



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2016

Art. 10 comma 1 lettera b) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e Linee guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane (luglio 2015)

Adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 maggio 2017

Area Pianificazione e controllo direzionale (APIC)

INDICE

1. PRESENTAZIONE	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	3
2.1 Sintesi dei risultati raggiunti.....	4
3. OBIETTIVI: RISULTATI E SCOSTAMENTI	7
3.1 Gli indicatori di performance per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa	7
3.2 Obiettivi individuali – Valutazione della performance individuale.....	9
4. ALLEGATI.....	17

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sulla *performance* è prevista dal D.Lgs. n. 150/2009¹ e dalle deliberazioni di riferimento emanate dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), trasformata in "Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche" (ANAC). La legge n. 98/2013 ha determinato il trasferimento all'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR e di seguito si presenta il cronoprogramma degli adempimenti² attualmente previsti per il ciclo di gestione della *performance*, coerenti con le "linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della *Performance* delle università statali italiane".

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

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

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

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

Fonte: CIVIT, delibera n. 6/2013

La Relazione sulla *performance* consente un confronto tra gli obiettivi previsti per l'anno 2016 dal Piano della *performance* 2016-2018³ e quanto effettivamente realizzato durante l'anno. Le risultanze saranno utilizzate anche per il miglioramento *in itinere* della *performance* del corrente anno e per programmare adeguatamente il prossimo ciclo di gestione della *performance*.

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

Il quadro sinottico riportato di seguito contiene il confronto tra i dati di Ateneo relativi agli anni 2015 e 2016 a livello di risorse umane, offerta didattica e domanda e risultati delle attività di formazione.

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

² Linee guida per la gestione integrata del ciclo della *performance* delle Università statali italiane, pubblicate dall'ANVUR in data 20/5/2015.

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

Tabella 1 – Quadro sinottico

LA DIDATTICA E LA RICERCA				
Offerta Didattica	a.a. 2015-2016	a.a. 2016-2017	Var. assolute	Var. %
Corsi di laurea	35	36	1	2,9%
Corsi di laurea magistrale e a ciclo unico	36	36	0	0,0%
Corsi di Dottorato	14	15	1	7,1%
Scuole di specializzazione	30	31	1	3,3%
Master	8	15	7	87,5%
Domanda di formazione	a.a. 2015-2016	a.a. 2016-2017	Var. assolute	Var. %
Studenti iscritti	15.402	15.445	43	0,3%
Dottorandi	237	247	10	4,2%
Iscritti a Master	110	184	74	67,3%
Risultati della formazione	anno 2015	anno 2016	Var. assolute	Var. %
Laureati	2.870	3.007	137	4,8%
Dottori di ricerca	101	109	8	7,9%
LE RISORSE UMANE				
	anno 2015	anno 2016	Var. assolute	Var. %
Personale docente e ricercatore	648	652	4	0,6%
I Fascia	162	158	-4	-2,5%
II Fascia	227	243	16	7,0%
Ricercatori	237	214	-23	-9,7%
Ricercatori a tempo determinato	20	35	15	75,0%
Assistenti	2	2	0	0,0%
Assegnisti di ricerca	148	111	-37	-25,0%
Personale Dirigente e tecnico-amministrativo	532	524	-8	-1,5%
a tempo indeterminato	508	508	0	0,0%
a tempo determinato	24	16	-8	-33,3%
Collaboratori ed esperti linguistici	33	33	0	0,0%

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

2.1 Sintesi dei risultati raggiunti

Nel mese di giugno del 2016 l'Università di Udine ha ottenuto la certificazione di qualità secondo la norma ISO 9001:2008⁴ a seguito di un *audit* esterno che ha coinvolto la gran parte delle unità organizzative dell'Ateneo, con il fine rendere operativo un sistema di monitoraggio sull'efficacia e l'efficienza dell'operatività dell'organizzazione e dei processi con cui vengono definiti ed erogati i servizi. Si tratta di un nuovo approccio culturale all'interno dell'organizzazione, uno sviluppo diffuso di competenze e l'adozione di comportamenti che responsabilizzano gli operatori. La certificazione di qualità secondo la norma Iso 9001 oltre ad essere funzionale a obiettivi di natura gestionale, produrrà effetti anche sulla diffusione di quella che viene definita cultura della qualità

La Commissione di Esperti della Valutazione (CEV) dell'ANVUR che ha visitato dal 12 al 16 dicembre 2016 l'Ateneo, nell'ambito del previsto l'accREDITAMENTO periodico della sede e dei corsi di studio, al termine della visita ha espressamente indicato tra i punti di forza:

⁴<http://qui.uniud.it/notizieEventi/ateneo/ateneo-di-udine-certificato-qualita-iso-9001-per-la-gestione-dei-processi-organizzativi>

- La documentazione finalizzata al processo di Assicurazione della Qualità (AQ) è articolata e ben correlata;
- Il monitoraggio dei percorsi formativi è esaustivo;
- L'assegnazione delle risorse relative al Piano Strategico di Ateneo è esauriente e su base meritocratica;
- Le responsabilità del processo di AQ nelle varie strutture interne sono ben definite;
- Il lavoro di 'raccordo' delle manager didattiche è di ottimo livello;
- In generale il personale tecnico-amministrativo è competente, disponibile e motivato.

Le classifiche annuali del CENSIS indicano un posizionamento dell'Ateneo al settimo posto, unitamente all'Università di Modena e Reggio Emilia, tra gli Atenei medi⁵ all'interno della classifica pubblicata per l'a.a. 2016-2017 che prende in considerazione fattori quali i servizi, le borse e i contributi erogati agli studenti, le strutture, il sito *internet* e l'internazionalizzazione. In particolare, la classifica della "didattica", con riferimento alla progressione di carriera degli studenti e ai rapporti internazionali, è suddivisa in aree disciplinari che ricomprendono le 47 classi di laurea triennali istituite con la legge n. 270/2004, e le corrispondenti aree disciplinari per i corsi di laurea a ciclo unico. In particolare, l'Ateneo di Udine si colloca al 2° posto su 37 atenei nel gruppo "medico-sanitario", al 2° posto su 30 atenei all'interno del gruppo "sportivo" (guadagnando 6 posizioni rispetto alla classifica 2015-2016) e al 9° posto su 41 atenei (guadagnando 5 posizioni rispetto alla classifica 2015-2016). Rimanendo nell'ambito della "didattica", l'ateneo si colloca al 3° posto su 37 atenei nell'ambito della Laurea Magistrale a ciclo unico di Medicina e Chirurgia.

Si riporta di seguito il dettaglio del posizionamento dell'Università degli Studi di Udine per ciascuno dei raggruppamenti CENSIS:

Tabella 2 – Classifica CENSIS 2016-2017 della "didattica"

GRUPPO	POSIZIONE
GRUPPO SCIENTIFICO	
- scienze e tecnologie della navigazione	9° su 41
- scienze e tecnologie fisiche	
- scienze e tecnologie informatiche	
- scienze matematiche	
GRUPPO MEDICO-SANITARIO	
- professioni sanitarie, infermieristiche e professione sanitaria ostetrica	2° su 36
- professioni sanitarie della riabilitazione	
- professioni sanitarie tecniche	
- professioni sanitarie della prevenzione	
GRUPPO INGEGNERIA	
- ingegneria civile e ambientale	13° su 40
- ingegneria dell'informazione	
- ingegneria industriale	

⁵ Il CENSIS considera "medi" gli atenei con un numero di studenti iscritti compreso tra 10.000 e 20.000.

GRUPPO	POSIZIONE
GRUPPO ARCHITETTURA	
- disegno industriale	9° su 25
- scienze dell'architettura	
- scienze della pianificazione territoriale, urbanistica, paesaggistica e ambientale	
- scienze e tecniche dell'edilizia	
GRUPPO AGRARIO-VETERINARIO	
- scienze e tecnologie agrarie e forestali	5° su 22
- scienze e tecnologie agrarie e forestali	5° su 22
- scienze e tecnologie alimentari	
- scienze zootecniche e tecnologie delle produzioni animali	
GRUPPO ECONOMICO-STATISTICO	
- scienze dell'economia e della gestione aziendale	17° su 45
- scienze economiche	
- statistica	
GRUPPO SOCIO-POLITICO	
- scienze del turismo	7° su 39
- scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione	
- scienze della comunicazione	
- scienze politiche e delle relazioni internazionali	
- scienze sociali per la cooperazione, lo sviluppo e la pace	
- servizio sociale	
- sociologia	
GRUPPO GIURIDICO	
- scienze dei servizi giuridici	13° su 35
GRUPPO LETTERARIO-UMANISTICO	
- beni culturali	7° su 38
- discipline delle arti figurative, della musica, dello spettacolo e moda	
- filosofia	
- lettere	
- storia	
- tecnologie per la conservazione e il restauro dei beni culturali	
GRUPPO LINGUISTICO	
- mediazione linguistica	3° su 41
- lingue e culture moderne	
GRUPPO SPORTIVO	
- scienze delle attività motorie e sportive	2° su 30
LAUREE MAGISTRALI A CICLO UNICO	
Medicina e chirurgia	3° su 37
LAUREE MAGISTRALI A CICLO UNICO	
Giurisprudenza	27° su 46

Fonte: CENSIS - Grande Guida Università 2016-2017

3. OBIETTIVI: RISULTATI E SCOSTAMENTI

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

Nel 2016, con il coordinamento della Direzione Generale, è stato implementato il Controllo direzionale dell'Ateneo per contribuire a garantire il buon andamento dell'azione amministrativo-gestionale della tecnostruttura e a supporto dell'attuazione del Piano Strategico di Ateneo (PSA) e dei Piani Strategici dei Dipartimenti (PSD) e il cui perimetro operativo si svolge all'interno dei seguenti ambiti:

- ✓ raggiungimento degli obiettivi strategici e acquisizione di risorse (Fondo di Finanziamento Ordinario; (FFO), Programmazione Triennale MIUR...);
- ✓ sostenibilità economico-patrimoniale;
- ✓ performance organizzativa;
- ✓ adempimento a obblighi di legge (accreditamento della sede e dei Corsi di Studio, ciclo della performance...).



Il sistema di controllo direzionale è stato condiviso con gli Organi di governo e presentato durante specifici seminari presso i Dipartimenti⁶ e a tutto il personale dirigente e tecnico-amministrativo⁷. È impostato su indicatori, mirati e aggiornati periodicamente per monitorare il grado di attuazione degli obiettivi strategici dell'Ateneo e consentire i relativi *follow up* su:

Il sistema di controllo direzionale è stato condiviso con gli Organi di governo e presentato durante specifici seminari presso i Dipartimenti⁶ e a tutto il personale dirigente e tecnico-amministrativo⁷. È impostato su indicatori, mirati e aggiornati periodicamente per monitorare il grado di attuazione degli obiettivi strategici dell'Ateneo e consentire i relativi *follow up* su:

Per supportare adeguatamente l'attuazione del Piano Strategico di Ateneo (PSA) e dei Piani Strategici dei Dipartimenti (PSD), è stato attivato un cruscotto direzionale destinato agli Organi di governo, ai Direttori di Dipartimento e ai loro Delegati, funzionale al *follow up* e impostato per avere informazioni con accesso via *web* per ciascun indicatore di PSD, con una profondità di dettaglio della *performance* a livello di Dipartimento e Corso di studio.¹

Coerentemente con l'impostazione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, si presentano nella seguente tabella i risultati degli indicatori previsti dal Piano della performance 2016-2018, funzionali alla misurazione della *performance* organizzativa della tecnostruttura dell'Ateneo, e una sintesi dei risultati della valutazione della *performance* individuale.

⁶ In particolare il Dipartimento di Scienze matematiche, informatiche e fisiche e il Dipartimento di Scienze economiche e statistiche.

⁷ https://servizi.amm.uniud.it/email/Allegati/aper-2016-04-28_16_00/Il_modello_di_pianificazione_e_controllo_UNIUD.pdf

Tabella 2 – Indicatori per la misurazione della performance organizzativa

Contesto	N.	Indicatore	Dati di riferimento per l'indicatore	Risultati 2015	Risultati 2016	Target 2016
Risorse Umane	1	Tasso di attività PTA	Numeratore: (giorni lavorabili - assenze per malattia - ferie spettanti + ferie residue dell'anno) Denominatore: giorni lavorabili	89%	89%	89%
Indagini di <i>customer satisfaction</i>	2	Docenti: gradimento servizi	Valutazione della domanda: "Tenendo conto di tutti gli aspetti considerati, sono complessivamente soddisfatto dei servizi tecnici e amministrativi di supporto erogati dall'Ateneo" [scala 1-6]	4	N.D.	
	3	Studenti: gradimento servizi	Valutazione della domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della tua esperienza universitaria?" [Percentuale di SI. Risposte SI/NO]	79%	83%	80%
	4	Benessere organizzativo PTA	Valutazione della domanda: "Ritengo che il livello di benessere organizzativo dell'Università degli Studi di Udine corrisponda alle mie aspettative" [scala 1-6]	4	4	4
Didattica	5	Attrattività Lauree Magistrali	Numeratore: numero di iscritti I anno delle Lauree Magistrali provenienti da altri Atenei Denominatore: numero di iscritti al I anno delle Lauree Magistrali	25%	26%	27%
	6	Proporzione di iscritti fuori corso	Numeratore: numero di iscritti fuori corso Denominatore: numero di iscritti per a.a.	27%	25%	25%
	7	Efficacia azione della didattica	Numeratore: numero di studenti iscritti al II anno nell'a.a. t dello stesso corso di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU), con almeno 12 CFU Denominatore: numero di immatricolati alla coorte dell'a.a. t-1	64%	64%	65%
	8	Valutazione Studenti	Valutazione della domanda: "Nel complesso, è soddisfatto dell'insegnamento?" [scala 1-4]	3	3	3
Internazionalizzazione	9	Proporzione di CFU conseguiti all'estero	Numeratore: numero di CFU sostenuti nell'a.s. t+1 (da studenti iscritti all'a.a. t) all'estero (in atenei stranieri o per stage svolti all'estero) Denominatore: numero CFU conseguiti nell'a.s. t+1	2%	2%	2%
	10	Numero studenti in mobilità all'estero	Numero studenti, iscritti all'a.a.t, che nell'a.s. t+1 hanno sostenuto CFU all'estero (in atenei stranieri o per stage svolti all'estero)	512	514	500
Ricerca	11	Efficacia dell'attività di ricerca	Numeratore: numero domande presentate (MIUR e CE) Denominatore: personale docente e ricercatore impegnati in attività di ricerca al 31.12	18%	41%	12%
	12	Solidità Dottorati di Ricerca	Numeratore: numero di borse di dottorato finanziate dall'esterno Denominatore: numero di dottorandi	27%	39%	28%

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

3.2 Obiettivi individuali – Valutazione della performance individuales

La valutazione della *performance* individuale del personale Dirigente e tecnico amministrativo avviene con cadenza annuale, in applicazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dal Consiglio di Amministrazione con seduta del 18.12.2015, e riguarda i seguenti ambiti:

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

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

Il processo di valutazione della *performance* 2016 ha visto 87 persone coinvolte nel ruolo di valutatore, di cui 9 unità appartenenti al ruolo docente e 78 al personale dirigente e tecnico amministrativo, ed è stato accompagnato dalla redazione di note operative ed esplicative al fine di chiarire il funzionamento del processo. L'esito della valutazione della *performance* 2016 viene utilizzata per la corresponsione su base meritocratica della produttività individuale, come previsto dal D. Lgs. 150/2009 e secondo le seguenti modalità:

- per il personale di cat. EP e per il personale titolare di indennità di responsabilità: per il 50% alla valutazione dei comportamenti organizzativi e per il 50% al raggiungimento degli obiettivi assegnati, che concorrono al raggiungimento della performance di Ateneo, così come definiti nel Piano della *performance* 2016-2018;
- per il personale non titolare di indennità di responsabilità: la produttività è commisurata per il 100% in relazione all'esito della valutazione sui comportamenti organizzativi.

La valutazione degli obiettivi individuali

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

Il Piano della *performance* 2016 - 2018 ha individuato obiettivi strategici, con valenza triennale in relazione agli ambiti strategici corrispondenti alla Didattica, alla Ricerca e al Trasferimento tecnologico, all'Internazionalizzazione, alle Risorse Umane, all'Edilizia e Logistica, nonché trasversali ai suddetti ambiti. In coerenza con i suddetti obiettivi strategici, il Piano della *performance* ha articolato una serie di obiettivi operativi annuali assegnati alle strutture amministrative di primo, secondo e terzo livello.

Come avvenuto negli anni precedenti, gli obiettivi operativi sono stati assegnati individualmente al personale di cat. EP e al personale con incarichi di responsabilità, confermando da un lato la logica del "lavoro per obiettivi" e rafforzando dall'altro il legame fra la strategia organizzativa e il sistema delle prestazioni individuali.

In relazione a quanto sopra, una parte della retribuzione accessoria dei Responsabili è stata collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati.

⁸ Paragrafo realizzato con la collaborazione dell'Area Organizzazione e personale.

Gli obiettivi operativi assegnati nel 2016 al fine di concorrere al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo nel triennio 2016-2018, in linea con il Piano strategico di Ateneo 2015-2019 (PSA), mirano a valorizzare la capacità progettuale dei Responsabili delle strutture amministrative nell'ambito di un percorso di miglioramento continuo a supporto delle attività *core* dell'Ateneo.

Gli obiettivi così definiti hanno prodotto un coordinamento delle azioni e una migliore definizione dei rispettivi ambiti di intervento da parte dei singoli, stimolando altresì la cooperazione tra le strutture organizzative per il raggiungimento dei risultati prefissati. Ciò nel rispetto della visione, missione e dei valori prioritari dell'Università di Udine esplicitati nel Piano Strategico di Ateneo.

Inoltre, è importante ricordare che dal 1° gennaio 2016 è diventato operativo il riassetto dipartimentale con la riduzione dei Dipartimenti da 14 a 9. Al fine di supportare adeguatamente le attività dei Dipartimenti, che sommano alle funzioni di ricerca dei "vecchi" Dipartimenti quelle di didattica dei Poli didattici e prima ancora delle Facoltà, è stato ridisegnato il modello organizzativo ponendo al vertice della struttura amministrativa il "Responsabile dei Servizi Dipartimentali" (RESO), che coordina tre uffici di secondo livello, occupandosi rispettivamente di ricerca, didattica e amministrazione, così da garantire un più efficace ed efficiente supporto alle attività *core* dipartimentali: didattica, ricerca e trasferimento tecnologico.

Per quanto concerne le Aree ed i Servizi dell'Amministrazione Centrale, nel 2016 sono stati creati l'Area Pianificazione e Controllo Direzionale" (APIC) ed il "Servizio Gestione Sistema Qualità di Ateneo" (SEQA).

Nella fase di implementazione del riassetto organizzativo sono stati definiti processi orizzontali rispetto alle unità/aree gerarchico-funzionali e ridisegnate le responsabilità a livello di unità organizzative.

A decorrere dal 10.10.2016 il "Dipartimento di Scienze mediche e biologiche" (DSMB) e il "Dipartimento di Scienze mediche, sperimentali e cliniche" (DISM) sono stati accorpati in un unico Dipartimento, denominato Dipartimento di Area Medica (DAMEI con relativa struttura amministrativa di supporto).

Con riferimento alla misurazione della performance individuale, sono stati complessivamente assegnati 134 obiettivi individuali a 82 figure di responsabili, che comprendono i Dirigenti, individuate in 9 capi area, 3 capi servizio, 35 responsabili di uffici di II livello, 5 responsabili di Centri, 3 responsabili di biblioteche, 2 responsabili di segreteria (Direzione Generale e Segreteria del Rettorato), 7 Responsabili dei Servizi Dipartimentali (RESO), 16 Responsabili di uffici di secondo livello operativi all'interno dei Dipartimenti, a supporto delle attività di ricerca, didattica ed amministrazione. Infine, ad inizio anno sono stati assegnati gli obiettivi individuali anche ai 2 Segretari Amministrativi degli ex Dipartimenti di Area Medica.

Durante l'intero processo di valutazione della *performance*, nel caso in cui lo stato di avanzamento degli obiettivi individuali abbia evidenziato criticità, si è provveduto all'aggiornamento e alla rimodulazione dei medesimi.

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

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

Si precisa che non è stata effettuata alcuna ponderazione tra gli obiettivi ritenendoli sotto il profilo della complessità, comparabili e tendenzialmente uniformi.

La valutazione conclusiva è stata ottenuta sulla base della "media aritmetica semplice" dei punteggi finali attribuiti a ciascun risultato/obiettivo.

La valutazione delle competenze comportamentali

La valutazione delle competenze comportamentali ha riguardato 525 unità di personale, valutate dai superiori gerarchici via web secondo schede differenziate, messe a punto per ciascun profilo professionale (B non responsabile, C non responsabile, D non Responsabile, Responsabile, EP e Dirigente).

Le schede utilizzate per la valutazione delle competenze comportamentali sono le stesse utilizzate l'anno precedente. In particolare sono state valutate competenze manageriali, trasversali e realizzative, specifiche in base al ruolo e alla categoria. A ogni competenza è stato associato un indicatore recante la descrizione del comportamento organizzativo richiesto. La valutazione relativa a ciascun indicatore è stata effettuata attribuendo un punteggio secondo una scala da 0 a 5 basata sulla frequenza dei comportamenti. Inoltre, per ogni indicatore è stato individuato un punteggio atteso. Tale punteggio indica la frequenza ideale attesa in relazione alla competenza e al profilo professionale del valutato.

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

La valutazione delle competenze comportamentali si è articolata in un processo durato circa 3 mesi, che ha previsto le seguenti fasi:

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

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

Dati riepilogativi relativi alla valutazione degli obiettivi 2016

Dei 134 obiettivi complessivamente assegnati, suddivisi secondo le cinque aree strategiche così individuate:

- didattica,
- ricerca e trasferimento tecnologico, internazionalizzazione,
- risorse umane,
- edilizia e logistica,

+ obiettivi trasversali alle aree strategiche

130 risultano pienamente raggiunti, 3 sono stati parzialmente raggiunto e 1 non raggiunto.

Nel dettaglio:

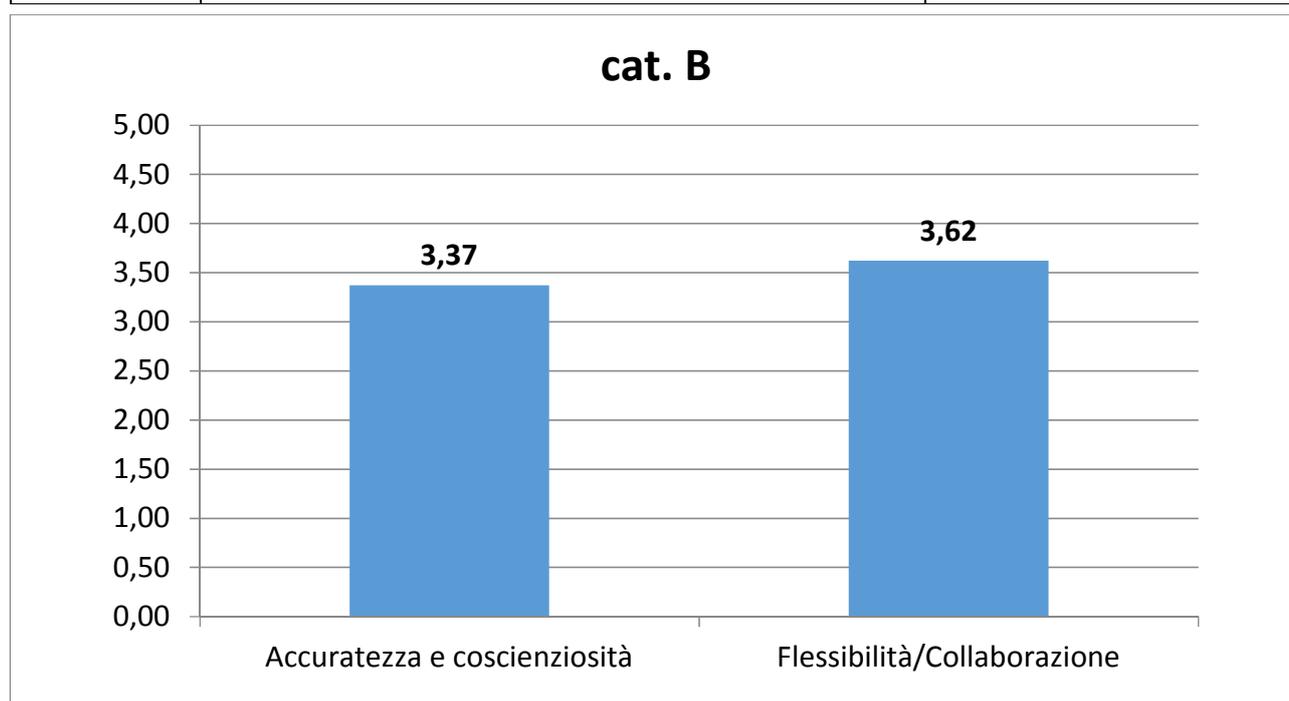
Area	Numero obiettivi assegnati	Grado di raggiungimento
Didattica	32	32 obiettivi pienamente raggiunti
Ricerca e trasferimento tecnologico	40	40 obiettivi pienamente raggiunti
Internazionalizzazione	1	1 obiettivo pienamente raggiunto
Risorse umane	4	4 obiettivi pienamente raggiunto
Edilizia e logistica	8	8 obiettivi pienamente raggiunti
Area trasversale	49	45 obiettivi pienamente raggiunti 3 parzialmente raggiunti 1 obiettivo non raggiunto

Dati riepilogativi relativi alla valutazione dei comportamenti per l'anno 2016

Con riferimento alla valutazione ottenuta nelle competenze comportamentali, si riporta per ciascun profilo la media aritmetica dei punteggi riportati per le varie competenze, intesa come rapporto fra la somma delle votazioni riportate dai valutati appartenenti alla categoria e il totale dei valutati (sempre appartenenti alla categoria di riferimento).

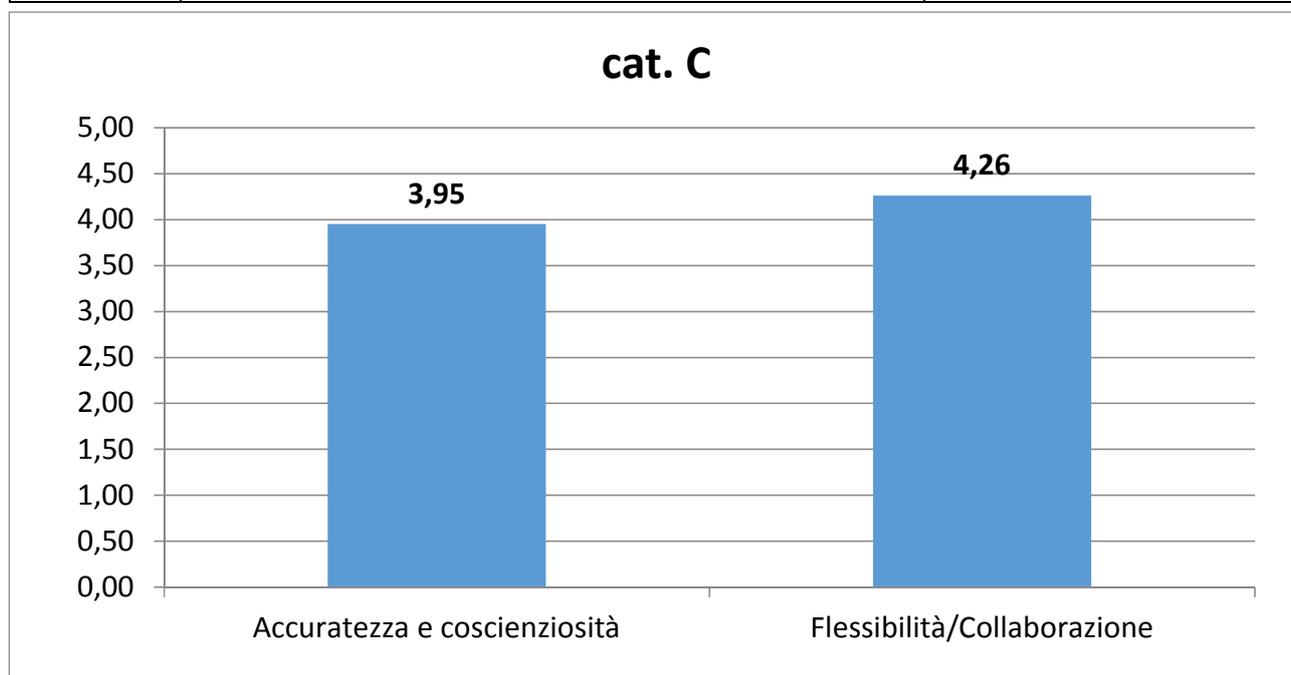
Profilo B non Responsabile

Profilo	Competenza	Media
B non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	3,37
	Flessibilità/Collaborazione	3,62



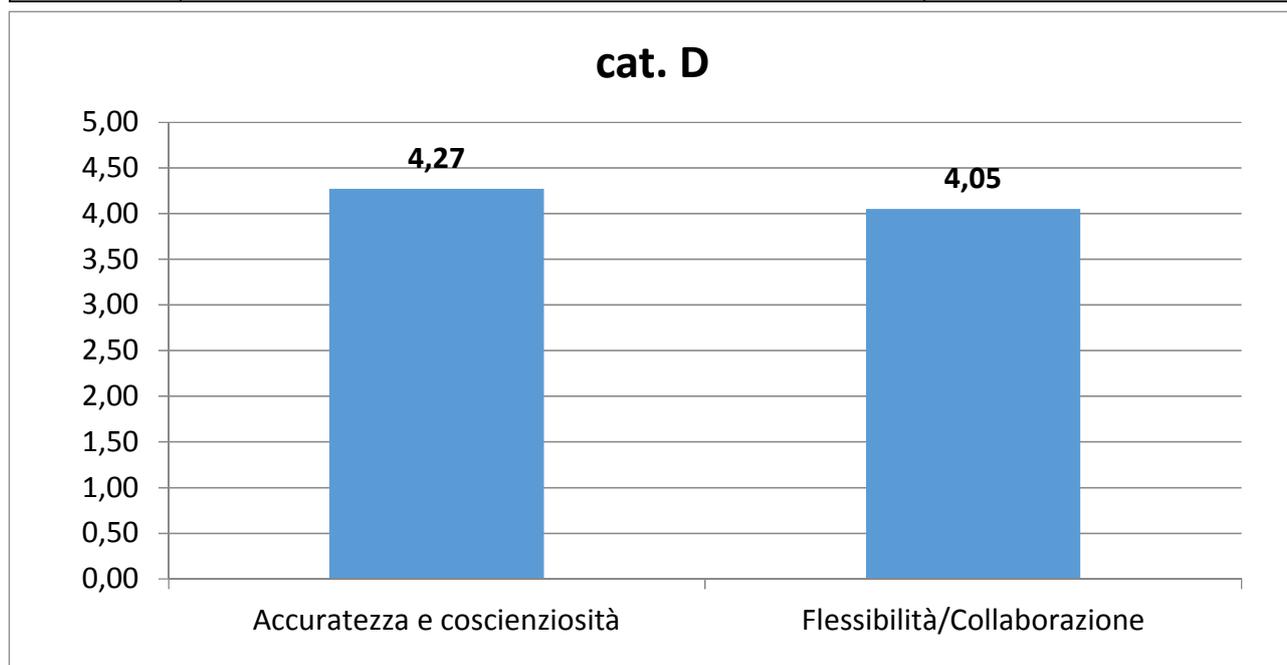
Profilo C non Responsabile

Profilo	Competenza	Media
C non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	3,95
	Flessibilità/Collaborazione	4,26



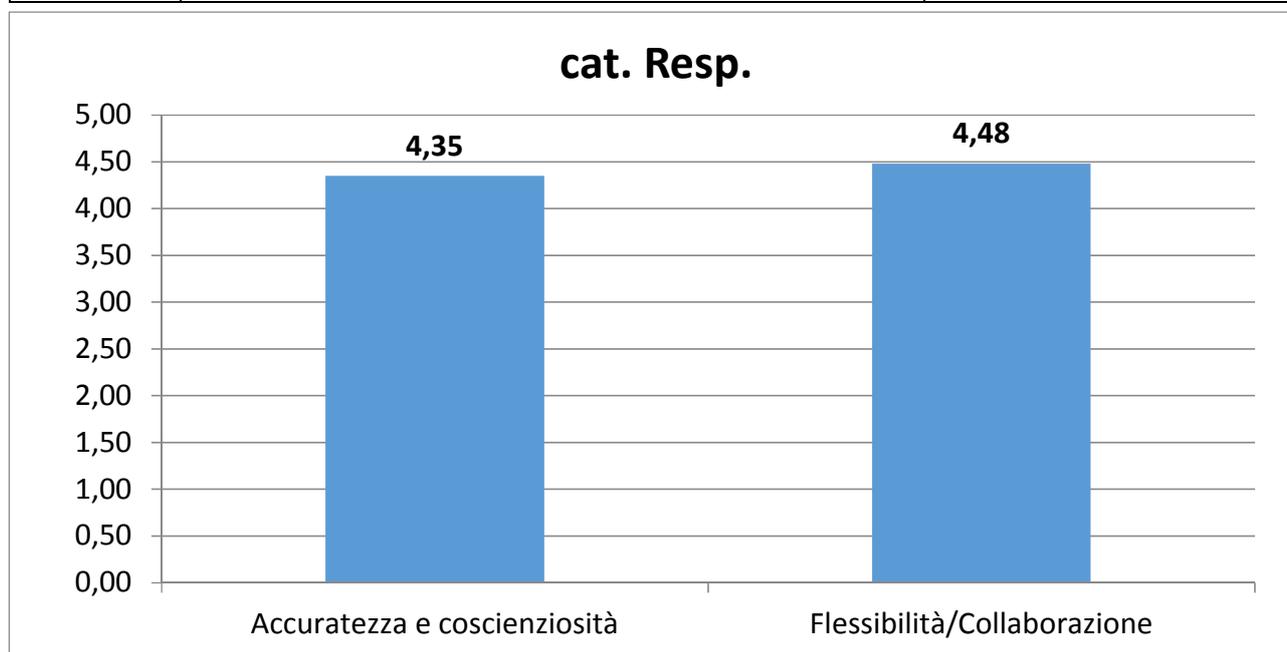
Profilo D non Responsabile

Profilo	Competenza	Media
D non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,27
	Flessibilità/Collaborazione	4,05



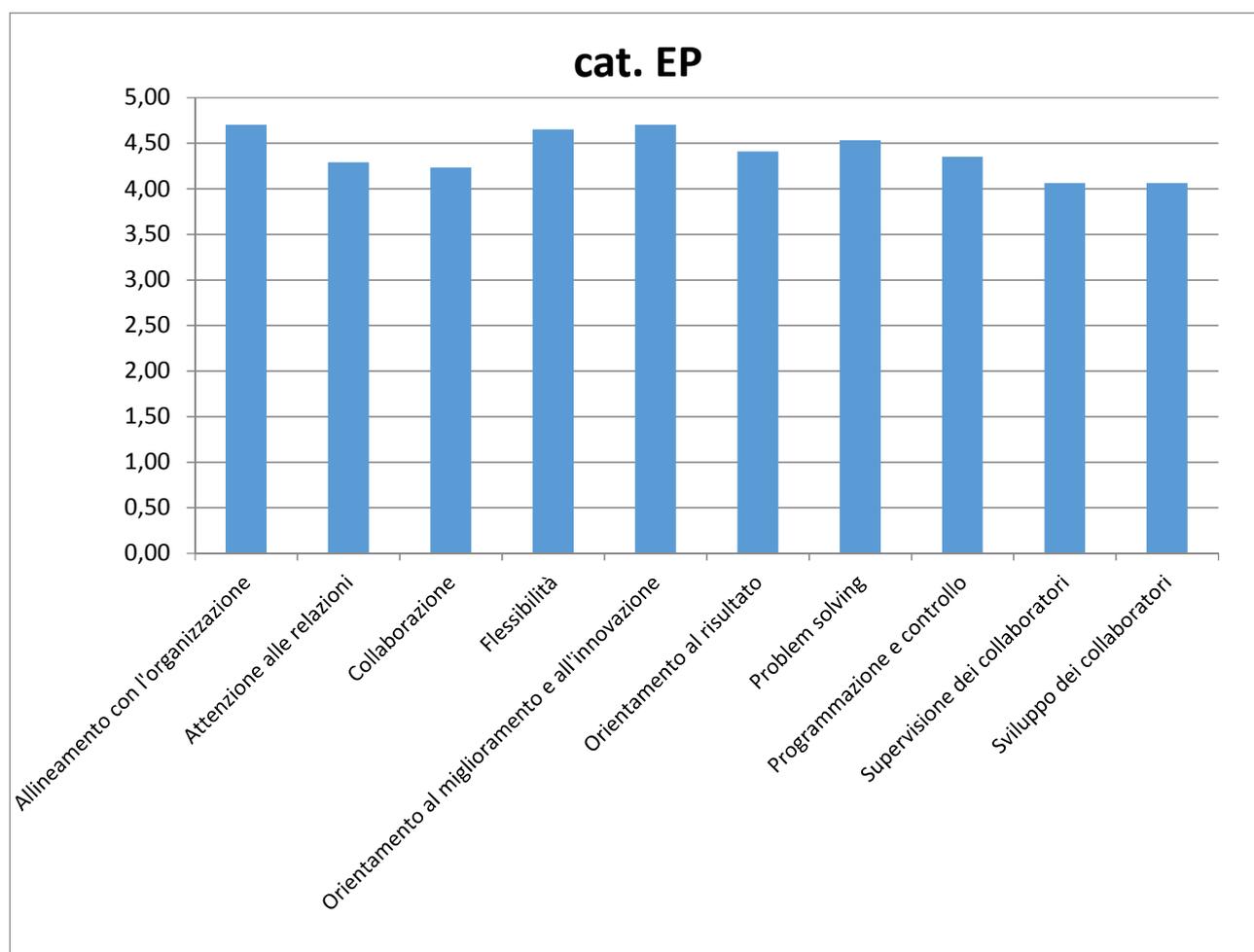
Profilo Responsabile

Profilo	Competenza	Media
Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,35
	Flessibilità/Collaborazione	4,48



Profilo EP

Profilo	Competenza	Media	Punteggio atteso
EP	Allineamento con l'organizzazione	4,70	4
	Attenzione alle relazioni	4,29	4
	Collaborazione	4,23	4
	Flessibilità	4,65	4
	Orientamento al miglioramento e all'innovazione	4,70	4
	Orientamento al risultato	4,41	4
	Problem solving	4,53	4
	Programmazione e controllo	4,35	4
	Supervisione dei collaboratori	4,06	4
	Sviluppo dei collaboratori	4,06	4



La valutazione dei Dirigenti

Come per gli anni precedenti, la valutazione dei Dirigenti è basata sui risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e sulle competenze comportamentali. In particolare, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* la retribuzione di risultato è commisurata per il 60% al raggiungimento degli obiettivi, per il 20% ai comportamenti organizzativi, e per il 20% ai risultati della performance d’Ateneo.

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

Punteggio	Grado di raggiungimento
0	Obiettivo non raggiunto
1	Obiettivo raggiunto parzialmente
2	Obiettivo pienamente raggiunto

Per il personale dirigente è stato elaborato un profilo di 10 competenze comportamentali manageriali, valutate su una scala 0-10 come sotto riportata. La valutazione per il 2016 si pone per tutti i dirigenti nell’area della valutazione positiva.

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

Considerazioni conclusive

L’anno 2016 è stato caratterizzato da un significativo sviluppo dell’Ateneo su più fronti. In particolare, il riassetto organizzativo dei Dipartimenti e di parte dell’Amministrazione Centrale è stato supportato dalla continua collaborazione tra Uffici e dalla ricerca del miglioramento continuo e della crescita professionale. Il perseguimento di obiettivi comuni nel settore della formazione, dello sviluppo professionale e degli interventi di sostegno economico al personale ha reso più agevoli i processi di lavoro e la gestione del cambiamento organizzativo da parte dell’Ateneo.

4. ALLEGATI

5. I documenti del ciclo di gestione della performance

Tabella 3 – I documenti del ciclo di gestione della performance

Documento	Data di prima approvazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	08 marzo 2012	18 dicembre 2015	http://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance-dicembre-2015
Piano della performance	17 febbraio 2011 (Piano performance 2011-2013)	3 maggio 2016 (Piano performance 2016-2018)	https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/piano-della-performance-2016-2018
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	26 aprile 2012 (Piano della Trasparenza e Integrità 2012-2014)	29 gennaio 2016 (Piano della Trasparenza e Integrità 2016-2018)	https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-generalis/allegati-disposizioni-generalis/programma triennale trasparenza 16 18.pdf

Fonte: Area Pianificazione e controllo direzionale

La Valutazione individuale

Tabella 5 – Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili ⁹	1		SI			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	2	04/2017	NO	X		
Non dirigenti	525	04/2017	NO	X		

⁹ Direttore Generale dal 09/03/2012, come da delibera del Consiglio di Amministrazione ex lege 240/2010. Ante: "Direttore Amministrativo".

Tabella 6 – Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili ¹⁰				100			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	20			60			20
Non dirigenti Categoria EP con P.O. cat. C e D con P.O. cat. B, C, D non resp.				50 50			50 50 100

Tabella 7 – Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili *			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1	1	
Non dirigenti	523		2

*Il processo di valutazione non è ancora concluso.

¹⁰ Direttore Generale dal 09/03/2012, come da delibera del Consiglio di Amministrazione ex lege 240/2010. Ante:"Direttore Amministrativo".

Tabella 8 – Collegamento alla *performance* individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	X		Obiettivi, comportamenti organizzativi performance organizzativa	e	24/05/2016
Categoria EP con P.O. cat. C e D con P.O	X		Obiettivi comportamenti organizzativi	e	22/06/2016
cat. B, C, D non resp.	X		Comportamenti organizzativi		22/06/2016

Tabella 9 – Obblighi dirigenziali

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