da parte degli studenti	1,00
	<b>C1.1</b>	Relazione sul numero di corsi in lingua inglese tenuti nell'a.a. 2013/2014, da presentarsi entro il 30.04.2015 ed inviare al settore relazioni internazionali	1,00
	<b>F1.1</b>	Giorni necessari per la chiusura delle pratiche studenti	1,00
	<b>F1.3</b>	Tasso di utilizzo della procedura di verbalizzazione on-line	null
		Tasso di utilizzo della procedura di prenotazione on-line	1,00
		Corsi di formazione sulla verbalizzazione on-line per dipartimento	1,00
	<b>F2.5</b>	Percentuale di studenti contattati con meno di 12 CFU per dipartimento rispetto al totale rilevato per dipartimento	1,00
		Percentuale di studenti contattati con meno di 40 CFU per dipartimento rispetto al totale rilevato per dipartimento	1,00
	<b>F2.6</b>	Numero giorni necessari per il riconoscimento dei CFU relativi ai tirocini	1,00
	<b>F2.7</b>	Elenco dei soggetti pubblici/privati convenzionati con UNIFG/Dipartimenti per lo svolgimento di stage e tirocini per studenti, laureandi, neo-laureati e iscritti ai master	1,00
	<b>H1.3</b>	Riduzione dei tempi di pagamento dei rimborsi di spesa per missioni	1,00
		Riduzione dei tempi di pagamento dei fornitori	1,00
		Predisposizione di una proposta di razionalizzazione della rendicontazione dei progetti competitivi	1,00

	<b>I1.2</b>	Assistenza tecnico-amministrativa ai docenti per la selezione dei prodotti della VQR 2011-2014	1,00
	<b>I1.3</b>	Comunicazione alla Commisione SCientifica d'Ateneo del numero di docenti e ricercatori dell'Ateneo foggiano che trascorrono un periodo presso un Ateneo estero	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakholder interni ed esterni	1,00
		Rispetto delle procedure ANAC per gli acquisti di beni e servizi	1,00
	<b>N1.2</b>	Relazione semestrale sullo stato dei crediti non ancora riscossi da inviare al Rettore/Direttore Generale	1,00
	<b>N2.1</b>	Predisposizione del Regolamento di Contabilità	1,00
	<b>N7.1</b>	Pubblicazione su web della modulistica per studente	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>22</b>	<b>G1.1</b>	Numero di studenti iscritti ai corsi di information literacy a cui viene rilasciato un attestato dall'area biblioteche	1,00
	<b>G2.3</b>	Numero di tesi di dottorato depositate	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakholder interni ed esterni	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>23</b>	<b>H1.3</b>	Riduzione dei tempi di pagamento dei fornitori	1,00
		Riduzione dei tempi di pagamento dei rimborsi di spesa per missioni	1,00
		Predisposizione di una proposta di razionalizzazione della rendicontazione dei progetti competitivi	1,00
	<b>I1.2</b>	Assistenza tecnico-amministrativa ai docenti per la selezione dei prodotti della VQR 2011-2014	1,00
	<b>I1.3</b>	Comunicazione alla Commisione SCientifica d'Ateneo del numero di docenti e ricercatori dell'Ateneo foggiano che trascorrono un periodo presso un Ateneo estero	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakholder interni ed esterni	1,00
		Rispetto delle procedure ANAC per gli acquisti di beni e servizi	1,00
	<b>N1.2</b>	Relazione semestrale sullo stato dei crediti non ancora riscossi da inviare al Rettore/Direttore Generale	1,00
	<b>N2.1</b>	Predisposizione del Regolamento di Contabilità	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>24</b>	<b>H1.3</b>	Riduzione dei tempi di pagamento dei rimborsi di spesa per missioni	1,00
		Riduzione dei tempi di pagamento dei fornitori	1,00
		Predisposizione di una proposta di razionalizzazione della rendicontazione dei progetti competitivi	1,00
	<b>I1.2</b>	Assistenza tecnico-amministrativa ai docenti per la selezione dei prodotti della VQR 2011-2014	1,00
	<b>I1.3</b>	Comunicazione alla Commisione SCientifica d'Ateneo del numero di docenti e ricercatori dell'Ateneo foggiano che trascorrono un periodo presso un Ateneo estero	1,00
	<b>L1.1</b>	Rispetto delle procedure ANAC per gli acquisti di beni e servizi	1,00
		Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakholder interni ed esterni	1,00
	<b>N1.2</b>	Relazione semestrale sullo stato dei crediti non ancora riscossi da inviare al Rettore/Direttore Generale	1,00
	<b>N2.1</b>	Predisposizione del Regolamento di Contabilità	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>25</b>	<b>G2.1</b>	Numero di accessi alle banche dati	1,00
		Numero di accessi alle banche dati	1,00
		Numero di accessi alle banche dati	1,00
		Numero di prestiti di monografie	1,00
		Numero di prestiti di monografie	1,00
		Numero di prestiti di monografie	1,00
		Numero di prestiti interbibliotecario e document delivery	1,00
		Numero di prestiti interbibliotecario e document delivery	1,00
		Numero di prestiti interbibliotecario e document delivery	1,00
	<b>G2.2</b>	Numero di volumi catalogati e record catalografici aggiornati	1,00
		Numero di volumi catalogati e record catalografici aggiornati	1,00
		Numero di volumi catalogati e record catalografici aggiornati	1,00

	<b>G2.3</b>	Numero di tesi di dottorato depositate	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>26</b>	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>N1.2</b>	Numero di azioni per situazione creditoria volte al recupero dei crediti segnalati	1,00
		Numero massimo di giorni entro i quali attivarsi per l'azione di recupero crediti segnalati	1,00
	<b>N2.4</b>	Percentuali di procedimenti legali adempiuti nei termini	1,00
		Contenziosi assistiti rispetto al totale di contenziosi	1,00
		Consulenza e redazione di pareri	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>27</b>	<b>E1.1</b>	Predisposizione e pubblicazione on line di tutta la documentazione utile alla presentazione dei master (modulistica e normativa di riferimento)	1,00
		Predisposizione e pubblicazione on line delle FAQ per la compilazione delle schede master	1,00
		Pubblicazione on line delle scadenze ed eventuali aggiornamenti relativi alla presentazione delle domande di attivazione master	1,00
		Predisposizioni delle lettere d'intenti e delle convenzioni con le aziende coinvolte nei master	1,00
		Verifica della sussistenza dei requisiti formali delle schede master presentate con la segnalazione delle criticità entro 20 gg. lavorativi dalla presentazione	1,00
		Numero di rilievi formali evidenziati dal NVA/ Numero di rilievi formali evidenziati dall'ufficio	1,00
	<b>E2.1</b>	Predisposizione del bando di reclutamento e selezione	1,00
	<b>E2.3</b>	Numero di dottorandi in mobilità in uscita con almeno 1 mese all'estero	1,00
		Creazione e popolazione di un data base relativo agli studenti con cittadinanza straniera e con l'indicazione dell'Università di provenienza che hanno partecipato a bandi di dottorato presso UNIFG con l'indicazione dell'Università di provenienza	1,00
		Numero di convenzioni attivate con università straniere per lo scambio di docenti e ricercatori nell'ambito dei corsi di dottorato	null
	<b>E2.4</b>	Numero di corsi webinar attivati all'interno di corsi per dottorati	null
	<b>I1.1</b>	Predisposizione dei bandi per l'assegnazione di borse di ricerca entro 20 gg. dalla delibera del Consiglio di Amministrazione	1,00
		Divulgazione via e-mail dei bandi presso società scientifiche nazionali e internazionali dell'area di riferimento del bando	1,00
		Verifica formale degli atti trasmessi dalla commissione giudicatrice entro 7 gg.	1,00
		Lettera di incarico al vincitore della selezione entro 20 gg dalla trasmissione degli atti dalla commissione giudicatrice	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
Performance individuale			<b>1,00</b>
<b>28</b>	<b>H1.3</b>	Riduzione dei tempi di pagamento dei fornitori	1,00
	<b>L1.1</b>	Predisposizione di una scheda contenente le informazioni e i dati più richiesti dagli stakeholder interni ed esterni	1,00
	<b>N1.1</b>	Relazione sull'efficienza della gestione delle risorse economiche	1,00
		Numero di report prodotti al controllo di gestione/ Numero di report richiesti dal controllo di gestione	1,00
	<b>N1.2</b>	Relazione semestrale sullo stato dei crediti non ancora riscossi da inviare al Rettore/Direttore Generale	1,00
	<b>N2.1</b>	Predisposizione del Regolamento di Contabilità	1,00
		Predisposizione dello Stato Patrimoniale	1,00
		Numero di dipendenti assistiti fiscalmente che hanno fatto esplicita richiesta	1,00
	<b>N7.1</b>	Pubblicazione sul sito di UNIFG di FAQ per l'utenza (servizi per orientamento, segreti eri studenti, alta formazione, aspetti contabili e fiscali)	0,50
Performance individuale			<b>0,9444</b>

Dalla lettura della tabella 27, invece, è possibile riscontrare la performance individuale del Direttore Generale. In verità, al momento non tutti gli indicatori sono disponibili in quanto i valori contabili dell'anno solare 2015 non sono stati ancora certificati. Pertanto, tale performance sarà immediatamente riscontrabile subito dopo l'approvazione del Bilancio Consuntivo 2015.

**Tab. 27 - Performance per obiettivo individuale del Direttore Generale**

Indicatori di valutazione annuale del Direttore Generale anno 2015							
Obiettivo strategico	Indicatori	Unità di misura	Target	2013.14	2014.15	Indicatore	Punteggio
A) Ridurre il numero dei fuori corso	Tasso di riduzione della percentuale di fuori corso rispetto agli iscritti	%	<5% rispetto all'anno precedente	4,16	3,91	6,04	1
B) Qualificare l'offerta formativa nell'ottica dell'accreditamento della valutazione e dell'autovalutazione	Completamento sistema di gestione delle carriere degli studenti in ottemperanza della normativa vigente	S/N	S		S	S	1
C) Rafforzare e diversificare la dimensione internazionale dell'offerta formativa e la mobilità studentesca	N. studenti stranieri in mobilità in ingresso/totale studenti iscritti in corso	%	% > dell'anno precedente	1,68	2,43	>	1
	Fondi stanziati per la mobilità studentesca rispetto a quelli stanziati nell'anno precedente studentesca	%	% > dell'anno precedente	€ 0,00	€ 120.000,00	>	1
	Fondi stanziati a favore degli studenti per lo svolgimento di tirocini e stage all'estero rispetto a quelli stanziati nell'anno precedente	n°	>1	€ 0,00	€ 120.000,00	>1	1
D) Razionalizzazione dell'offerta didattica	chiusura dei corsi privi di requisiti minimi per l'a.a. 2015-2016	S/N	S			S	1
E) Potenziare le attività finalizzate all'alta formazione	n° borse di studio riservate a studenti con cittadinanza straniera	n°	≥ 1	2	0	0	0
F) Potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti	Percentuale di scostamento della banca dati d'ateneo con l'anagrafe nazionale degli studenti	%	%< dell'anno precedente	3,48	3,07	<	1
	Fondi destinati al supporto delle azioni di orientamento rispetto all'anno precedente	%	%> dell'anno precedente	€ 774,00	€ 17.883,35	>	1

	Numero di interventi a favore della mobilità degli studenti diversamente abili rispetto all'anno precedente	n°	>1	38	40	1,05	1
G) Potenziare i servizi bibliotecari	Fondi destinati ai servizi bibliotecari rispetto all'anno precedente	n°	≥ 1	€ 316.000	€ 430.000	1,36	1
H) Sostenere la ricerca di base e applicata	Numero di rendicontazioni progetti/ media mobile rendicontazioni progetti ultimi tre anni	n°	≥ 1	5,67	6	1,06	1
	Entrate derivanti dai progetti/FFO	%	%> dell'anno precedente	14,28	19,60	>	1
I) Incentivare la ricerca di base e applicata	Fondi destinati alla ricerca per i ricercatori rispetto all'anno precedente	%	% ≥ 1 dell'anno precedente	€ 260.592,72	€ 283.493,79	1,09	1
J) Supportare gli assetti istituzionali ed i nuovi modelli organizzativi	Introduzione controllo di gestione	S/N	S		S	S	1
M) Migliorare la gestione delle risorse umane	Numero di persone T.A. che hanno cambiato ufficio nell'ultimo anno / N. totale personale T.A.	%	%> dell'anno precedente	3,15	7,94	>	1
N) Migliorare l'efficienza e l'efficacia delle azioni amministrativo-gestionali	Spese complessive di personale / (FFO + tasse soprattasse e contributi universitari al netto dei rimborsi)	%	%< dell'anno precedente				
	Oneri complessivi di ammortamento annuo al netto dei relativi contributi statali per investimento ed edilizia / (FFO+ tasse, soprattasse e contributi universitari nell'anno di riferimento, al netto delle spese complessive di personale e delle spese per fitti passivi)	%	%< dell'anno precedente				
	(0,82 x (FFO + Fondo programmazione triennale + Contribuzione netta studenti – Fitti passivi) / (Spese di Personale + Oneri ammortamento)	n°	>1				
	Spese per energia per l'ateneo / m quadri ateneo	%	Decremento % o valore inferiore alla media mobile dei tre anni precedenti				
	Spese per vigilanza e pulizia / m quadri ateneo	%	Decremento % o valore inferiore alla media mobile dei tre anni precedenti				
	Spese per manutenzione / m quadri ateneo	%	Decremento % o valore inferiore alla media mobile dei tre anni precedenti				
	Spese per manutenzione rete/ media mobile spesa ultimi tre anni	%	Decremento % o valore inferiore alla media mobile dei tre anni precedenti				
	Entrate contributive al netto dei rimborsi/ FFO	%	≤ 20%				
	Crediti recuperati o in fase di recupero / Totale crediti	%	≥10% rispetto all'anno precedente				

Indicatori non disponibili in quanto siamo in attesa della certificazione dei dati contabili riferiti all'anno solare 2015. Pertanto, l'approvazione del bilancio consuntivo è condizione necessaria e sufficiente alla chiusura della valutazione degli obiettivi del Direttore Generale

	Entrate da privati / Totale entrate Ateneo	%	%> dell'anno precedente	
	Erogazioni di enti europei, internazionali, terzo settore / Totale entrate Ateneo	%	%> dell'anno precedente	
	Spese per assegni fissi / FFO	%	%> dell'anno precedente	
	N. controlli ISEE anno 2015/ N. controlli ISEE anno 2014, con performance	n	≥1,5	Indicatore non sostenibile in quanto i controllo sono effettuati direttamente su richiesta della Guardia di Finanza

#### 4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Il Piano della Performance, per l'anno 2015, non rileva ancora un ciclo della performance collegato agli aspetti economici e finanziari desumibili dal bilancio. Pertanto, non è possibile integrare gli obiettivi e i risultati, quindi, non potranno essere esplicitati i risultati in termini di efficienza ed economicità. Rimane fermo, però, che l'introduzione della contabilità analitica consentirà di realizzare l'integrazione mancante.

Inoltre, per le stesse ragioni sopra esposte, sempre in riferimento all'anno 2015, non è possibile riportare la quantificazione di quei dati utili a documentare il calcolo degli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione.

Di seguito si riportano le risorse umane (Fig. 6) che, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 3, comma 6 e art. 14, comma 9, del decreto, sono state destinate all'implementazione e/o al funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance.

**Fig. 6 - Risorse umane destinate all'implementazione del ciclo della performance**

Nome/Cognome componente	Ruolo assunto nel processo	Competenze	Posizione nella struttura
COSTANTINO QUARTUCCI	Coordinamento delle attività finalizzate alla stesura del Piano della Performance	Esperienza pluriennale nella direzione dei processi tecnici amministrativi	Direttore Generale
MICHELE MAZZONE	Coordinamento delle procedura tecnico amministrative relativi all'elaborazione della documentazione citata	Esperienza pluriennale nella definizione di indicatori di qualità svolta anche a beneficio di soggetti esterni	Responsabile dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo di Gestione e Statistica
NICOLA LA PORTA	Cura degli aspetti tecnici relativi all'elaborazione della documentazione citata: collaborazione alla stesura dei contenuti del piano della performance	Esperienza pluriennale in sistemi di supporto al controllo di gestione	Responsabile del settore Controllo di Gestione
MICHELE SAVASTANO	Cura degli aspetti tecnici relativi all'elaborazione della documentazione citata: collaborazione alla stesura dei contenuti del piano della performance	Esperienza pluriennale in sistemi di supporto al controllo di gestione	Responsabile del presidio di qualità
GAETANA OLIVIERO	Cura degli aspetti tecnici relativi all'elaborazione della documentazione citata: collaborazione alla stesura dei contenuti del piano della performance	Esperienza pluriennale nel supporto alla gestione di processi di valutazione	Collaboratore - Settore Controllo di Gestione
STEFANIA D'ALESSANDRO	Cura degli aspetti tecnici relativi all'elaborazione della documentazione citata: collaborazione alla stesura dei contenuti del piano della performance	Esperienza pluriennale nella gestione di processi di valutazione	Responsabile del settore staff NVA
ANNA MARIA DI LORENZO	Cura degli aspetti tecnici relativi all'elaborazione della documentazione citata: collaborazione alla stesura dei contenuti del piano della performance	Esperienza pluriennale nel supporto alla gestione di processi di valutazione	Collaboratore - Settore staff NVA
BRUNO MAZZI	Cura degli aspetti tecnici relativi all'elaborazione della documentazione citata: collaborazione alla stesura dei contenuti del piano della performance	Esperienza pluriennale nel supporto alla gestione di processi di valutazione	Collaboratore- Settore staff NVA
COSTANTINO DELL'OSSO	Cura degli aspetti statistici della documentazione citata: collaborazione alla stesura dei contenuti del piano della performance	Esperienza pluriennale nel supporto alla gestione di processi di valutazione	Responsabile del settore Programmazione Statistica
CRISTINA DI LETIZIA	Cura degli aspetti statistici della documentazione citata: collaborazione alla stesura dei contenuti del piano della performance	Esperienza pluriennale nel supporto alla gestione dei processi di analisi statistica	Collaboratore- Settore Programmazione Statistica
DOMENICO SAVASTANO	Cura degli aspetti statistici della documentazione citata: collaborazione alla stesura dei contenuti del piano della performance	Esperienza pluriennale nel supporto alla gestione dei processi di analisi statistica	Collaboratore- Settore Programmazione Statistica

## 5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha promosso una serie di attività e iniziative per attuare obiettivi di parità e pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali. Circa la comunicazione, diffusione e divulgazione del proprio operato, il Comitato Unico di Garanzia ha disposto la pubblicazione sul sito di Ateneo dei verbali delle sedute, inoltre, ha provveduto a monitorare e promuovere iniziative dirette a realizzare gli obiettivi prioritari del CUG:

1. Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità;
2. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
3. Promozione del benessere lavorativo;
4. Creazione e monitoraggio delle pagine del sito web;
5. Monitoraggio e promozione di progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità;
6. Promozione di iniziative dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli organi dell'Ateneo.

Per raggiungere tali obiettivi il CUG ha predisposto la programmazione delle attività per il triennio 2016-2018, da proporre all'Ateneo quale Piano Triennale di Azioni Positive, la cui redazione è stata affidata a un gruppo di lavoro (nominato con decreto del rettore n. 2605-11/18 del 4/02/2015) in collaborazione con la Dott.ssa Ciacci, dipendente dell'INAIL, stagista presso l'Università di Foggia, a seguito della frequentazione di un corso di perfezionamento organizzato dall'Università di Verona.

Il suddetto PAP (Piano di Azioni Positive 2016/2018) parte dall'analisi di contesto universitario per illustrare la situazione attuale in materia di pari opportunità e proporre un programma di azioni positive: dal monitoraggio delle risorse umane, alla conciliazione vita lavoro, dal benessere organizzativo, alla diffusione della cultura in materia di parità e assenza di discriminazioni, per arrivare al rafforzamento del ruolo del CUG e dei rapporti verso l'esterno con altre Istituzioni. Il PAP è stato approvato dal Senato Accademico dell'Università di Foggia il 20 gennaio 2016 e dal Consiglio di Amministrazione il 26 gennaio 2016. Occorre sottolineare che si tratta del primo PAP di cui si dota l'Ateneo di Foggia, in ottemperanza agli obblighi di legge. (art. 48, comma 1 del D.Lgs. n. 198 del 2006). Il CUG ha portato all'attenzione degli organi collegiali anche la stipula di un Protocollo d'Intesa tra l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Puglia, l'Università degli Studi del Salento, l'Università degli Studi di Bari, la Direzione Territoriale del lavoro di Bari, la CGIL, la CISL Puglia Basilicata e la UIL e l'Ateneo foggiano, per la promozione, realizzazione e implementazione di un "Osservatorio sulle Discriminazioni di Genere nel Lavoro" al fine di porre in essere specifiche azioni di monitoraggio, prevenzione, studio, ricerca, formazione e contrasto alle discriminazioni. La stipula del suddetto Protocollo è stata approvata in Senato Accademico il giorno 18 novembre 2015. Nel corso del 2015 è stata ravvisata l'opportunità di far comprendere, mediante seminari ed eventi specifici sul tema della parità e delle pari opportunità l'importanza di una cultura innovativa di benessere organizzativo come fattore primario di lotta alle discriminazioni e aumento della performance e, quindi, della produttività del personale. Invero, in sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali, il CUG dell'Ateneo foggiano, ha favorito l'attuazione di azioni positive in questo contesto, come lo svolgimento del seminario di studi del 5 giugno 2015: "La rappresentanza di genere e organismi a tutela delle pari opportunità nell'Università. Prassi e prospettive nell'attuale scenario istituzionale". L'evento è stato un importante momento di confronto con altre realtà e rappresentanti di settore, utile per sensibilizzare e animare il territorio sulle tematiche in questione. Preziosi sono stati i contributi delle referenti chiamate a relazionare per le Università di Udine, di Verona e di Chieti/Pescara. Attraverso un dialogo propositivo, le relatrici hanno raccontato le buone prassi dei rispettivi atenei e individuato possibili evoluzioni sulle pari opportunità, come previsto dalla legislazione vigente. Durante il seminario sono state,



inoltre, messe a confronto le esperienze di alcune Università del Sud (Atenei di Bari, Basilicata, Calabria, Campobasso, Foggia, Lecce, Politecnico di Bari, Reggio Calabria, Salerno, Sannio), dirette a cogliere i segni dei tempi e promuovere soluzioni innovative, con l'intenzione di incidere sulle politiche e sulla cultura delle pari opportunità, implementando il principio di pari rappresentazione nelle Università. Nello specifico, il seminario ha offerto anche l'occasione per presentare il documento "La rappresentanza di genere e gli organismi sulle pari opportunità nell'Università", pubblicazione redatta dalla Presidente, Prof.ssa Madia D'Onghia, che racconta l'Unifg e le sue caratteristiche peculiari, una vera e propria fotografia in grado di rappresentare la composizione di genere dell'Ateneo foggiano nelle vari componenti universitarie: studenti, docenti e tecnici amministrativi.

Attraverso grafici e schede si è tastato il polso degli Organi di Governo, dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti e delle relative attività: amministrative, didattiche e di ricerca. La Presidente del CUG ha evidenziato la bassa presenza femminile negli organi di governo delle Università italiane, la necessità di creare una rete tra le Università italiane e la possibilità di redigere anche a Foggia il cosiddetto Bilancio di genere in stretta collaborazione con i Dipartimenti. A Tal fine è stato costituito un gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di genere.

Tra le attività di successo del CUG dell'Università di Foggia si annovera anche lo "Spazio Gioco", iniziativa socio-pedagogica nata tre anni fa e che anche nell'ultimo anno ha puntato sulla conciliazione dei tempi famiglia-lavoro, attraverso un qualificato servizio educativo, gestito dal Laboratorio di ricerca e studio per l'infanzia del Dipartimento di Studi Umanistici. Lo "Spazio Gioco" è un'iniziativa riservata ai figli dei dipendenti dell'Università di Foggia, di età compresa tra i 3 e i 10 anni, per fornire una risposta concreta alle difficoltà che tutte le estati, docenti e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo dauno, si trovano ad affrontare in occasione della chiusura delle Scuole dell'Infanzia o delle Scuole Primarie. In questo ambito, l'Università offre un supporto ai suoi dipendenti con personale qualificato: laureandi, laureati e dottori di ricerca del settore. Il CUG, su impulso sempre della Presidente, si sta adoperando a promuovere la parità di genere nel settore della ricerca puntando a partecipare al prossimo bando del Programma: Horizon 2020, riguardo la Misura: diffusione parità di genere. Riguardo il sito web, sin dalle prime sedute dell'anno 2015, si è manifestata la necessità di disporre, nell'ambito del sito web dell'Ateneo, di pagine dettagliate dedicate al CUG, per assolvere al compito strategico della divulgazione delle politiche di genere portate avanti dall'Ateneo e al fine di informare sulle attività dell'organismo. Altra rilevante iniziativa risulta essere l'adesione alla campagna di sensibilizzazione "HeforShe", promossa da UN WOMAN - Comitato Nazionale Italia, ente delle Nazioni Unite per la parità di genere e l'empowerment femminile. Il CUG ha aderito alla campagna HeForShe e nello specifico al progetto IMPACT 10x10x10, che si rivolge a tre settori chiave del tessuto sociale italiano: università, impresa e amministrazione. Il presente progetto ha come obiettivo quello di far incontrare le Università, attori fondamentali del tessuto sociale italiano, per agevolare la diffusione e lo scambio delle buone pratiche che ogni realtà universitaria implementa autonomamente.

## 6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità del processo per la redazione della Relazione sulla performance relativa all'anno 2015 sono esplicitati e rappresentati nella figura 7. Dalla stessa è possibile rilevare:

- a) **La definizione dell'identità dell'organizzazione (fase 1)**, ovvero l'identità dell'organizzazione, è stata definita all'inizio del processo di elaborazione, nel mese di settembre 2014, del "Piano della Performance" al fine di tracciare gli aspetti identificativi dell'Ateneo. La Mission e la Vision dell'Ateneo sono state proposte dal Rettore e condivise con i Delegati e sono valide per l'intero arco temporale di attuazione del Piano.
- b) **L'analisi del contesto interno ed esterno (fase 2)** è stata sviluppata nel mese di ottobre 2014, ovvero nella fase di avvio del processo di programmazione strategica e di anno in anno dovrà essere arricchito dalle principali novità normative e organizzative. Tale analisi è necessaria per comprendere appieno la realtà entro cui l'organizzazione agisce e le risorse di cui dispone per operarvi al meglio.
- c) **La definizione degli obiettivi strategici (fase 3) e degli obiettivi operativi (fase 4)** è avvenuta all'interno del Piano Strategico d'Ateneo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del mese di novembre 2014. Nel mese di dicembre 2014, sono state **definite**, di concerto tra il Direttore Generale ed i Responsabili di categoria EP, le **azioni (fase 5)** a sostegno degli obiettivi operativi, gli indicatori per monitorare i progressi conseguiti e i *target* per stabilire i livelli attesi degli obiettivi stessi.
- d) **La condivisione con gli organi di governo (fase 6)** è avvenuta il 28 gennaio 2015 quando il Piano della Performance, su proposta, del Direttore Generale, è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione. Tale approvazione è da considerarsi anche quale atto di conferimento ufficiale degli obiettivi individuali al personale di categoria EP.
- e) **La comunicazione del Piano all'interno e all'esterno (Fase 7)** si è esplicitata con l'utilizzo tutti i canali di informazione e comunicazione, quali il sito istituzionale, l'intranet e la newsletter d'informazione periodica.
- f) **Le fasi del monitoraggio del sistema (fase 8) e di revisione dello stesso (fase 9)** si sono svolte in forma sistematica nel corso dell'anno ed hanno avuto la loro formale applicazione in sede di valutazione intermedia, avvenuta nel corso del mese di luglio 2015.
- g) **L'elaborazione della relazione sulla performance (fase 10)** vedrà la sua conclusione con l'approvazione della stessa da parte del Consiglio di amministrazione entro il 30 giugno 2016.

Fig. 7 - Processo del ciclo della performance

			2014		2015	2016
--	--	--	------	--	------	------

Nr.	Definizione	Responsabili	settembre	ottobre	novembre	dicembre	gennaio	febbraio	marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	settembre	ottobre	novembre	dicembre	giugno
1	La definizione dell'identità dell'organizzazione	Gruppo di lavoro(*)	■																
2	L'analisi del contesto interno ed esterno	Gruppo di lavoro(*)		■															
3	La definizione degli obiettivi strategici	Gruppo di lavoro(*)			■														
4	La definizione degli obiettivi operativi	Gruppo di lavoro(*)			■														
5	La definizione delle azioni associate agli obiettivi	Gruppo di lavoro(*)				■													
6	La condivisione con gli organi di governo	Gruppo di lavoro(*)					■												
7	La comunicazione del Piano all'interno e all'esterno	Gruppo di lavoro(*)					■												
8	Il monitoraggio del sistema	Direzione Generale						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	La revisione del sistema	Direzione Generale										■	■						
10	L'elaborazione della relazione sulla performance	Direzione Generale																	■

(\*)Vedi figura 6.

## 6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

L' art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009 prevede che "Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti prima dell'inizio del rispettivo esercizio dagli organi di indirizzo politico-amministrativo in coerenza con gli obiettivi di bilancio".

Rilevato ciò, il Piano delle performance si colloca all'interno di un periodo particolarmente complesso per il "Sistema universitario" che, di fatto, esercita una grande influenza sugli indirizzi e gli obiettivi strategici del Piano stesso. Infatti, il progetto di bilancio, sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, è stato costruito, anche per l'anno 2015, in presenza di un quadro di norme tese al contenimento della spesa pubblica che vincola in maniera determinante la definizione delle scelte strategiche dell'Ateneo.

Le recenti riforme che hanno interessato il mondo universitario hanno chiamato gli atenei a un radicale rinnovamento delle proprie strutture e della propria organizzazione. Con l'introduzione del nuovo Statuto sono stati rinnovati gli Organi di governo centrali e periferici dell'Università ed è stata ridisegnata l'intera struttura organizzativa dell'Ateneo eliminando la frammentazione gestionale preesistente, al fine di garantire un più efficace funzionamento dell'intera amministrazione.

A completamento del quadro di riforme del Sistema universitario si ricorda il nuovo sistema contabile previsto dalla Legge 240/2010, basato sull'introduzione della contabilità economico-patrimoniale, della contabilità analitica e del bilancio unico. Ciò comporterà la redazione, in fase previsionale, del bilancio unico autorizzatorio, composto dal budget

economico e dal budget degli investimenti.

È importante premettere che la contabilità economico-patrimoniale non risolve la difficoltà economiche che il Sistema universitario sta attraversando negli ultimi anni, ma è semplicemente uno strumento di reportistica, che consente ai soggetti esterni, alla struttura, di comprendere lo stato di salute dell'Ente e, al contempo, permette di produrre i dati utili ai fini del controllo di gestione all'interno dell'organizzazione.

La contabilità economico-patrimoniale, infatti, come vuole la norma, punta al processo di misurazione dei costi/ricavi e consente di determinare il risultato economico di esercizio attraverso la contabilità generale e, contemporaneamente, di misurare i costi di gestione relativi a specifiche unità organizzative o aree di attività, intese come unità produttive dell'Ateneo, su cui si vuole focalizzare l'attenzione per quanto concerne i costi delle attività, attraverso la contabilità analitica.

Va detto, inoltre, che le Università non conoscevano, alla fine dell'anno 2014, l'assegnazione definitiva del FFO 2014 per cui risultava veramente difficile programmare il presente oltre che il futuro. Inoltre, la sistematica modifica, da parte del Ministero, dei criteri di ripartizione dello stesso FFO (quota premiale) non agevola la programmazione e la definizione di obiettivi strategici.

Per far fronte alla difficile situazione finanziaria del Sistema universitario, l'Ateneo ha dovuto affrontare già negli scorsi anni il difficile e impopolare tema della revisione degli importi delle tasse studentesche, comportando un indubbio sacrificio alle famiglie. Nonostante questo incremento, il livello delle tasse dell'Università di Foggia risulta, comunque, ancora tra i più bassi d'Italia. Inoltre, il contesto sociale e economico del territorio della Capitanata, il cui PIL è notevolmente inferiore rispetto alla media nazionale, comporta anche un elevato numero di studenti totalmente o parzialmente esonerati dal pagamento delle tasse per motivi di reddito.

L'Ateneo di Foggia ha, finora, sempre mantenuto il livello della tassazione studentesca al di sotto del limite del 20% del FFO al netto dei rimborsi, ritenuto assoluto fino al 2012 dal D.P.R. 306/1997, collocandosi anche per il 2014 su un valore pari intorno al 18%.

Per quanto riguarda i costi, occorre evidenziare che quello relativo al personale di ruolo erode non solo l'intero FFO ma anche gran parte delle entrate proprie dell'Ateneo. Esso rappresenta, senza dubbio, l'aspetto più problematico del bilancio di questa Università, determinandone un alto grado di rigidità. Tuttavia, pensare ad una politica di sviluppo e di miglioramento qualitativo dei servizi offerti rappresenta una necessità ineludibile imposta dalla competizione tra gli Atenei e dalle modalità di finanziamento ministeriali volte a favorire l'efficienza, la competitività e la valutazione dei risultati.

Accertato che il Piano della Performance si inserisce in un contesto particolarmente complesso e considerato che la nostra Amministrazione sta operando su più fronti, è possibile prevedere sin da ora la necessità di una revisione infra-annuale del Piano.

Nell'ambito delle azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance è necessario, in primis, realizzare, per gradi, il collegamento logico ed l'integrazione tra la pianificazione della performance e il processo di programmazione economico-finanziaria (ed i suoi relativi documenti), nonché al bilancio d'esercizio, così come previsto dall'art.5, comma 1, e dall'art. 10, comma 1, lett. A) del Dlgs n. 150/2009. Si tratta di un principio di fondamentale importanza perché un sistema di obiettivi è effettivamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente sostenibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati. Il collegamento e l'integrazione vanno garantiti su quattro livelli:

- a) Coerenza del calendario con cui si sviluppano i due processi;
- b) Coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolte;
- c) Predisposizione di un sistema informativo ed informatico integrato con strumenti di reportistica integrata dei due processi di cui sopra;

d) Coerenza dei contenuti.

Il processo di miglioramento si dovrà realizzare, per tappe, passando, prima, per i punti a) e b) e, poi, attraverso un approfondimento di tipo metodologico e tecnico finalizzato alla realizzazione della fase c). Queste prime tre tappe sono propedeutiche all'ultima (punto d)), che, dopo la creazione di un sistema di datawarehouse, dovrà assicurare coerenza fra quanto dichiarato nel bilancio di previsione e quanto previsto nel piano della performance per il conseguimento degli obiettivi.

In definitiva, la progressiva introduzione della contabilità economico-patrimoniale e del controllo di gestione consentirà all'organizzazione di dotarsi di un adeguato sistema di budgeting coordinato in maniera sistematica con i sistemi di misurazione e valutazione delle prestazioni.

Aumenteranno, inoltre, le azioni di informazione rivolte al personale tecnico amministrativo ed ai responsabili di struttura (EP, presidi, direttori).

Tali azioni si rendono necessarie e opportune al fine di:

- rendere la valutazione un effettivo strumento di gestione e sviluppo della performance dell'Ateneo, in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza;
- dare trasparenza al sistema e ai criteri di ripartizione del salario accessorio in base alla valutazione delle prestazioni.

Il sistema individuato potrà consentire in un'ottica pluriennale di sviluppare e completare il sistema di allineamento tra obiettivi strategici, obiettivi di struttura e obiettivi individuali, esteso a tutto il personale con posizione organizzativa nell'Ateneo, rafforzando il collegamento tra performance organizzativa e performance individuale.

Nelle aree strategiche "Innovazione amministrativa gestionale" "Innovazione Didattica" e "Innovazione Ricerca" si è provveduto ad una quantificazione numerica degli indicatori sintetici che richiedono un'attenta verifica per tutto il triennio di valutazione. In tale direzione si pensa di migliorare ed affinare:

- la definizione dei target, con particolare rilievo alla loro determinazione numerica;
- la corrispondenza biunivoca tra responsabilità organizzativa e servizi offerti dall'Ateneo.

## Allegato 2 - Documenti del ciclo di gestione della performance

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	28/04/2015	28/04/2015		<a href="http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/25-11-2015/sistema_di_misurazione_e_valutazione_della_performance_revisionato_-_anno_2015.pdf">http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/25-11-2015/sistema_di_misurazione_e_valutazione_della_performance_revisionato_-_anno_2015.pdf</a>
Piano della performance	27/01/2015	28/01/2015		<a href="http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/29-01-2015/piano_della_performance_2015_2017_0.pdf">http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/29-01-2015/piano_della_performance_2015_2017_0.pdf</a> <a href="http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/10-09-2015/allegato_1_indicatori.pdf">http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/10-09-2015/allegato_1_indicatori.pdf</a> <a href="http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/10-09-2015/allegato_2_indicatori.pdf">http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/10-09-2015/allegato_2_indicatori.pdf</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	27/01/2015	28/01/2015		<a href="http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/29-01-2015/piano-treennale-trasparenzaintegrita.pdf">http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/29-01-2015/piano-treennale-trasparenzaintegrita.pdf</a>
Standard di qualità dei servizi				