



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA

Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Piano della performance 2013

Relazione sulla performance anno 2013

UOC Organizzazione, Sviluppo e Formazione
Giugno 2014

Indice

1. Premessa	3
2. Informazioni generali di interesse per gli stakeholder	4
2.1 Contesto di riferimento	4
2.2 Quadro di sintesi sull'Ateneo	8
3. Albero della performance: obiettivi e risultati	11
3.1 Performance organizzativa	12
3.2 Performance individuale	16
4. Trasparenza e integrità	20
5. Risorse, efficienza ed economicità	22
6. Pari opportunità	26
7. Processo di redazione della relazione	30
8. Conclusioni	30

Allegati

All. 1	Agenda Tecnologica, Road map 2013-2014
All. 2, 2.1, 2.2	Cruscotto indicatori 2013
All. 3	Indagine di benessere organizzativo, rilevazione 2014

1. Premessa

Con riferimento al ciclo della performance, organizzativa ed individuale, di cui al D. Lgs. n. 150/2009, si prevede, all'art. 10, che le Amministrazioni adottino entro il 30 giugno un documento denominato "Relazione sulla performance" con cui dare "evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse (...omissis...)>>.

Al Piano della performance predisposto dall'Amministrazione per il triennio 2013-2015 e adottato dal Consiglio di Amministrazione nella Seduta del 18.03.2013¹, segue ora la Relazione sullo stato di attuazione del suddetto Piano e i principali dati di sintesi sulle performance conseguite con riferimento all'area amministrativo-gestionale. Si segnala al proposito che, nonostante il riordino delle competenze centrali, con il passaggio da ANAC ad ANVUR della valutazione delle attività amministrative delle università², permane l'estraneità rispetto al ciclo della performance dei risultati delle funzioni core, la didattica e la ricerca, per le quali vale il riferimento al sistema AVA, così come disciplinato nel quadro ANVUR.

La presente Relazione è predisposta nel rispetto delle indicazioni metodologiche delineate nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance", di cui si segnala l'aggiornamento nel mese di dicembre 2013, oltreché dei suggerimenti espressi in corso d'anno dal NuV in occasione di alcune riunioni periodiche dell'Organo³. In particolare, rispetto all'auspicio, di una progressiva semplificazione e sintesi dei documenti sul ciclo, in attesa di specifiche indicazioni da parte dell'ANVUR, si interverrà:

- linguisticamente, adottando una sintassi meno elaborata,
- sui contenuti, dando per acquisita la cornice normativa di riferimento⁴ e il quadro di sintesi sull'Ateneo⁵ e puntando in via diretta sulle specificità del ciclo: dato di mission,

¹ Delibera CdA n. 258/15463.

² A seguito del D.L. 69/2013, convertito con L. 98/2013, il sistema di valutazione della attività amministrative delle università è svolto dall'ANVUR, nel rispetto dei principi generali del D.Lgs 150/2009 e della Commissione, su cui rimangono concentrati "compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni. Ai sensi, inoltre, dell'entrata in vigore della Legge n.125/2013, la suddetta Commissione "ha assunto la denominazione Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.AC.)", rimanendo, pertanto, concentrati sulla stessa "compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni".

³ Alle riunioni infra-annuali del NuV ha talvolta partecipato, accanto al Direttore Generale, anche la funzione Organizzazione e Sviluppo, per riflessioni sul processo di valutazione (Direzione, dirigenti e personale) e sull'evoluzione del set di indicatori, per il cruscotto di Ateneo.

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

valori degli indicatori, feedback sul processo di valutazione del personale (valutazioni, tutela, premialità).

Metodologicamente, al fine di ottimizzare l'utilizzo delle informazioni progressivamente rese disponibili sul ciclo concluso (definizione in capo alla governance del progetto strategico di Ateneo, chiusura delle valutazioni individuali, passaggio al sistema di contabilità economico-patrimoniale, definizione consistenze di personale al 31.12.13, erogazione di benefit al pta, ecc.) e in considerazione del fatto che solo nel mese di maggio si svilupperanno l'approvazione del bilancio consuntivo 2013⁶ e la somministrazione dell'indagine di benessere organizzativo e si è seguito il seguente iter:

Fase 1, aprile-maggio:

elaborazione contenuti di carattere generale; performance individuali; indicatori; trasparenza e integrità; pari opportunità.

Fase 2, giugno:

elaborazione indagine di benessere organizzativo.

Per ulteriori specifiche relative alle fasi conclusive e alle modalità di adozione del Documento da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, si rinvia all'apposito capitolo.

2. Informazioni generali di interesse per gli stakeholder

2.1) Contesto di riferimento

Negli ultimi anni, il sovrapporsi, di significative spinte al cambiamento per il sistema universitario⁷ a una forte contrazione di risorse⁸ e all'introduzione di pregnanti elementi

⁵ Per un eventuale approfondimento sulla cornice generale di riferimento dell'Ateneo (nascita, caratteristiche geografiche e legame con il territorio) sono disponibili on line -Sezione Amministrazione trasparente- le edizioni dei precedenti Piani e della Relazioni.

⁶ Seduta consiliare n.266 del 26.05.2014.

⁷ Si richiama simbolicamente e a titolo macro la Legge di riforma n. 240/2010, da cui discendono la revisione degli statuti di ateneo, la ridefinizione della governance, il superamento delle tradizionali strutture di didattica e ricerca ex DPR 382/80, il passaggio dal sistema di contabilità economico finanziaria al regime di contabilità economico-patrimoniale-

⁸ Il Fondo di Finanziamento Ordinario, dal 2008 al 2013 ha visto una riduzione pari all'11% e solo attraverso provvedimenti straordinari si è intervenuti con risorse aggiuntive -limitate- per garantire la sostenibilità complessiva, seppur temporanea, del sistema.

di innovazione culturale per l'intero comparto pubblico⁹, hanno determinato in Unibs la volontà di ridisegnare alcune delle proprie priorità strategiche, proiettandosi su un asse temporale di medio-lungo termine e favorire tale innovazione anche attraverso la rilettura di alcuni processi amministrativi e la ridefinizione della tecnostruttura.

Si rammenta sinteticamente, al riguardo, che il triennio 2011-2013 è stato di profonda trasformazione per l'Ateneo:

- ✓ sul versante della governance, per il rinnovo di tutti gli organi, parallelamente alla ridefinizione delle rappresentanze del personale e degli studenti nelle rispettive espressioni statutarie (v. Comitato partecipativo del PTA; Commissioni paritetiche dei dipartimenti);
- ✓ sul versante dell'amministrazione per la ridefinizione dell'organigramma di Ateneo, la messa in trasparenza degli asset di processo sui Settori e Servizi, la mappatura delle competenze tecnico-specialistiche per tutti i profili professionali, oltreché l'esperienza di valutazione del personale;
- ✓ sul versante degli applicativi, la messa punto e progressiva implementazione dell'Agenda tecnologica (All. 1) che, da una parte, ha spostato l'asse dalla progettazione di sistemi in house all'acquisizione sul mercato di software ad alta integrazione¹⁰, dall'altro rappresenta elemento fondante per la realizzazione del data-warehouse di Ateneo, altresì funzionale -con riferimento all'oggetto di questa Relazione- al raccordo tra ciclo della performance e ciclo della programmazione economico-finanziaria;
- ✓ dal punto di vista della normativa interna, si è attuata nel triennio un'importante revisione di tutta la disciplina regolamentare -oltre 30 regolamenti-, per l'adeguamento alla Legge n. 240/2010 e relativi decreti attuativi. I prossimi impegni -come enunciato nel Piano della performance 2014- saranno indirizzati ad un affinamento delle statuizioni, revisione/armonizzazione dei regolamenti didattici dei corsi di studio, verifica della tenuta e coerenza complessiva, condivisione dei saperi. Tutti i Regolamenti sono consultabili on line, nella sezione Amministrazione trasparente (<http://www.unibs.it/organizzazione/statuto-e-regolamenti>).

⁹ Il D.Lgs 150/2009, per esempio, ha introdotto alcuni elementi di rottura all'interno della cultura organizzativa pubblica, quali l'implementazione di sistemi di misurazione e valutazione delle performance, di differenziazione e premialità del merito.

¹⁰ Unibs si è massicciamente indirizzata verso la galassia dei prodotti Cineca -UGov, Esse3-.

In tale contesto, la governance è andata progressivamente a delineare il proprio percorso strategico per la caratterizzazione dell'Università di Brescia nel medio-lungo periodo, orientando così anche le scelte strategiche negli investimenti in ambito di ricerca e formazione e nella selezione e attrazione del capitale umano, all'interno della cornice di mission delineata dal Magnifico Rettore.

Il riposizionamento del dato strategico da parte degli organi collegiali passa attraverso l'enunciazione formulata dal Rettore in occasione della lectio inaugurale dell'a.a. 2012/2013, secondo cui:

“La nostra missione deve essere quella di un'Università di un Territorio Leader, che sia in grado di:

- valorizzare i giovani talenti DEL territorio;
- attrarre giovani talenti NEL territorio;
- proporre nuove tecnologie e nuova conoscenza;
- favorire la crescita culturale DEL territorio”.

per poi ridefinirsi sulla mission “Health&Wealth@Unibs”:

“L'Università degli Studi di Brescia focalizza le sue attività principalmente sulla Salute e sul Benessere delle Persone nell'Ambiente, attraverso l'integrazione delle aree culturali e scientifiche proprie e la collaborazione con partner nazionali e internazionali operanti negli ambiti sanitari, economico-industriali e socio-istituzionali al fine di produrre conoscenza per formare le nuove generazioni e per partecipare attivamente al progresso di Brescia, dell'Italia e, in generale, del mondo.”

Sulle linee generali di sviluppo di tale progetto, a favore della salute, dell'ambiente e del benessere dei cittadini, la governance è pervenuta nell'ultimo periodo a “disegnare” la progressiva trasformazione dell'Ateneo, da università generalista ad università tematica, orientando, su tale target gli sforzi congiunti delle quattro macro-aree Unibs, a partire dall'attivazione di un corso di laurea magistrale in Science and Technology for Population Health and Wealth, multidisciplinare e in lingua inglese, alla formalizzazione delle linee di indirizzo sulla PRO3 2013-2016¹¹.

Attorno, quindi, alla nuova vision, l'impostazione delle linee di sviluppo dell'Ateneo e l'orientamento del ciclo della performance, organizzativa e individuale, quale processo-

¹¹ Delibere SA n. 307/5711 e CDA n. 265/15699 del 24.03.14.

pivot, nella determinazione e messa in trasparenza dei target, degli indicatori e delle professionalità richieste. In tale contesto, anche la complessiva progettualità 2013-2015 sul versante della tecnostruttura e delle risorse umane che:

- ✓ a partire dalla mappatura delle competenze tecnico-specialistiche sui profili professionali Unibs –progettualità 2013, conclusasi con la presentazione in Consiglio di Amministrazione di un documento di policy e la messa a punto del Repertorio Unibs-,
- ✓ apre sul biennio 2014-2015 la stagione di uno specifico percorso formativo che interesserà tutto il personale tecnico-amministrativo, per la copertura, da una parte, dei principali gap evidenziatisi rispetto ai livelli attesi dall'amministrazione e la messa a valore, dall'altra, delle professionalità agite a livelli top. Anche in questo caso, da parte dell'unità che segue i processi di sviluppo organizzativo e formazione è stato approntato uno specifico documento di policy, condiviso a livello di Direzione Generale e responsabili apicali.

Va evidenziato, anche con riferimento a tali iniziative, lo sforzo ed il costante impegno dell'amministrazione sul versante della **trasparenza** nei confronti degli stakeholder interni –il personale medesimo-, attraverso la realizzazione di specifici incontri¹² finalizzati alla spiegazione e condivisione di ratio, metodologie e risultati dei progetti. Il Direttore Generale, affiancato dal Servizio RU e responsabili apicali, ha incontrato:

- tra ottobre 2013 e marzo 2014, tutto il personale afferente ai servizi amministrativi (10 incontri, con una percentuale di partecipazione dell'82%),
- nel successivo bimestre, il personale afferente ai servizi amministrativi dipartimentali (4 incontri, con una percentuale di partecipazione del 76%).

All'indirizzo dell'ulteriore categoria di stakeholder istituzionali, l'accademia, si evidenzia l'erogazione a giugno 2013 della "1^ Giornata della Trasparenza-Incontro di Ateneo sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza (Legge 190/2012 e D.Lgs 33/2013)" a cura del Delegato per gli Affari Giuridici di Ateneo e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza.

Si dà, infine, conto di una replica della suddetta giornata, lo scorso mese di novembre, all'indirizzo del personale afferente ai servizi amministrativi a maggior rischio di esposizione.

¹² Tali momenti possono essere lecitamente ricondotti anche alle c.d. "giornate della trasparenza" di cui al D.Lgs. 150/2009.

2.2) Quadro di sintesi sull'Ateneo

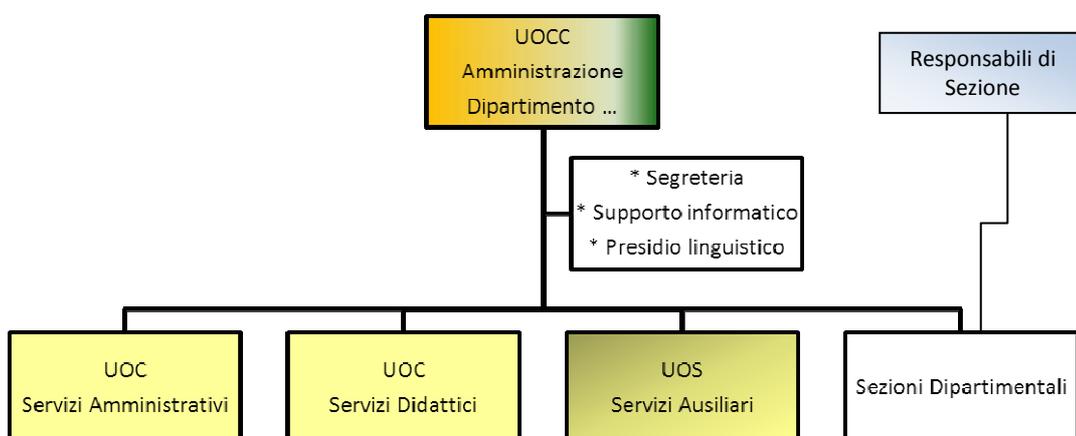
In questa sezione si vuole fornire una fotografia sintetica e al tempo stesso esaustiva dell'Ateneo, con riferimento ai principali dati di insieme.

La struttura di governance:

Rettore
Senato Accademico
Consiglio di Amministrazione
Collegio dei Revisori dei conti
Nucleo di Valutazione
Direttore Generale

I Dipartimenti, L. 240/2010		
4 Macroaree - 8 Dipartimenti	Scienze economiche	Economia e Management
	Scienze giuridiche	Giurisprudenza
	Scienze ingegneristiche	Ingegneria Civile, Architettura, Territorio, Ambiente e di Matematica
		Ingegneria dell'Informazione
		Ingegneria Meccanica e Industriale
	Scienze mediche e biologiche	Medicina Molecolare e Traslazionale
		Scienze Cliniche e Sperimentali
		Specialità Medico-Chirurgiche, Scienze Radiologiche e Sanità Pubblica

L'organigramma-tipo delle Amministrazioni Dipartimentali - Settore Risorse Economiche:



Il personale		
	31.12.2012	31.12.2013
Personale docente, di cui:	563	562
Professori ordinari	146	146
Professori associati	153	146
Ricercatori	264	270
Personale Tecnico Amministrativo	523	517
di cui Dirigenti	2	2
di cui EP	28	28
di cui D	126	125
di cui C	255	253
di cui B	101	100
tempi determinati inclusi sul tot	11	9

Fonte: RU, gennaio 2014:- Piano Anticorruzione 2014-2016.

La Ricerca		
	2012/2013	2013/2014
Centri di ricerca*	36	9
Prodotti della ricerca 2012-2013	1.764	1105
Mesi di assegni di ricerca 2012-2013	1.792	1.803
Brevetti	21	22
Spin-off	2	2
Progetti UE finanziati	8	10
Progetti extra UE finanziati	0	4
Progetti PRIN finanziati	10	6

Fonte: Inaugurazione .A.A. 2013-2014, Servizio ricerca.

* Sui centri di ricerca, nel corso del 2013, alla luce delle nuove strutture dipartimentali, attivate ex Lege n. 2040/2010, è stata attuata una politica di revisione e razionalizzazione che ha condotto alla suddetta contrazione numerica dei centri - 8 di area medica e 1 di area ingegneristica.

Tutte le strutture universitarie sono ubicate sul territorio cittadino, facilmente raggiungibili¹³ e accorpate su due zone:

- in centro storico, la sede amministrativa e le strutture relative alle macroaree economico-giuridiche;
- nella zona nord, le strutture relative alle macroaree ingegneristiche e mediche ed il campus universitario.

Per lo svolgimento delle attività formative relative alle Professioni Sanitarie, inoltre, l'Ateneo si appoggia ad ulteriori strutture medico-sanitarie delle province limitrofe.

¹³ Dal mese di aprile 2013 è entrata in funzione la nuova linea metropolitana, efficacemente posizionata lungo la direttrice universitaria.

L'Ateneo nel corso del tempo e attraverso importanti politiche di sviluppo dell'edilizia universitaria si è, inoltre, dotato di alcune residenze destinate ad accogliere la propria popolazione studentesca e accademica, oltreché l'utenza internazionale.

Residenze universitarie						
	Di proprietà Unibs ¹	Convenzionate ²	Posti letto tot	% posti letto occupati	Stud. stranieri ospitati ³	Docenti stranieri ospitati ⁵
2011	5	1	420	100%	340 ⁴	74
2012	5	1	414	100%	254	102
2013	5	1	404	100%	241	62

Il dato dei posti letto si riferisce al 01 gennaio di ogni anno solare

¹ Campus Via Valotti, San Faustino, Paitone, Carmine, Pozzo dell'Olmo. Dal 01 ottobre 2013 il Campus di Via Valotti è stato ampliato di 52 posti

² Alloggi presso l'Istituto Franciscanum ridotti di 10 unità rispetto al 2012. Convenzione cessata il 30 settembre 2013.

³ Il n. di ospiti fa riferimento al dato complessivo, tenendo conto delle alternanze verificatesi in corso d'anno, dal 01/01 al 31/12 di ogni anno

⁴ Inclusi Erasmus incoming students

⁵ Per docenti stranieri si intende la gestione della "Foresteria Universitaria" relativamente a docenti, ricercatori e dottori di ricerca con nazionalità diversa da quella Italiana. A fronte della stessa percentuale di occupazione dei posti letto SI è registrato un aumento del periodo medio di pernottamento.

Gli Studenti e l'offerta formativa ⁽¹⁾

Studenti iscritti	2012/2013	2013/2014
	14.675	14.671
di cui immatricolati ⁽²⁾	3.921	3.808
di cui stranieri	995	1.038

⁽¹⁾ Fonte: estrazione datamart di UGov, mesi di maggio (il dato iscritti si riferisce a corsi di laurea, laurea magistrale e a ciclo unico; il dato immatricolati comprende anche i corsi di secondo livello).

⁽²⁾ Immatricolati: coloro che risultano iscritti per la prima volta a Brescia ai corsi di primo livello e a ciclo unico.

Corsi di Laurea	2012/2013	2013/2014
Corsi di laurea	24	24
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico ⁽³⁾	4	4
Corsi di laurea magistrale /specialistica	16	16
Post Laurea		
Scuole di specializzazione area medica con esame di ammissione a Brescia	25	25
Scuole di specializzazione area medica aggregate	16	16
Scuole di specializzazione area giuridica	1	1
Corsi di perfezionamento ⁽⁴⁾	7	10
Dottorati di ricerca (sede amministrativa 23 + sede consorziata 38)	61	6 ⁽⁵⁾
Master ⁽⁴⁾	3	4

⁽³⁾LM c.u.: Medicina e chirurgia, Odontoiatria e protesi dentaria, Ingegneria Edile-Architettura, Giurisprudenza.

⁽⁴⁾ Sito istituzionale, febbraio 2014.

⁽⁵⁾ Nuovi Dottorati attivati secondo quanto disposto dal D.M. 08.02.2013, N. 45

Studenti in mobilità ⁽¹⁾		
	2012/2013	2013/2014
Erasmus in uscita	159	171
di cui Erasmus SMS (studio)	142	159
di cui Erasmus SMP (placement)	17	12
Erasmus SMS (studio) in entrata	73	47
Tesisti in uscita ⁽²⁾	51	39
Studenti in mobilità su Double Degrees ⁽³⁾	15	21

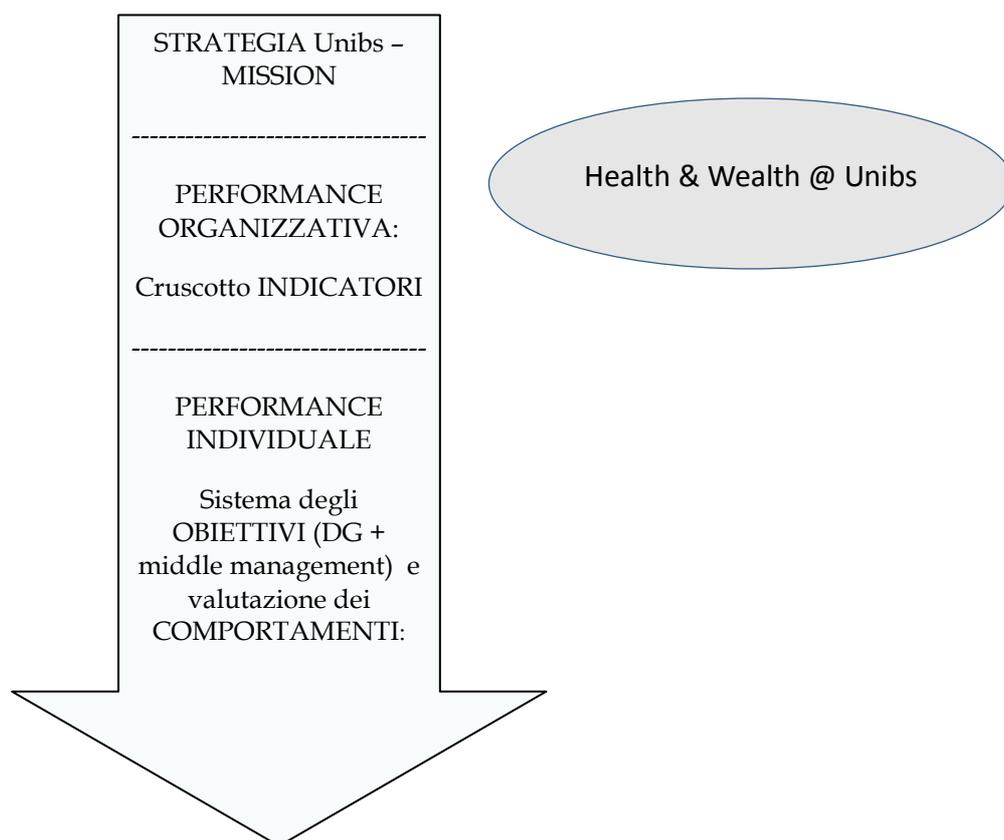
⁽¹⁾ Fonte: inaugurazione A.A 2013/2014., - Servizi agli Studenti, Mobilità Internazionale Studenti

⁽²⁾ Rilevazione anno solare 2012 e 2013 - Trattasi di progetto finanziato su fondi propri, per il completamento dell'iter formativo all'estero.

⁽³⁾ n. 6 Doppi titoli; studenti outgoing e incoming

3. Albero della performance - obiettivi e risultati

Con riferimento alla rappresentazione dell'albero delle performance



e richiamando le principali evidenze organizzative razionalizzate in Premessa (cap. 1), segue la rendicontazione delle principali dinamiche realizzatesi in tema di performance.

3.1) Performance organizzativa

In esecuzione alle disposizioni della Legge 30 dicembre 2010, n. 240¹⁴, l'Ateneo ha dapprima provveduto, nel corso del 2011, ad apposita revisione statutaria¹⁵ e successivamente, durante tutto il triennio, all'adeguamento del complessivo impianto Unibs al nuovo sistema delineato. Gli sforzi, particolarmente significativi lungo le seguenti direttrici:

la mappa delle responsabilità e la tecnostruttura,

il piano d'innovazione tecnologica,

la normazione interna,

la revisione dei sistemi contabili,

sono stati indirizzati alla messa a punto di una struttura tecnico-amministrativa in grado di fornire efficace ed efficiente supporto alle funzioni istituzionali, più tipicamente espressione dell'accademia.

Nella suddetta direzione, oltre che in risposta alle linee di indirizzo gestionali che il Consiglio di Amministrazione ha assegnato al Direttore Generale, vanno letti i progetti 2013 e 2014 relativi alla mappatura delle competenze tecnico specialistiche sui profili professionali Unibs ed il progetto formativo, in costruzione, sul medesimo repertorio. Con i medesimi -i cui documenti di policy sono stati condivisi a livello di governance e portati in trasparenza alle OOSS e RSU, al Comitato Partecipativo del personale ed al personale medesimo- l'Amministrazione si prefigge -a fronte di fuoriuscite di personale, impossibilità di nuove assunzioni e vincoli di finanza pubblica- l'obiettivo di fornire alle risorse umane di cui dispone un'opportunità di crescita e sviluppo professionale, quand'anche indirizzato ai goals della stessa amministrazione.

Sul versante, invece, dello sviluppo del dato quantitativo riferito alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, l'Amministrazione si avvale di un apposito Cruscotto di indicatori (All. 2, 2.1 e 2.2), messo a punto attraverso un lungo percorso di confronto e condivisione: con il gruppo di Università aderenti al Progetto Brunetta¹ - cruscotto MIP-SUM -, con i responsabili di Settori e Servizi Unibs, con il Nucleo di Valutazione di Ateneo. Il set di indicatori proposto per l'anno 2013 si presenta come segue:

¹⁴ Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario.

¹⁵ Adozione del nuovo Statuto con DR n. 68 del 2 dicembre 2011 e pubblicazione sulla GU n. 289 del 13 dicembre 2011.

All. 2, indicatori gestionali riferiti alle strutture organizzative, con un'attenzione posta all'andamento dei macro collegati al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, alla dematerializzazione dei processi, allo sviluppo delle risorse umane, al sistema di interrelazioni e comunicazioni con l'esterno - quadro stabile rispetto al precedente.

All. 2.1, indicatori economico-finanziari, aventi ad oggetto i principali driver sulla salute finanziaria di ateneo (sostenibilità dell'azione amministrativa da parte delle strutture) e con riferimento alle variabili quantitative assunte dal Ministero nel riparto delle risorse - quadro stabile rispetto al precedente.

All. 2.2, ulteriori indicatori di efficacia oggettiva, (indici di copertura/tempi medi di erogazione dei servizi), efficacia percepita (customer satisfaction sui servizi amministrativi) ed efficienza, con focus sulle strutture gestionali di Ateneo - prima rilevazione sul 2013.

Accanto, quindi, alla presentazione di dati globali di Ateneo si stressa l'attenzione sulla rappresentazione degli andamenti gestionali, anche ove non costituiscano effettive leve a disposizione dei responsabili.

In fase, inoltre, di raccolta dati da parte delle unità organizzative responsabili della rilevazione, anche ai fini del monitoraggio da parte dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema¹⁶ e Validazione¹⁷ della presente Relazione, si è richiesta esplicita indicazione della fonte degli stessi. Permangono, in tale ottica e in attesa di implementazione del dataware house di Ateneo, ancora alcune difficoltà nella raccolta organizzata ed omogenea delle informazioni, per quanto vada riconosciuto che l'abitudine alla misurazione consolidatasi nel triennio ha favorito lo sviluppo di idonee prassi e metodiche su una tecnostruttura inizialmente estranea a tali logiche. Si è d'altro canto pervenuti in corso d'anno, in linea con gli impegni assunti, all'implementazione dei datamart del personale e degli studenti e si sta compiendo anche il passaggio sul versante della contabilità.

Un ulteriore e significativo miglioramento potrà concretamente realizzarsi con l'implementazione del sistema di reporting, per la rilevazione dei costi e/o degli apporti sui centri gestionali definiti. In tale direzione si segnala quindi l'avvio del controllo di

¹⁶ Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009) e delibere Civit n.4/2012 e 23/2013.

¹⁷ Delibera Civit n. 6/2012, Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance.

gestione, a partire da gennaio 2014, sotto il presidio del dirigente del Settore Risorse Economiche. Tale attivazione, unitamente ai nuovi schemi di bilancio¹⁸ introdotti con il passaggio dalla contabilità finanziaria alla contabilità economico-patrimoniale da gennaio 2014, accanto ad eventuali linee guida da parte dell'ANVUR potranno rappresentare il momento idoneo per una rivisitazione del set di indicatori.

Con riferimento ai processi core, rinviando agli specifici [All. 2 e 2.1](#) per il dettaglio quantitativo, da parte dei responsabili delle aree amministrative di supporto si osserva quanto segue:

- LA RICERCA.

In merito all'indicatore MIP-SUM

- Attrattività finanziamenti competitivi: Valore Fondi competitivi acquisiti / Entrate totali (al netto delle partite di giro) -(v. [All. 4.1](#))-, nell'assenza di specifiche indicazioni metodologiche e in analogia a quanto fatto sul biennio 2011 e 2012, è stata presa in esame la totalità dei fondi acquisiti per le attività di ricerca. Sono stati quindi considerati sia fondi derivanti dal finanziamento di progetti su bando competitivi (bandi Europei, del Ministero, della Regione, Fondazione Cariplo, Prin, Fibr, Airc, ...) , sia le attività per conto terzi in materia di ricerca nazionale e internazionale. In questo modo l'indicatore assume un senso compiuto; diversamente, l'esame dei soli bandi competitivi avrebbe impedito la piena consapevolezza del quadro complessivo sui fondi acquisiti per la ricerca dall'Ateneo. La fonte dei dati è il Rendiconto finanziario 2013 e sono stati presi in esame i soli capitoli pertinenti.

- Il dato relativo al tasso di partecipazione progettuale (n. progetti supportati/totale progetti presentati) è pari al 100%, in quanto l'UOC Ricerca garantisce supporto su tutti i progetti presentati, anche in virtù del fatto che la maggior parte delle proposte progettuali prevede un'istruttoria interna, preliminare alla firma del Rettore. Inoltre, anche per quei progetti per i quali l'istruttoria non è espressamente richiesta dai bandi (ad esempio, sui progetti presentati nell'ambito dei programmi quadro UE), è comunque la normativa Unibs di specifico riferimento (regolamenti) a prevederla. A tal fine è stata anche predisposta apposita modulistica.

¹⁸ Rif. D.Lgs 18/2012 e dei DM attuativi n. 19/2014 e 21/2014.

•Il tasso di successo dei progetti di ricerca (n. progetti finanziati/totale presentati) appare in leggera flessione rispetto al biennio precedente, tuttavia il minor rapporto trova compensazione nel fatto che i progetti finanziati presentano un budget impegnativo, sono particolarmente rilevanti e di complessa gestione.

- LA DIDATTICA E I SERVIZI AGLI STUDENTI

Con riferimento alle principali dinamiche di processo -All.2 -, per quanto concerne l'area postlaurea si segnala ancora l'assoluta stabilità degli indicatori, a prova di processi oramai definitivamente standardizzati e routinari. Ferma restando la deliberata stabilità del cruscotto anche sul 2013, rimane evidente l'opportunità di una loro prossima integrazione/sostituzione con misure maggiormente correlate ai processi di innovazione in atto.

Per quanto attiene agli altri indicatori, si segnala un significativo incremento della proporzione di immatricolati stranieri (+ 4,17%). Nell'interpretazione di questo dato andrebbe sempre comunque posta particolare attenzione sul titolo di studio posseduto. La lettura del processo incrementale, che riscontriamo in modo chiaro, potrebbe più approfonditamente essere accompagnata da un'analisi delle distinte categorie di iscritti (diretta provenienza dall'estero, residenti in possesso di titolo straniero e residenti in possesso di titolo italiano), per verificare il contributo all'incremento complessivo apportato dalle diverse tipologie.

Si deve poi segnalare, nell'ambito della mobilità internazionale -studenti- un andamento inverso rispetto all'anno precedente: a fronte di una conferma dei valori della mobilità in uscita, si legge una contrazione di quella in ingresso (con tutta probabilità collegabile alla situazione economica generale dei Paesi che esprimevano una forte mobilità, Spagna in primis).

Infine, con riferimento alle scuole di specializzazione, si riscontra una conferma del rapporto fra posti disponibili nelle scuole e laureati in Medicina e Chirurgia, esito della sostanziale stabilità sia dei posti a concorso sia dei laureati in Medicina e Chirurgia.

Assolutamente stabile anche il rapporto fra numero di iscritti e posti letto disponibili nelle residenze universitarie.

A completamento della rendicontazione sui dati di performance organizzativa e customer satisfaction da parte dei principali stakeholder interni, si segnala che anche quest'anno

Unibs ha aderito al progetto Good Practices; nel primo quadrimestre 2014 si sono svolte le indagini di customer sul personale (pta e PD) e le misurazioni di efficienza ed economicità dei servizi amministrativi -Abc Web. Poiché per la restituzione di tali dati da parte del MIP-SUM sono previsti tempi più lunghi rispetto a quelli della presente Relazione, gli stessi verranno successivamente messi in disponibilità del NuV/OIV e dei Consiglieri e pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

La riproposizione su base volontaria di tali indagini conferma l'attenzione nei confronti dei principali stakeholder, con riferimento agli outcome percepiti, nella cui direzione va letto anche il progressivo diffondersi delle metodiche di Sistema Qualità sui servizi a diretto impatto sull'utenza - certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per:

Sistema Bibliotecario di Ateneo
Master universitari di I e II livello
Servizi a favore degli studenti (Orientamento, Stage e Placement DSU, tutorato, disabilità)
Laboratori di area medica – processi amministrativi di supporto per quattro laboratori

3.2) Performance individuale

Con riferimento al sistema di valutazione individuale, il ciclo della performance 2013 ha rappresentato un elemento di rottura rispetto al tradizionale sistema di valutazione del pta, stante il complessivo governo dello stesso in capo alla Direzione Generale. L'intero sistema ricade all'interno della catena delle responsabilità amministrative, governato dal Direttore Generale, titolare ai sensi dell'articolo 10 dello Statuto "della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell' Ateneo". Rimane salva in capo ai docenti responsabili dei gruppi di ricerca la manifestazione di un parere di customer satisfaction, con riferimento alle competenze specificamente osservabili¹⁹, ove alla dipendenza gerarchica amministrativa sia affiancato un dato di esposizione funzionale sul lato dell'accademia.

Proprio in relazione a quanto sopra, nella piena consapevolezza della portata innovativa di tale dinamica, in termini sia culturali sia metodologici, è stato approntato un processo di accompagnamento a favore delle amministrazioni dipartimentali, per la prima volta

¹⁹ E' il tipico caso del **personale tecnico** afferente alle Amministrazioni dipartimentali, alle dipendenze gerarchiche del responsabile amministrativo e funzionalmente referente al docente del gruppo di ricerca su cui viene assegnato dal Direttore di Dipartimento.

trovatesi a valutare dentro una cornice di policy condivisa a livello di Direzione Generale. A tal fine, i responsabili di Risorse Umane, Risorse Economiche e Dipartimenti hanno preliminarmente condiviso approcci alla valutazione (ratio), metodologie operative e tempi di lavoro.

La lettura complessiva delle valutazioni espresse, da parte della Direzione, fornisce un dato generalmente positivo e di equilibrato posizionamento del personale; dello stesso si è dato conto alla governance, alle rappresentanze sindacali ed al Comitato Partecipativo del Personale.

Rimangono, naturalmente, ancora aperti alcuni margini di miglioramento sui prossimi cicli, stante che l'educazione alla valutazione, intesa non come giudizio sui singoli dipendenti, ma come riflessione sulle performance e sul contributo fornito all'organizzazione, anche in relazione alle potenzialità individuali, consta di un processo di apprendimento e affinamento progressivi.

A fronte, inoltre, di alcune sollecitazioni da parte dei valutatori apicali e/o rappresentanze sindacali, in relazione all'opportunità di una maggiore differenziazione nelle valutazioni, Direzione e RU hanno aperto una riflessione in merito all'introduzione, sull'annualità successiva, di strumenti che consentano una maggiore granularità di giudizio.

Tutta la documentazione di riferimento è consultabile on line nella sezione Amministrazione trasparente, oltreché informaticamente implementata nel sistema UGov RU/Valutazioni Individuali.

Il fatto, poi, che il processo valutativo sia interamente supportato da un apposito applicativo ha rappresentato un importante miglioramento di sistema, sia in termini di snellimento procedurale, sia a favore della reportistica finale.

Complessivamente, a fronte dei feedback ricevuti sul processo di valutazione, si percepisce un clima di progressiva serenità, favorito anche della messa in trasparenza di policy e accountability.

Segue la rappresentazione quantitativa delle principali dinamiche, i cui dettagli sono stati altresì forniti nel mese di aprile al Nucleo di valutazione, nello svolgimento delle proprie funzioni di OIV.

PROSECUZIONE/CHIUSURA NEL 2014 –
monitoraggio in occasione report DG

Obiettivi anno 2013 - Dati di chiusura - CdA 04.02.14			
68 responsabili con obiettivi 2013, su Amm. + Dip.	Tot Ob.vi	128	CONSEGUIMENTO MEDIO 88% ca
	di cui conseguiti/in fase di ultimazione (80-100%)	111	87% ca
	di cui tra 79 e 51%	2	1% ca
	di cui inferiori a 50%	16	12% ca

Con riferimento agli obiettivi -in sede di valutazione-, si evidenzia che attualmente, ai fini del monitoraggio e della misurazione, ci atteniamo ad una misurazione bipolare del conseguimento, secondo il criterio ON/OFF. Inoltre, un'indice di conseguimento pari all'80% ca, viene considerato rientrante nell'area del raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

Progetti Incentivanti 2012 e 2013	
In itinere	Chiusi
Nulla-osta on line /RU (PI 2012)	Trattamento del patrimonio bibliografico in COEP e SEBINA (SOL)
UGov P & C (PI 2012)	Titulus Protocollo
U-GOV contabilità - configurazioni contabili e help desk 1° liv.	Regolamento missioni
U-GOV progetti - configurazioni progetti di ricerca e help desk 1° livello	
U-GOV contabilità - gestione anagrafiche e gestione inventariale	
Job enlargement RU	
Accreditamento e policy Albo associazioni studentesche	
L2L + Teledidattica	
Google Apps per il personale	
Gestione documentale in Alfresco	
Horizon 2020: processo di accompagnamento ricercatori	

Sul versante delle competenze trasversali, si è pervenuti alle seguenti situazioni²⁰:

- ✓ per i responsabili di posizione organizzativa:

tot resp p.o. valutati Unibs	75	%
100-90	20	27%
89-80	39	52%
79-70	16	21%
< 70	0	0%

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

tot valutati	419	%
89-80	176	42%
79-70	59	14%

Con riferimento agli esiti delle **procedure di conciliazione**, rispetto alle cui logiche e modalità nulla è mutato rispetto a quanto già definito nel Sistema della performance e nelle precedenti Relazioni, si rendicontano le seguenti situazioni:

Tot pta valutato	Colloqui di II istanza	Categoria	Commissione di garanzia	Motivazione	Esito
494	5	B: 1 C: 3 D: 1	1	Valutazione positiva, ma non condivisa	Conferma del giudizio espresso dal valutatore

In chiusura, si ritiene opportuno fornire, ai fini della completezza, un ultimo dato di sintesi, con riferimento alle **performance dirigenziali e del Direttore Generale**.

La valutazione dell'attività svolta da parte dei due **dirigenti** è stata condotta dal Direttore Generale, avendo a riferimento obiettivi conseguiti e comportamenti agiti, stante, naturalmente, il ruolo di governo e gestione trasversale di processi ricoperto. Con riferimento al contratto individuale di lavoro sottoscritto e in coerenza con il ciclo della performance, sono state prodotte dai dirigenti le previste relazioni sull'attività svolta nel 2013 e predisposta la liquidazione delle relative indennità di risultato.

La valutazione dell'attività svolta dal **Direttore Generale**, secondo il processo delineato nel Sistema della performance e recepito nel Piano, è invece scaturita dal collegamento dei seguenti documenti / passaggi logici:

- relazione del DG al Rettore sull'attività svolta nel 2013,

²⁰ Ulteriori dati di dettaglio sulle differenti componenti di personale (sede di afferenza, categoria contrattuale) sono stati direttamente presentati dalla Direzione e RU ai principali interlocutori interni.

- nota del Rettore al Presidente del Nuv, con espressione della propria proposta di valutazione,
- nota restituita dal NuV al Rettore, per condivisione e conferma della valutazione proposta,
- delibera del Consiglio di Amministrazione.

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

4. Trasparenza e integrità

I dati e le informazioni relativi alla trasparenza, previsti dal D.Lgs. n. 33/2013²¹, sono pubblicati dall'Università degli Studi di Brescia sul proprio sito istituzionale nell'apposita sezione, denominata "Amministrazione trasparente", raggiungibile dal link nel menù "Organizzazione", presente in home page, (<http://www.unibs.it/amministrazionetrasparente>).

In risposta, quindi, al dettato normativo che introduce nell'ordinamento italiano la nozione di trasparenza "intesa come accessibilità totale (*..omissis..*) delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo (...)", in linea con i principi *dell'open government* che mirano a rafforzare trasparenza, partecipazione e *accountability*, attraverso il miglioramento continuo della qualità delle informazioni on-line e dei servizi digitali, raggiunto anche attraverso il coinvolgimento diretto dei cittadini²²- i dati pubblicati, al momento della redazione del presente documento, sono rappresentati nella seguente immagine, che mostra la pagina principale della sezione Amministrazione Trasparente:

²¹ D.Lgs. 14.03 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

²² CODAU, Giunta del 19.12.12.

The screenshot displays the website of the University of Brescia. At the top, the university's name and logo are visible. A navigation bar includes 'Organizzazione', 'Didattica', and 'Ricerca'. Below this, a secondary menu lists 'Aree Disciplinari', 'Dipartimenti', 'Centri di ateneo', 'Biblioteche', and 'Servizi'. The main content area is titled 'Amministrazione trasparente' and features a list of sub-sections: Disposizioni generali, Organizzazione, Consulenti e collaboratori, Personale, Bandi di concorso, Performance, Enti controllati, Attività e procedimenti, Provvedimenti, Controlli sulle imprese, Bandi di gara e contratti, Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici, Bilanci, Beni immobili e gestione patrimonio, Controlli e rilievi sull'amministrazione, Servizi erogati, Pagamenti dell'amministrazione, Opere pubbliche, Pianificazione e governo del territorio, Informazioni ambientali, Interventi straordinari e di emergenza, and Altri contenuti. A sidebar on the right provides quick access to 'Futuro studente', 'International students', 'Studenti e Laureati', 'Personale docente', 'Personale tecnico amministrativo', and 'Aziende ed enti'.

La sezione Amministrazione Trasparente è strutturata sulla base dell'allegato al D.Lgs 33/2013 e in ottemperanza alle linee guida Civit (in particolare alla Delibera n. 50/2013 "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016").

La sezione Amministrazione Trasparente è stata organizzata in sottosezioni, come indicato dal decreto già menzionato, all'interno delle quali sono inseriti i documenti e le informazioni previsti. Le sottosezioni di I° e II° livello seguono la denominazione indicata dal decreto e la suddivisione in macroaree, denominate ed elencate sulla base dell'allegato al decreto medesimo.

Per un ulteriore approfondimento delle policy in tema di trasparenza e pubblicazione dati si rinvia all'apposito documento denominato Programma triennale per la trasparenza e

l'integrità, consultabile al link: <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/programma-la-trasparenza-e-lintegrit%C3%A0>.

Si evidenzia, inoltre, che con riferimento alle date del 30 settembre e 31 dicembre 2013 l'OIV ha rilasciato specifica attestazione a conferma del sostanziale assolvimento degli obblighi di pubblicazione, come previsto dalle delibere n. 71/2013 e n. 77/2013 della Commissione.

L'Ateneo ha, altresì, provveduto, nel rispetto delle disposizioni di cui alla Legge n. 190/2012 (Anticorruzione), ad individuare nel corso del 2013 il Responsabile della Prevenzione della corruzione, la cui figura coincide con il Responsabile della Trasparenza, e a redigere il proprio Piano, in base alle indicazioni normative e alla circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Tale documento garantisce coerenza e circolarità tra le dimensioni della performance, trasparenza e anticorruzione dell'Ateneo. Il Piano e le azioni conseguenti sono pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" all'indirizzo: <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione/piano-triennale-la-prevenzione-della-corruzione>.

5. Risorse, efficienza ed economicità

SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA

FFO:

La consistenza dell'FFO assegnato per il 2013 risulta in calo rispetto a quella del 2012. Ciò dipende da un calo di risorse complessive a disposizione del sistema universitario e da alcuni altri fattori specifici. In particolare, risulta aumentata l'incidenza complessiva dell'ateneo sulle risorse del sistema (da 0,98 del 2012 a 1% nel 2013) a discapito di un calo di incidenza sulla quota premiale (da 1,10 del 2012 a 1,03 del 2013).

Spese fisse personale di ruolo / FFO effettivo:

L'indicatore segna, rispetto all'anno precedente, un'inversione di tendenza con aumento del 2,87% dovuto principalmente alla diminuzione dell'FFO assegnato (denominatore). Anche le spese fisse di personale di ruolo (numeratore) risultano in diminuzione del 3,2% a causa delle numerose cessazioni verificatesi nel corso dell'anno come rappresentate nella sottostante tabella.

CESSATI 2013	NUMERO	VALORE PUNTI ORGANICO	TOTALE PUNTI ORGANICO
PO	2	1	2
PA	4	0,7	2,8
RTI	4	0,5	2
RTD	1(*)	0,5	0
CEL	1	0,2	0,2
PTA - EP	0	0,4	0
PTA - D	4	0,3	1,2
PTA - C	4	0,25	0,75
PTA - B	2	0,2	0,4
TOTALE	22		9,35

(*) non incidente in quanto finanziato da fondi esterni.

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

L'andamento positivo dell'indicatore è dovuto al duplice fattore relativo all'aumento delle spese di personale e alla diminuzione di FFO.

Autofinanziamento / FFO:

Il valore dell'indicatore mostra una variazione positiva dovuta sostanzialmente alla diminuzione dell'FFO (denominatore) superiore alla diminuzione dell'Autofinanziamento (numeratore).

Entrate da autofinanziamento / Entrate totali:

Il valore dell'indicatore mostra una variazione positiva dovuta sostanzialmente alla diminuzione delle Entrate totali (denominatore) superiore alla diminuzione delle Entrate da autofinanziamento (numeratore). (vedi indicatore precedente).

Incidenza percentuale linee finanziamento sulle entrate complessive:

L'indicatore fornisce evidenza di una serie di rapporti che mostrano l'incidenza delle diverse voci che compongono le entrate dell'Ateneo, rispetto all'ammontare complessivo delle entrate stesse. Le entrate complessive hanno subito una diminuzione dal 2012 al 2013 del 6,6%. Gli unici due rapporti che registrano un andamento lievemente negativo riguardano l'incidenza delle entrate ministeriali e quello delle entrate da soggetti privati.

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

per l'andamento dell'indicatore sul servizio core si rinvia al paragrafo sulla performance organizzativa.

Entrate proprie / spese complessive:

Le entrate proprie risultano in diminuzione come le spese complessive. Il trend in diminuzione rende la variazione dell'indice negativa per il maggior peso della diminuzione delle spese.

Pagamenti / (fondo cassa iniziale + riscossioni):

L'indicatore è calato nel 2013, evidenziando un equilibrio costante nel rapporto tra le uscite (pagamenti) e le risorse finanziarie disponibili (entrate + fondo di cassa). Tuttavia sia i pagamenti che il fondo cassa iniziale sono fortemente diminuiti, compensati in parte dall'aumento delle riscossioni.

Incidenza avanzo libero su totale entrate

L'indicatore registra ampio segno positivo a causa del forte aumento dell'avanzo libero e in parte della diminuzione delle Entrate complessive

Indebitamento - incidenza mutui su entrate disponibili e su entrate totali

L'incidenza annua dei mutui sulle entrate disponibili risulta in diminuzione come l'incidenza sulle entrate totali attestandosi attorno allo 0,37% di queste ultime.

Spese per diritto allo studio - trasferimenti da altri enti / Valore contribuzione studentesca:

L'indicatore, che esprime la quota a carico dell'Ateneo di spese per il diritto allo studio risulta in diminuzione a fronte di una quota pressoché costante della contribuzione studentesca.

Spesa totale Facoltà di Medicina / Spesa totale Ateneo

Dopo un calo di due anni consecutivi l'indicatore appare stabilizzato. Quasi la metà delle spese complessive dell'ateneo riguardano l'Area medica.

Entrate procapite per ricerca docenti medicina / Entrate procapite docenti ateneo

L'indicatore mostra una rilevante inversione di tendenza mostrando per la prima volta che la capacità attrattiva per ricerca media pro capite dei docenti di medicina risulta inferiore a quella dei docenti dell'ateneo.

INDICATORI GESTIONALI DA BILANCIO

Con riferimento ai dati che impattano sul fronte gestionale delle infrastrutture, l'Ateneo registra una parziale diminuzione dei costi unitari correnti, risultato delle politiche di ammodernamento e risparmio intraprese e confermate con vari interventi

sul patrimonio infrastrutturale edilizio, iniziati nella seconda parte del 2012, proseguiti nel 2013 e ulteriormente rafforzati nel 2014²³.

In particolare, con riferimento alla diminuzione espressa dagli indicatori relativi alle **spese telefoniche**, l'utilizzo dei servizi Voip²⁴ e la razionalizzazione dei dispositivi mobili a disposizione del personale universitario hanno comportato una diminuzione dei costi rispetto al precedente anno, pari a -55,66%.

Inoltre, si osserva:

Spese di vigilanza e pulizia:

l'indicatore, nel quale sono comprese sia le spese di pulizia sia le spese di vigilanza e traslochi, riporta una riduzione dei costi rispetto all'anno precedente pari a -5,16%.

La scomposizione analitica dell'indicatore registra una riduzione dei costi per le pulizie ed correlativo aumento per vigilanza e traslochi. Il motivo dell'aumento dei costi per la vigilanza nell'anno 2013, è dovuto all'apertura straordinaria del Servizio Bibliotecario di Ateneo per la Biblioteca di Economia e Giurisprudenza da aprile a dicembre, con un'estensione degli orari fino alle ore 20 di tutti i giorni dal lunedì al venerdì, oltre che al sabato e alla domenica pomeriggio. L'apertura straordinaria ha comportato, inoltre, un maggior consumo per energia elettrica/raffrescamento e pulizie.

Nell'anno 2013, inoltre, sono stati sostenuti ulteriori costi per vigilanza e pulizia in occasione delle sedute di laurea.

Spese di trasloco:

l'implementazione della riorganizzazione della tecnostruttura, funzionale al ridisegno della nuova struttura didattica e di ricerca *ex Lege* n. 240/2010, ha comportato-anche per l'anno 2013 maggiori costi per il completamento dei traslochi iniziati nel 2012.

Spese di manutenzione in genere:

L'indicatore riporta una notevole diminuzione, pari a -26,06%. Tale indicatore non è tuttavia realmente significativo, poiché il decremento è ascrivibile ad un più puntuale utilizzo dei codici siope nelle registrazioni. Una valutazione in merito sarà pertanto possibile solo nel corso dei successivi anni.

Spese per locazione:

L'indicatore riporta un lieve aumento delle spese pari a 2,20%.

²³ Rif. programmazione annuale e triennale dei lavori e programmazione annuale forniture e servizi allegata al piano dei conti per l'anno 2014.

²⁴ Voce tramite protocollo internet.

I maggior costi sono comprensivi di canone e spese di gestione relative ad un immobile a Bruxelles, oggetto della Convenzione tra le Università Lombarde e la Regione Lombardia per il conferimento in uso - ufficio di spazi.

Sono, invece, rimasti stabili i costi per i canoni di locazione relativi all'immobile adibito a deposito²⁵ e alla porzione di collegio di C.da del Carmine²⁶, in virtù del blocco legislativo dell'aggiornamento dell'indice ISTAT del canone dovuto dalle amministrazioni per l'utilizzo in locazione passiva di immobili per finalità istituzionali, per il triennio 2012-2013-2014.

Spese correnti spazi:

L'indicatore riflette un aumento delle spese correnti pari a +7,53% dovuto alle maggiori spese per energia elettrica, riscaldamento e facchinaggio. La tassa rimozione rifiuti solidi urbani ha subito un sensibile aumento.

Spese correnti + investimento e

Spese correnti + investimento + locazione spazi

registrano una sensibile diminuzione dovuta a minori spese relative alle spese di investimento spazi e alle spese per arredi, per i quali una specifica disposizione normativa prescrive che per gli anni 2013 e 2014 le amministrazioni pubbliche non possono effettuare spese di ammontare superiore al 20% della spesa sostenuta in media negli anni 2010 e 2011 per l'acquisto di mobili e arredi.

6. Pari opportunità

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), costituito nel 2011²⁷, ha sostituito, unificandone le competenze e assumendone tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi relativi al personale delle PA, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, già presenti in Ateneo.

²⁵ Deposito di Borgosatollo.

²⁶ Art.3, comma 1, del Decreto Legge 6 luglio 2012 n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135 concernente "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini".

²⁷ Costituzione con D.R. n. 719 del 23/03/2011, ai sensi dell'articolo 21 della Legge n. 183/2010 e dell'articolo 5 dello Statuto.

Obiettivi primari del Comitato sono: il perseguimento del benessere lavorativo, la rimozione di situazione di discriminazione e di violenza morale e/o fisica sul posto di lavoro, la promozione della cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Al fine di perseguire tali obiettivi, in condivisione con l'Amministrazione, sono state implementate a partire dal Piano di Azioni Positive 2010-2012 una serie di iniziative a favore del personale, a carico delle disponibilità di bilancio. Si richiama, in particolare, l'esperienza dei Benefit, per l'erogazione di sussidi al personale tecnico amministrativo, nelle fattispecie disciplinate in sede di contrattazione integrativa e per i cui dettagli si rinvia agli specifici accordi di contrattazione integrativa, consultabili on line all'indirizzo <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/personale/contrattazione-integrativa/contrattazione-integrativa>.

Attraverso l'utilizzo delle risorse finanziarie, appositamente destinate al CUG sono state finanziate le seguenti iniziative:

- il centro estivo per figli/e di dipendenti di età compresa tra i 5 e i 16 anni, organizzato dal Centro Universitario Sportivo (CUS) di Brescia²⁸ e ulteriori 5 centri accreditati, che richiama ogni anno un centinaio di partecipanti: le settimane totali erogate sono state 251, per una spesa complessiva di € 14.340,00. Il contributo è stato nello specifico pari a € 60 a settimana per il personale tecnico amministrativo, e € 50 a settimana per il personale docente;
- l'erogazione di un bonus destinato ai dipendenti che iscrivono i propri figli/e all'asilo nido. Nel periodo settembre 2012-dicembre 2013 la spesa complessiva è stata di € 83.730,19 e ha riguardato 38 bambini.

Nel mese di maggio 2013 è stato, inoltre, aperto uno sportello di counselling, dedicato al personale docente e non docente dell'Ateneo portatore di situazioni di disagio legate al contesto lavorativo. Per tale iniziativa, sono stati messi a disposizione due spazi di proprietà, una sede per l'area nord ed una a copertura della zona centro. L'iniziativa si avvale della collaborazione di personale specializzato che, attraverso colloqui individuali, sia in grado di fornire un sostegno psicologico a quanti manifestassero situazioni di particolare disagio e malessere personale e lavorativo. Si finalizzerà il sostegno verso

²⁸ Per il 2013, in esecuzione della delibera consiliare n. 258/15485 del 18.03.2013, è stato emanato un apposito avviso pubblico per l'accreditamento di enti pubblici e privati.

l'individuazione/gestione di fattori e comportamenti generanti disagio e stress individuali, identificando, altresì, le eventuali aree di benessere/malessere all'interno dell'Università.

Nel 2013, solo 8 persone si sono rivolte al Centro; tale esiguo riscontro va probabilmente letto alla luce dell'apertura in prossimità al periodo estivo ed alla diffusione su larga scala dell'iniziativa, solo a partire dal mese di settembre. Per tali ragioni l'iniziativa si protrarrà anche sul 2014, rinviando quindi ad allora una riflessione sull'efficacia dell'iniziativa.

In relazione alla sopra-citata iniziativa destinata all'erogazione di benefici economici a favore del personale tecnico-amministrativo, nel 2013, con riferimento al periodo gennaio-dicembre 2012, è stata erogata una somma complessivamente pari a € 65.969,20, così suddivisa:

- spese per decesso parenti - € 5.864,06 a favore di 7 dipendenti,
- spese mediche - € 42.222,42, a favore di 106 dipendenti,
- spese scolastiche - € 16.876,43, a favore di 68 dipendenti,
- spese malattie gravi - € 1.006,29 a favore di 3 dipendenti.

Si dà quindi atto di un incremento della somma complessivamente stanziata rispetto all'anno precedente²⁹ e soprattutto si evidenzia il numero, quasi raddoppiato, di dipendenti beneficiari.

Infine, in coerenza con quanto normativamente previsto³⁰, si riportano, con riferimento alle principali componenti di genere, sulla governance e sul personale tecnico amministrativo, le seguenti informazioni:

Analisi di genere - Governance

Governance	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
Rettore	1	//	1	100%	//
CdA	7	2	9	78%	22%

²⁹ € 42.500,00 per i benefit 2012

³⁰ Rif.: D.Lgs. n.150/2009, art. 10 e Delibera Civit n. 5/2012, Linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance.

SA	14	3	17	82%	18%
Direttore Generale	1	//	1	100%	//
Revisori dei Conti	2	1	3	67%	33%
NuV	3	2	5	60%	40%
Totale	28	8	36	78%	22%

Fonte: Sito di Ateneo - Sezione Organi - Maggio -2014 - Rilevazione al 31.12.2013

Sugli organi collegiali la presenza femminile si posiziona nel range compreso tra il 18% in Senato Accademico ed il 40% nel Nucleo di Valutazione. Entrambi gli organi monocratici sono ricoperti da uomini.

Analisi di genere - Dirigenti e Personale tecnico-amministrativo

PTA	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
DG *	1	//	1	100%	//
Dirigenti	2	//	2	100%	//
EP	11	17	28	39%	61%
D	52	76	128	41%	59%
C	95	163	258	37%	63%
B	21	79	100	21%	79%
Totale	182	335	517	35%	65%

* Si riporta anche nella presente tabella, benché organo di Ateneo, il Direttore Generale, al fine di uniformità dei dati con tutte le precedenti tabelle di rappresentazione del personale (sempre indicato pari a 517 unità, al 31.12.13).

Elaborazione: UOC Organizzazione, Sviluppo e formazione su dati forniti da UOC PTA - Maggio 2014 (rilevazione 31.12.2013)

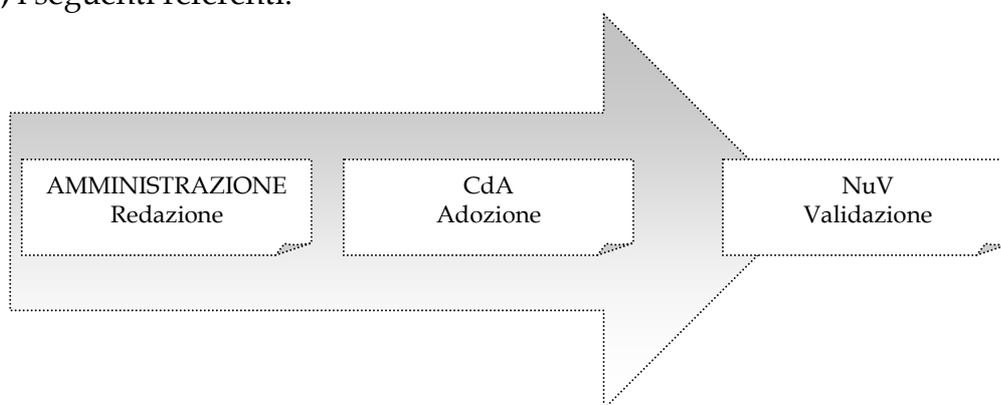
Tra il personale tecnico-amministrativo si evidenzia la prevalenza del genere femminile, che si attesta al 65%, con un picco all'interno della categoria B, pari al 79%.

Nessuna figura femminile all'interno della componente dirigenziale.

7. Processo di redazione della Relazione

Il presente documento è stato predisposto dalla UOC Organizzazione, Sviluppo e Formazione, che ne ha curato l'impostazione generale e la rendicontazione della performance organizzativa e individuale; ulteriori significativi contributi da parte di Risorse Economiche, Risorse Umane, Valutazione e Reporting, Segreteria di Direzione. Si attesta, altresì, il contributo di ulteriori responsabili sulla rilevazione dei dati di sintesi e dei dirigenti di Risorse Economiche e Acquisizione Edilizia e Sicurezza e dei responsabili dei Servizi agli Studenti e Ricerca per le note di commento sugli indicatori.

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



8. Conclusioni

Il Nucleo di valutazione di Ateneo esprime parere positivo e valida il documento, in occasione della riunione del 27 maggio.

Il Rettore e il Direttore Generale, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze statutarie, pervengono -su mandato del Consiglio di Amministrazione³¹- all'adozione congiunta della Relazione sulla performance 2013 dell'Università degli Studi di Brescia.

Rispetto al Documento, avverrà inoltre:

la messa in trasparenza sul sito istituzionale di Ateneo.

la trasmissione ad ANAC e ANVUR,

l' informativa al Comitato Partecipativo del Personale ed alle OO.SS..

³¹ Delibera consiliare n. 266/15750 del 26.05.2014.