



**Università
degli Studi
di Ferrara**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
il 10 giugno 2020

Validata dal Nucleo di Valutazione
il 29 giugno 2020

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	4
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI	6
2.1. CONTESTO DI RIFERIMENTO	6
2.2. STATO DELLE RISORSE - L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE	9
4. PERFORMANCE ISTITUZIONALE: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	12
PERFORMANCE - INDICATORI MINISTERIALI	13
FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO	13
VALORIZZAZIONE DELL'AUTONOMIA RESPONSABILE.....	15
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE MIUR 2019-2020	17
PUNTI ORGANICO 2019.....	19
RISULTATI DELLA RICERCA	20
PERFORMANCE - OBIETTIVI ISTITUZIONALI	23
5. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	24
6. PERFORMANCE INDIVIDUALE: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	26
6.1 COMPONENTE COMPORTAMENTALE	26
6.2 COMPONENTE DI RISULTATO – OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI STRUTTURA	33
PROGRAMMAZIONE	33
MONITORAGGIO INTERMEDIO	33
MISURAZIONE E VALUTAZIONE	34
COINVOLGIMENTO UTENTI.....	34
6.3 MONITORAGGIO PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	39
7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	40
8. AREE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	41
8.1 VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	41

8.2 VALUTAZIONE RISULTATI (OBIETTIVI)	41
8.3 COLLEGAMENTO OBIETTIVI E RISORSE	41
9. CONCLUSIONI	42
ALLEGATI	45

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La *Relazione sulla Performance* è il documento previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e ss.mm.ii., che all'art. 10 comma 1 dispone che al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno, entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

La *Relazione sulla Performance* illustra pertanto i risultati raggiunti rispetto a quanto programmato attraverso il *Piano Integrato* e fornisce agli interessati un accesso trasparente alle attività dell'Ateneo. La sua principale finalità è quella di illustrare ai cittadini e a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti al termine del ciclo della performance, ispirandosi ai principi di trasparenza, comprensibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, coerenza interna ed esterna e partecipazione.

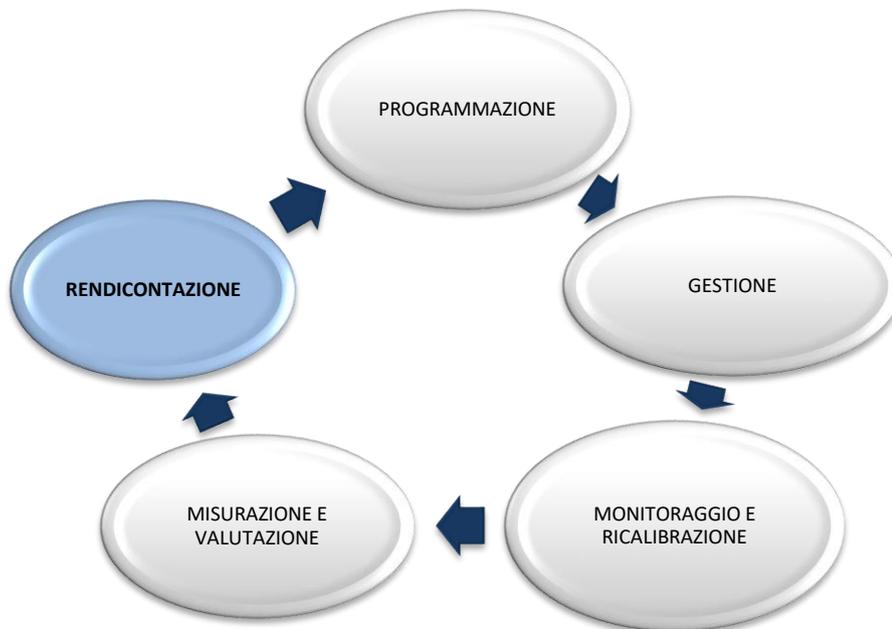
La Relazione annuale sulla performance è inoltre uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance.

Per redigere la presente Relazione sono state prese consultate, sintetizzate, integrate ove compatibili per le università, le disposizioni contenute:

- nelle Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane - luglio 2015;
- nella Nota di indirizzo ANVUR per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 – dicembre 2017;
- nelle Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane – gennaio 2019;
- nelle Linee guida Dipartimento della Funzione Pubblica per il Piano della performance Ministeri N.1 – giugno 2017;
- nelle Linee guida Dipartimento della Funzione Pubblica per il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Ministeri N.2 – dicembre 2017;
- Linee guida Dipartimento della Funzione Pubblica per la Relazione annuale sulla performance N.3 – novembre 2018;
- Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche N.4 – novembre 2019;
- nelle Linee Guida Dipartimento della Funzione Pubblica per la misurazione e valutazione della performance individuale N.5 – dicembre 2019;

- nelle Relazioni del Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Ferrara.

Figura 1 - Ciclo della Performance



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

2.1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'Università di Ferrara raggiunge buoni piazzamenti nelle classifiche nazionali e internazionali.

Nella classifica del **Censis – Repubblica**, pubblicata a luglio 2019 UNIFE si posiziona al 12 posto tra gli Atenei di medie dimensioni (quelli tra i 10.000 e i 20.000 iscritti), grazie ai punteggi degli indicatori rilevati: servizi, borse di studio e agevolazioni, strutture e aule, comunicazione e servizi digitali, internazionalizzazione, occupabilità.

Entrando nel dettaglio delle aree disciplinari suddivise per lauree triennali, magistrali e magistrali a ciclo unico, valutate sulla base delle progressioni di carriera e dell'internazionalizzazione di studentesse e studenti, la Laurea Magistrale a ciclo unico in Architettura si aggiudica anche nel 2019 il primo posto nazionale assoluto all'interno dell'area disciplinare architettura e ingegneria edile-architettura. Un risultato che conferma quello ottenuto da oltre dieci anni, una continuità che è essa stessa un successo, mentre la laurea triennale in Design del Prodotto industriale ottiene un ottimo secondo posto nell'area disciplinare Arte e Design.

Nella classifica **QS World University Rankings by Subject 2020**, l'Università di Ferrara risulta tra le migliori università al mondo per lo studio di quattro discipline: Farmacia e Farmacologia, Medicina, Scienze Biologiche, Fisica e Astronomia. La classifica stilata dai professionisti della società QS - Quacquarelli Symonds, la più consultata al mondo fornisce un'autorevole analisi comparativa di oltre **13mila corsi di studio universitari a livello globale**, provenienti da 1.368 università e 83 Paesi del mondo. L'analisi è suddivisa in 48 discipline accademiche e 5 macroaree. Il parametro in cui UNIFE ha conseguito il punteggio più alto è "**citazione degli articoli scientifici**" (85) nell'ambito del corso di Studi in Medicina. Per quel che riguarda la "**reputazione accademica**", la migliore performance dell'Università di Ferrara è in Farmacia e Farmacologia (43,6). Nella stessa disciplina consegue ottimi risultati anche la valutazione della "**reputazione del personale**" (60,6) e

dell' "**H-Index**", un indicatore che valuta sia l'impatto scientifico ottenuto che la quantità dei prodotti di ricerca realizzati, dove UNIFE ha ricevuto un punteggio di 78,2.

Nella classifica dell'**Academic Ranking of World**, una società di Shanghai, che ogni anno stila la classifica dei migliori Atenei del mondo confrontando diversi fattori dalla ricerca ai risultati ottenuti degli studenti, tra la posizione 501 e la 600 troviamo sette università italiane tra queste Ferrara insieme a Siena, Verona, Bari, Roma Tor Vergata, Humanitas, Vita-Salute San Raffaele e il Politecnico di Torino.

Ottima prestazione dell'Università di Ferrara nella **World University Rankings** 2019, la classifica delle migliori Università del mondo stilata dal Times Higher Education (THE), una delle voci più autorevoli sull'eccellenza accademica.

UNIFE è tra i primi 20 Atenei italiani a figurare nella classifica mondiale, che ogni anno valuta 1250 Università secondo indicatori di qualità dell'insegnamento, della ricerca, del trasferimento delle conoscenze e delle prospettive internazionali. Nella classifica complessiva, l'Ateneo estense guadagna circa 100 posizioni rispetto all'anno precedente e rientra nella fascia di punteggio 401-500.

L'Università di Ferrara ottiene risultati rilevanti anche nella **European Teaching Rankings** 2018, dedicata alle Università europee e focalizzata sul tema dell'insegnamento, dell'apprendimento e dell'interazione con lo staff. In questo caso UNIFE si classifica tredicesima tra gli Atenei italiani e rientra nella fascia 125-150 nella valutazione globale delle oltre 500 università d'Europa.

Nella nuova classifica internazionale **RUR- Round University Ranking** realizzata da un'agenzia specializzata della Federazione russa che prende in considerazione le "Technical Sciences", considerando la performance delle migliori 567 università mondiali, nel 2019 UNIFE è risultata posizionata al 567° posto nella classifica mondiale e 13 nella stessa classifica del paese.

Tabella 1 - sintesi del posizionamento di UNIFE nelle principali classifiche nazionali e internazionali

Edizione		Times Higher Education (THE) World University Rankings	QS World University Rankings	UI GreenMetric World University Rankings on Sustainability	GRUP (ARWU)	Censis Ranking (nazionale)	U-Multirank (UMR)
Edizione 2019	Posizione ITALIA	16	27	13	20	12	14
	Partecipanti ITALIA	45	34	29	46	16	49
	Posizione GLOBALE	401-500	801	258	501-600	80,5	451-500
	Partecipanti GLOBALE	1397	1000	780	1000	85,8	1700

2.2. STATO DELLE RISORSE - L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

Di seguito viene proposto un quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione.

Ricerca

4 Laboratori accreditati dalla Rete Alta Tecnologia dell'Emilia-Romagna (Tecnopolo)

48 progetti di ricerca finanziati dall'Unione Europea e da bandi internazionali

46 progetti nazionali

30 progetti regionali

76.400 circa pubblicazioni scientifiche

Brevetti e spin off

65 brevetti attivi

28 spin off

Indicatori finanziari

0% indicatore di indebitamento (2018)

1,26% indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (2018)

Personale

648 professori e ricercatori

492 unità di personale

Patrimonio librario

12 collezioni storiche con 7.978 volumi antichi

154.110 annate di periodici cartacei

16.159 titoli di periodici elettronici disponibili in rete

384.934 monografie

10 biblioteche

9 sale studio con **1.684** posti lettura

Unife digitale

Oltre **350** punti di accesso alla rete wifi Unife

Oltre **8.000** utenti giornalieri alla rete wifi Unife

60 progetti di semplificazione

1 piattaforma di help on line per studenti

Patrimonio immobiliare

163.042 mq di patrimonio immobiliare

4 sedi distaccate (Rovigo, Pieve di Cento, Bolzano e Rovereto)

2 musei – **1** orto botanico ed erbario - **1** impianto sportivo (CUS)

Strutture e centri

12 dipartimenti

1 facoltà di Medicina, Farmacia e prevenzione

1 Istituto di Studi Superiori

37 Centri di ricerca

Corsi

oltre **60** corsi di studio

18 programmi studio a doppio titolo

14 dottorati di ricerca di cui 2 internazionali

20 master, di cui 9 di I° livello e 11 di II° livello

5 corsi di perfezionamento

7 corsi di formazione

31 scuole di specializzazione sanitarie accreditate, di cui 28 mediche e 3 non mediche

1 scuola di specializzazione area beni culturali

Studenti

22.800 iscritti a fine dicembre 2019

326 studenti internazionali

516 studenti Unife che anno svolto periodo di studio all'estero

1.083 studenti internazionali iscritti

80% studenti provenienti da fuori provincia

Focus Risorse umane

Per quanto riguarda le assunzioni, nel corso dell'anno 2019 hanno preso servizio, per assunzione dall'esterno o passaggi al ruolo superiore, in totale 117 unità di personale di cui:

- 15 professori ordinari, 14 precedentemente inquadrati come professori di II fascia dell'Ateneo e 1 dall'esterno
- 45 professori associati (9 dall'esterno, 36 precedentemente inquadrati come ricercatori di ruolo dell'Ateneo o ricercatori a tempo determinato tipo b)
- 1 professore straordinario ex Legge 230/2005 (con totale finanziamento esterno);
- 1 ricercatore di ruolo assunto per trasferimento
- 29 ricercatori a tempo determinato di tipo a) 22 dei quali con finanziamenti esterni a copertura totale o parziale dei costi
- 26 ricercatori a tempo determinato di tipo b) 21 dei quali assunti su Piani straordinari Ministeriali e 5 sul budget del Torneo dei Dipartimenti

Hanno inoltre preso servizio 13 unità di personale tecnico-amministrativo di cui 1 precedentemente in servizio in posizione di comando e sono stati attivati due comandi in entrata da Università di Trento e Azienda ospedaliero-universitaria di Ferrara.

4. PERFORMANCE ISTITUZIONALE: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Come descritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione, per “performance istituzionale” si intende la performance dell’Ateneo in quanto Istituzione volta a fornire servizi di didattica, ricerca e terza missione. La “performance istituzionale” si sostanzia nelle missioni di mandato e nelle politiche strategiche per conseguire le stesse; il raggiungimento della performance istituzionale viene valutato tramite il grado di conseguimento degli obiettivi strategici in modo funzionale alle missioni istituzionali e alla creazione di “Valore Pubblico”.

PERFORMANCE - INDICATORI MINISTERIALI

FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO

Con riferimento al Fondo di Finanziamento Ordinario ed agli indicatori che ne regolano la distribuzione, nel 2019 la performance dell'Ateneo risulta buona: cresce il peso di UNIFE sulle quote distribuite in base al costo standard ed alle politiche di reclutamento, mentre rimangono stabili i pesi sulle rimanenti quote.

ANNO	QUOTA BASE						
	tot studenti per costo standard	QUOTA BASE COSTO STANDARD	peso	QUOTA BASE STORICA	peso	TOTALE QUOTA BASE	TOTALE QUOTA BASE ASSESTATA
2019	15.301	20.890.984	1,39	30.124.581	1,11	51.015.565	50.527.925
2018	12.112	16.031.254	1,16	32.919.981	1,12	48.951.235	48.960.936
2017	10.943	15.571.223	1,21	35.709.393	1,11	51.280.616	51.283.052

ANNO	QUOTA PREMIALE								
	60% VQR	peso	20% POLITICHE DI RECLUTAMENTO	peso	20 % VALORIZZAZIONE AUTONOMIA RESPONSABILE	peso	TOTALE QUOTA PREMIALE	TOTALE QUOTA PREMIALE ASSESTATA	peso
2019	14.559.329	1,38	5.198.402	1,47	5.470.534	1,30	25.228.265	24.282.881	1,36
2018	13.816.139	1,38	4.628.455	1,38	4.349.261	1,30	22.793.855	22.750.966	1,34
2017	12.528.046	1,38	4.538.731	1,50	3.614.267	1,19	20.681.044	20.640.011	1,34

ANNO	PEREQUATIVO		TOTALE BASE + PREMIALE + PEREQUATIVO	PIANO STRAORDINARIO DOCENTI assegnazione 2019 subordinata ad esiti monitoraggio prese di servizio RB 2018	NO TAX AREA	DOTTORATO
	TOTALE PEREQUATIVO	peso				
2019	246.759	0,14	75.057.565,00	5.009.635	1.172.899	2.584.375
2018	696.875	0,48	72.408.777,00	3.426.340	1.121.160	2.391.416
2017	527.890	0,36	72.450.953,00	3.264.275	542.706	

VALORIZZAZIONE DELL'AUTONOMIA RESPONSABILE

Con DM 989/2019 è stato stabilito che nell'ambito della quota premiale del Fondo di finanziamento ordinario, una quota pari al 20% è distribuita tra le Università tenendo conto dei risultati conseguiti, prendendo in considerazione gli indicatori ritenuti prioritari, riportati nell'allegato 1 del suddetto decreto, e secondo le seguenti modalità:

- a) Per il 50% in base ai livelli di risultato di ogni ateneo relativamente agli indicatori sopracitati;
- b) Per il 50% in base ai miglioramenti di risultato rispetto all'anno precedente rispetto ai medesimi indicatori, ponderati con un fattore dimensionale pari al peso del proprio costo standard'.

Tabella 2 - indicatori prioritari

Obiettivo A: DIDATTICA	Obiettivo B: RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA	Obiettivo C: SERVIZI AGLI STUDENTI	Obiettivo D: INTERNAZIONALIZZAZIONE	Obiettivo E: POLITICHE DI RECLUTAMENTO (SOLO UNIVERSITA' STATALI)
a) Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente;	a) Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti	a) Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio;	a) Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti;	a) Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei Professori reclutati;

Obiettivo A: DIDATTICA	Obiettivo B: RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA	Obiettivo C: SERVIZI AGLI STUDENTI	Obiettivo D: INTERNAZIONALIZZAZIONE	Obiettivo E: POLITICHE DI RECLUTAMENTO (SOLO UNIVERSITA' STATALI)
<p>b) Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LMCU, LM) attivato;</p>	<p>b) Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi;</p>	<p>b) Rapporto studenti regolari/Docenti e riduzione di tale rapporto;</p>	<p>b) Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero;</p>	<p>b) Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e b) sul totale dei docenti;</p>

Tabella 3 – variazioni e livelli risultati UNIFE 2019 pesati sul Sistema universitario

obiettivo	risultato 2019	
A	variazione	1,22%
	livello	1,78%
B	variazione	1,50%
	livello	1,14%
C	variazione	1,07%
	livello	1,10%
D	variazione	1,13%
	livello	1,03%
E	variazione	1,08%
	livello	1,23%
F	variazione	1,61%
	livello	1,42%
G	variazione	1,54%
	livello	1,21%
H	variazione	1,38%
	livello	1,30%

Per la suddetta finalità di valorizzazione dell'autonomia responsabile, con DM 738/2019 relativo ai criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario 2019 ed in particolare di quelli relativi al 20% della quota premiale, ad UNIFE è stata assegnato un ammontare di € 4.570.534 pari all'1,30 di peso sul sistema universitario. Nel 2018 la predetta quota è stata di € 4.349.261 con il medesimo peso sul sistema universitario.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE MIUR 2019-2020

In attuazione dell'art. 1-ter della legge n. 43/2005, ogni triennio il Ministro definisce, con proprio decreto, le linee generali di indirizzo del sistema universitario, sentiti la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, il Consiglio Universitario Nazionale e il Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari. Per ogni triennio vengono definiti:

- le linee generali d'indirizzo della programmazione delle Università;
- gli indicatori per la valutazione dei risultati dell'attuazione dei programmi delle Università. Nell'ambito delle risorse messe a disposizione, le Università possono concorrere per l'assegnazione delle stesse adottando un programma per la realizzazione degli obiettivi definiti dalle suddette linee di indirizzo.

Nel 2019 ha preso avvio un nuovo triennio di programmazione. Con il DM 989/2019 il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ha definito le linee generali d'indirizzo della programmazione del sistema universitario per il triennio 2019-2021 e i relativi indicatori per la valutazione dei risultati.

Tale programmazione del sistema universitario è finalizzata alla valorizzazione dell'autonomia responsabile degli Atenei rispetto al perseguimento dei seguenti 5 obiettivi declinati a loro volta in azioni:

- A. Didattica;
- B. Ricerca, trasferimento tecnologico e di conoscenza;
- C. Servizi agli studenti;
- D. Internazionalizzazione;
- E. Politiche di reclutamento.

Il conseguimento degli obiettivi viene valutato sulla base dei programmi pluriennali degli Atenei e degli indicatori, scelti dagli stessi coerentemente con la propria strategia, tra quelli riportati nel suddetto DM.

Le Università possono concorrere per l'assegnazione delle risorse messe a disposizione, adottando e inviando al Ministero:

- a) il documento di programmazione strategica dell'Ateneo;
- b) un programma con la scelta di un numero massimo di 2 obiettivi tra quelli indicati e almeno due indicatori con i relativi target per ogni obiettivo scelto;
- c) l'importo massimo richiesto tenuto conto che l'importo massimo di risorse attribuibili a ciascuna

Università non può superare il valore maggiore tra il 3,5% di quanto ad essa attribuito a valere sulla quota non vincolata nella destinazione del Fondo di finanziamento ordinario dell'anno 2018 e il 150% dell'assegnazione definitiva ottenuta nella programmazione triennale 2016 – 2018.

Il 5 dicembre 2019 il Senato e il Consiglio di Amministrazione hanno delegato il Rettore alla predisposizione del programma dell'Ateneo contenenti gli obiettivi, i parametri di valutazione e la richiesta di finanziamento.

Il 20 gennaio 2020 il Rettore ha comunicato agli Organi che, analizzati gli obiettivi, le azioni e gli indicatori proposti dal suddetto Decreto Ministeriale, la sua scelta è stata di predisporre un programma riferito ai seguenti elementi:

Obiettivo E: POLITICHE DI RECLUTAMENTO

azione c) Reclutamento di giovani ricercatori

indicatore b) Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e b) sul totale dei docenti;

azione d) Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo

indicatore h) Risorse per la formazione del personale TA

Il programma dell'Ateneo è stato inviato al Ministero il 13 febbraio 2020, entro la scadenza stabilita.

L'importo triennale richiesto è di 2.935.331,00 € pari al 150% dell'assegnazione definitiva ottenuta nella precedente programmazione triennale.

Al momento della redazione della presente Relazione, l'Ateneo è in attesa dei risultati della valutazione del programma presentato, che verrà effettuata da un'apposita commissione tenendo conto dei seguenti criteri:

- i. coerenza del programma rispetto agli obiettivi del DM;
- ii. chiarezza e fattibilità del programma rispetto alla situazione di partenza e alla dimensione economica, anche tenendo conto di eventuali cofinanziamenti diretti;
- iii. capacità dell'intervento di apportare un reale miglioramento e di caratterizzare l'Ateneo in una chiara strategia di sviluppo.

Il comitato di valutazione propone l'ammissione o meno al finanziamento delle azioni proposte da ciascun Ateneo. L'ammissione al finanziamento dei programmi degli Atenei determina:

- i. l'assegnazione provvisoria a ogni Ateneo dell'intero importo attribuito per il triennio;
- ii. la conferma dell'assegnazione definitiva del predetto importo in caso di raggiungimento dei target prefissati al termine del triennio, ovvero il recupero, a valere sul FFO, delle somme attribuite in misura proporzionale allo scostamento dai predetti target.

PUNTI ORGANICO 2019

Nel 2019 ad UNIFE sono stati assegnati 31,11 punti organico pari al 129% di quelli cessati.

Tale risultato è dovuto a diversi fattori:

- diminuzione dei costi del personale (da 68.343.869 € a 67.608.104 €)
- incremento dei finanziamenti esterni (da 1.683.500 € a 2.343.545 €)
- incremento delle entrate complessive FFO + PRO3 + Tasse studenti (da 98.019.862 € a 104.783.912 €);
- diminuzione dei fitti passivi (da 433.962 € a 346.692 €);
- incremento del margine "Atenei virtuosi" - 20% della differenza tra 82% delle entrate complessive nette e spese di personale, meno premiale PRIN più oneri di ammortamento (da 1,15 a 1,71 peso sul sistema universitario).

RISULTATI DELLA RICERCA

Ricerca Nazionale

I Bandi di Ateneo emanati nel 2019 sono:

- Bando FAR “Fondo di Ateneo per la Ricerca Locale”: stanziamento pari a un milione di euro. Tale fondo è destinato a finanziare richieste di base da parte di singoli docenti e ricercatori per spese inerenti alla ricerca scientifica;
- Bando FIR “Fondo per l’Incentivazione della Ricerca”: stanziamento pari a 200.000 euro. La finalità è supportare le necessità e le piccole strumentazioni di base per la ricerca. Il fondo è destinato a docenti e ricercatori titolari di fondi non superiori ad una certa quota stabilita annualmente dal bando;
- BANDO UNIFE – CCIAA: emanato nel mese di dicembre, grazie al contributo della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Ferrara, per la realizzazione di progetti di ricerca che abbiano una effettiva ricaduta ed implicazioni sulle attività economiche del territorio ferrarese, con l’obiettivo di favorire il dialogo tra le istituzioni deputate alla ricerca e la realtà imprenditoriale, prevalentemente con il fine di incentivare il trasferimento tecnologico o di conoscenza, alle imprese come stimolo all’innovazione. Lo stanziamento a favore del suddetto bando, di 200.000 euro, destinato a cofinanziare progetti di ricerca nella seguente misura, è così suddiviso:
 - 1) € 50.000 stanziati dalla CCIAA
 - 2) € 50.000 stanziati da UNIFE
 - 3) € 100.000 cofinanziamento messo a disposizione dei proponenti
- BANDO Giovani Ricercatori: si tratta di un bando che ha l’obiettivo di favorire lo sviluppo di autonome capacità di ricerca grazie allo svolgimento di periodi di ricerca presso enti e istituzioni straniere. Il Bando è finanziato con le risorse provenienti interamente dalle preferenze espresse dai contribuenti per la destinazione del 5 per 1000 dell’IRPEF in sede di dichiarazione dei redditi anno 2017. Sono state finanziate 16 richieste su 50 presentate.

Si presentano nella tabella che segue, i progetti ancora in corso, seppur avviati in esercizi precedenti il 2019: PRIN, FAR “Fondo di Ateneo per la Ricerca Locale”, FIR “Fondo di Ateneo per l’incentivazione alla Ricerca”, “Bando di Ateneo cofinanziato dalla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Ferrara” anno 2018 e “Bando Giovani Ricercatori”.

Tra i progetti approvati dai diversi enti nazionali/regionali sono inoltre degni di nota la prosecuzione di due progetti di ricerca che hanno ottenuto un cospicuo finanziamento nell’ambito del DM 1735 13/7/2017 “Avviso per la presentazione di progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale nelle 12 aree di specializzazione individuate dal PNR 2015-2020”.

Tabella 4 - valore progetti in corso 2019 Bandi PRIN, FAR, FIR, UNIFE-CCIAA, GIOVANI RICERCATORI

Programma di finanziamento relativo ai progetti in corso nel 2019 anche se avviati in anni precedenti	Valore complessivo progetti in corso nel 2019, anche se avviati in anni precedenti <i>(gli importi si riferiscono all'ammontare di pertinenza del 2019)</i>
Progetti PRIN Bando 2015	€ 363.216
Progetti FAR Bandi 2018 e 2019	€ 975.000
Progetti FIR Bandi 2018 e 2019	€ 283.333
Progetti Bando UNIFE-CCIAA – anno 2018	€ 66.666
Progetti Bando Giovani Ricercatori	€ 62.000
Progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale nelle 12 aree di specializzazione individuate dal PNR 2015-2020 - Bando 2017	€ 455.648
	€ 2.205,863

Fonte: elaborazione Ufficio Ricerca Nazionale

Database della ricerca: IRIS Catalogo Prodotti della Ricerca

A fine 2019 i prodotti della ricerca presenti in catalogo risultano n 79.148¹.

Organismo preposto al Benessere Animale (O.B.A.)

Nel corso dell'anno 2019 l'Organismo Preposto al Benessere Animale si è riunito quattro volte ed ha valutato 22 progetti e 4 prelievi di organi/tessuti ai sensi del D.Lgs. 26/2014.

Dipartimenti di Eccellenza

Sono 3 i Dipartimenti dell'Università di Ferrara premiati dal fondo per i Dipartimenti eccellenti previsto dalla legge di Bilancio 2017: Fisica e Scienze della Terra, Economia e Management e Giurisprudenza per un importo rispettivamente di 7.309.355, 5.388.425, 6.062.250 euro per il quinquennio 2018-2022. Nel corso del 2019 i Dipartimenti hanno provveduto a presentare il rendiconto delle attività svolte nel corso del 2018 (primo anno di attività).

Ricerca Internazionale

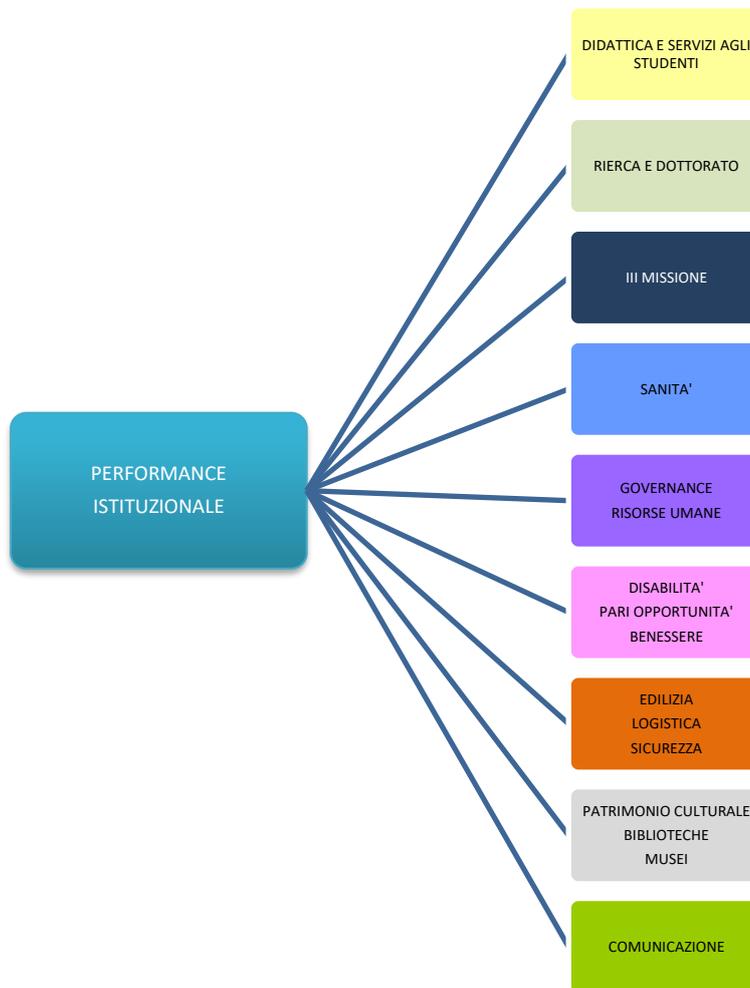
Nel 2019 risultano attivi 35 progetti internazionali, dei quali 24 da Horizon 2020, 2 dal programma LIFE, 3 dal programma JUST- Criminal Justice, 1 dalla European Environmental Agency, 1 da EASME e 3 dal Programma di Cooperazione transfrontaliera Italia-Croazia. I progetti attivati nel 2019 sono stati 14 (8 di H2020 + 1 EEA 2019 + 2 JUST- Criminal Justice + 3 dal Programma di Cooperazione transfrontaliera Italia-Croazia), per una quota di finanziamento complessivo all'Università di Ferrara di quasi 3.500.000 euro.

¹ Il numero totale dei prodotti suddivisi per AREA CUN e per DIPARTIMENTO non corrisponde al reale numero dei prodotti presenti in catalogo in quanto un prodotto può avere diversi coautori afferenti a dipartimenti ed aree differenti. Pertanto, non essendo possibile una attribuzione univoca del prodotto e tanto meno non essendo possibile definire una percentuale di proprietà del singolo prodotto da attribuire a ciascuna Area/Dipartimento di appartenenza di ciascun coautore, i prodotti che hanno questa particolarità vengono conteggiati sia in un raggruppamento sia nell'altro.

PERFORMANCE - OBIETTIVI ISTITUZIONALI

Il monitoraggio dei risultati 2019 degli obiettivi di performance istituzionale 2019-2021 è illustrato nel dettaglio nell'Allegato 1 - PERFORMANCE ISTITUZIONALE secondo il presente schema:

Figura 2 - albero della performance istituzionale



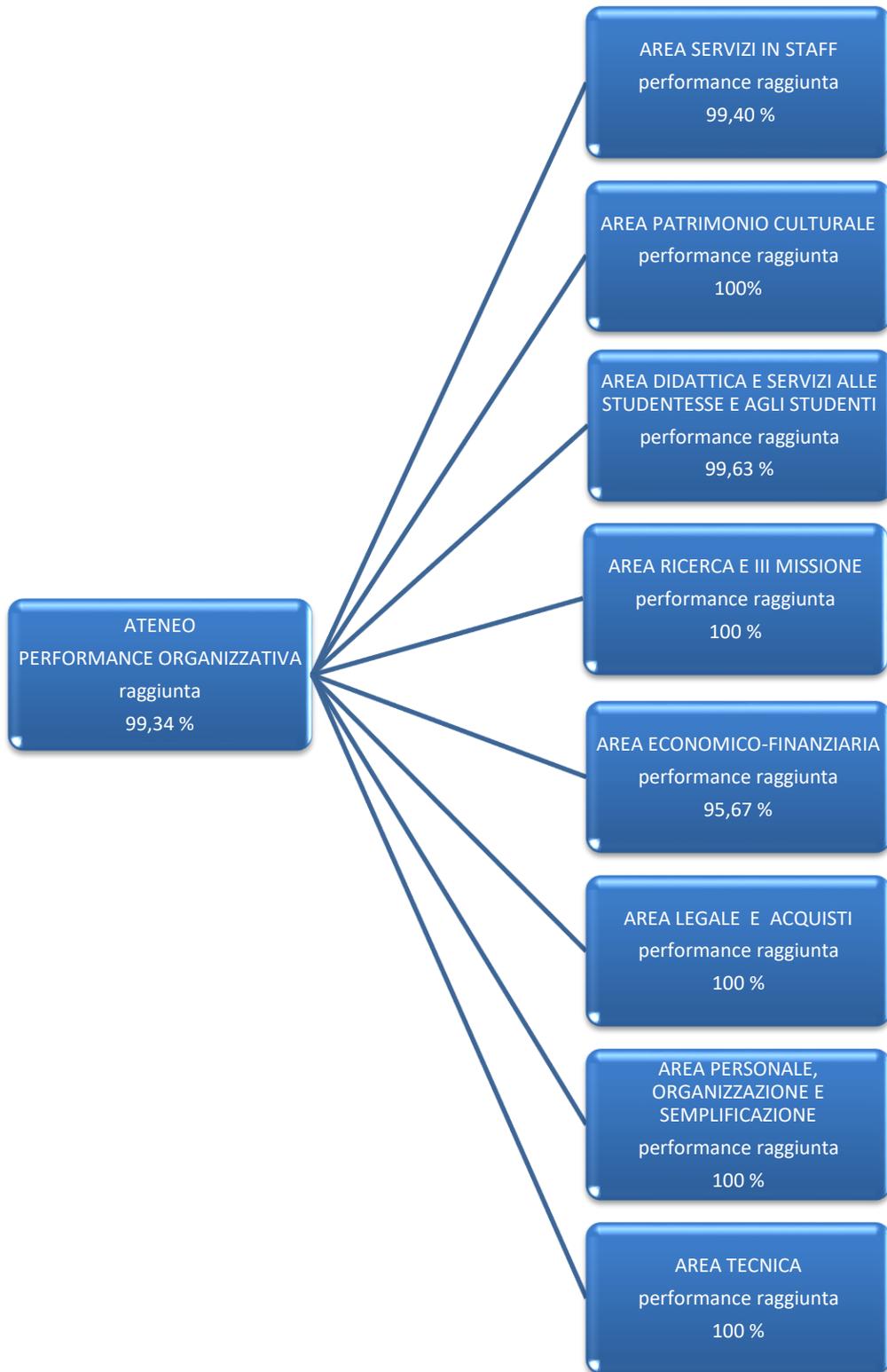
5. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Con l'espressione "performance organizzativa" ci si riferisce alla performance dell'Ateneo in quanto Organizzazione, considerata sia nella sua interezza, sia nelle sue strutture organizzative (comprese ad esempio i Dipartimenti e i Centri). La "performance organizzativa dell'intero ente" comprende tutte le attività dell'Ateneo, sia quelle accademiche sia quelle tecnico-gestionali e tiene conto, a seconda dei casi, del posizionamento dell'Ateneo nella VQR, in AVA, dei risultati della SUA-RD e di ogni altro risultato utilizzato dal Ministero per l'assegnazione di fondi e punti organico. La "performance organizzativa delle singole strutture" può concretizzarsi in obiettivi operativi coerenti con gli obiettivi strategici (obiettivi di sviluppo) o può essere riferita all'efficienza, alla tempestività, all'adeguatezza quantitativa e qualitativa e ai livelli di costo di processi, progetti o servizi (obiettivi di funzionamento).

I risultati riguardanti le attività di Ricerca, Formazione e Trasferimento Tecnologico e i finanziamenti ottenuti saranno rendicontati in maniera più dettagliata all'interno della Relazione sulla Gestione che accompagna il Bilancio Unico dell'Ateneo, redatta ai sensi dell'art.1 comma 2 lettera c) del D.Lgs. 18/2012 e dell'art. 3quater della Legge 1/2009 che sarà reperibile all'indirizzo <http://www.UNIFE.it/at/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo-1> non appena approvata.

Nell'Allegato 2 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ATENEO della presente Relazione viene esposto il grado di raggiungimento della performance riferita alla sfera di competenza del Direttore Generale. Nel paragrafo che segue si riassumono i risultati di tale performance.

Figura 3 - albero della performance organizzativa



6. PERFORMANCE INDIVIDUALE: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

La “performance individuale” è riferita ai singoli dipendenti e si esprime in termini di risultato e di comportamento. Con particolare riferimento alla componente legata al risultato, potrà essere espressa tramite il raggiungimento di obiettivi individuali e/o essere legata alla performance organizzativa della struttura di appartenenza. Laddove collegata alla performance organizzativa di struttura, si farà riferimento ad attività riconducibili all'intervento e/o alla responsabilità dei soggetti valutati.

6.1 COMPONENTE COMPORTAMENTALE

Al fine di divulgare la cultura della valutazione tra Valutatori e Valutati, il 16 gennaio 2019 è stato organizzato l'**incontro formativo** finalizzato alla Presentazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2019 messo in confronto con quello 2018. In particolar modo è stata comunicata la razionalizzazione della scheda di valutazione (con una riduzione del n. di competenze da misurare e valutare) e l'individuazione di comportamenti ritenuti “prioritari” per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione ai quali viene assegnato un peso maggiore in fase di programmazione della performance (Piano Integrato).

A seguire l'elenco dei comportamenti prioritari e dei relativi pesi per ciascun profilo, attesi nel 2019.

DIRIGENTI

Sviluppo dei collaboratori peso 1,5

Flessibilità peso 1,5

RESPONSABILI DI RIPARTIZIONI (EP)

Sviluppo dei collaboratori peso 1,2

Flessibilità peso 1,3

RESPONSABILI DI UFFICIO, COORDINATORE META-STRUTTURA, SAD, MAD (D)

Sviluppo dei collaboratori peso 1,2

Flessibilità peso 1,2

MANAGER DIDATTICI (D)

Interazione con l'Utente (interno ed esterno) peso 1,2

Flessibilità peso 1,2

ESPERTO AMMINISTRATIVO (D)

Orientamento alla Relazione peso 1,2

Flessibilità peso 1,2

ADDETTO AMMINISTRATIVO (C)

Orientamento alla Relazione peso 1,1

Flessibilità peso 1,2

ADDETTO DI SUPPORTO AMMINISTRATIVO (B)

Flessibilità peso 1,2

COORDINATORE TECNICO (EP)

Flessibilità peso 1,3

Orientamento al Risultato peso 1,3

TECNICO ESPERTO (D)

Flessibilità peso 1,2

Orientamento al Risultato peso 1,2

TECNICO (C)

Flessibilità peso 1,2

Orientamento al Risultato peso 1,2

ADDETTO DI SUPPORTO TECNICO (B)

Flessibilità peso 1,2

Il 20 febbraio 2020 è stato avviato il processo di **misurazione e valutazione** della performance individuale, componente comportamentale, 2019 attraverso l'invio di una prima comunicazione del Direttore Generale, ai Responsabili di struttura organizzativa, compresi i Direttori di Dipartimento e di Centro, per informarli dell'avvio di tale processo e del supporto amministrativo fornito da parte dell'Ufficio Performance e sviluppo organizzativo.

L'Ufficio competente ha predisposto un manuale in merito all'inserimento della misurazione nell'applicativo informatico U-GOV – Risorse Umane e lo ha inviato a tutti i misuratori.

Il manuale è disponibile anche al link <http://www.UNIFE.it/ateneo/sviluppo-organizzativo/valutazione>

Ai misuratori è stato richiesto di terminare la misurazione della performance individuale – componente comportamenti - entro il 13 marzo 2020 con proroga fino al 20 marzo a causa dell'emergenza Covid-19. La fase di misurazione si è comunque conclusa oltre tale termine a causa dell'aggravarsi della situazione di emergenza.

La successiva fase di omogeneizzazione ha preso avvio il 15 aprile.

Le schede di misurazione sono inviate ai Valutatori (Dirigenti) ai fini della loro valutazione e omogeneizzazione metodologica, nell'ambito della rispettiva area dirigenziale, e al Direttore Generale nell'ambito dell'intero Ateneo.

L'omogeneizzazione metodologica è avvenuta attraverso l'analisi dei risultati della misurazione e l'individuazione, tramite strumenti statistici (media, varianza, deviazione standard) dei valori fuori scala a cura del Direttore Generale, anche al fine di verificare il rispetto e l'applicazione delle metriche in maniera uniforme. I misuratori la cui misurazione non era in linea con i valori medi hanno ricevuto da parte del Direttore Generale:

- a) se misuratori (EP e D) – una richiesta di spiegazioni ed un invito a modificare la misurazione disomogenea. In caso di mancato intervento, il Direttore Generale, nel proprio ruolo di Valutatore, ha modificato direttamente il punteggio attribuito;
- b) se valutatori (Dirigenti, Direttori di Dipartimento/Centro) – la seguente comunicazione formale, inviata tramite l'Ufficio Performance e sviluppo organizzativo:

“a seguito della chiusura delle valutazioni del personale, il Direttore Generale ha verificato l'omogeneità dei risultati e, come sempre succede, tale procedura ha evidenziato il probabile utilizzo da parte dei Valutatori di diversi "metri" di misura, frequentemente sbilanciati verso l'alto. In allegato, le mostro le differenze tra le sue valutazioni (più basse della media) e quelle assegnate dai restanti Valutatori agli stessi ruoli di personale. Tenuto conto di queste informazioni, le chiedo cortesemente di farmi sapere se intende confermare o viceversa rivedere tali valutazioni.”

Le misurazioni variate a seguito della fase di omogeneizzazione sono state 34 nelle seguenti strutture: 3 Aree Dirigenziali, 1 Centro, 1 Ripartizione, 6 Uffici, 2 Segreterie di Dipartimento.

Terminata l'omogeneizzazione, il 22 aprile 2020 è iniziata la fase di restituzione dei risultati. Al fine di ricordare i differenti ruoli di misuratore e valutatore e a causa di un limite della procedura informatica utilizzata, si è reso necessario inserire nel testo della mail inviata a ciascun valutato la seguente precisazione:

ATTENZIONE: per un limite della procedura U-GOV, nelle schede di valutazione può comparire alla voce “valutatore” il nominativo del Responsabile della struttura che ha effettuato la “misurazione” dei comportamenti. Si precisa che la valutazione è stata correttamente effettuata dai seguenti soggetti previsti dalla norma e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di UNIFE, vale a dire:

- *per il personale tecnico afferente ai Dipartimenti/Centri, il valutatore è il Direttore di Dipartimento/Centro;*
- *per il personale afferente all'Area Personale, Performance e Semplificazione, il valutatore è la Dirigente, Dott.ssa Annachiara Carniello;*
- *per il personale afferente all'Area Economico-Finanziaria, il valutatore è la Dirigente, D.ssa Maria Elena Cavicchi;*
- *per il personale afferente all'Area Legale e Acquisti, il valutatore è la Dirigente D.ssa Sabrina Landini;*
- *per il rimanente personale, il valutatore è il Direttore Generale*

Tutti i colloqui di comunicazione e condivisione delle schede tra valutato e misuratore/valutatore si sono conclusi entro l'8 maggio 2020.

La valutazione media dei comportamenti è stata superiore al valore atteso.

Per garantire la riservatezza dei dati, si ritiene opportuno non pubblicare le informazioni di dettaglio riferite a tale componente. Si garantisce al contempo il pieno accesso a tali informazioni al Nucleo di Valutazione ai fini della validazione della presente Relazione.

Per l'anno 2019, 6 persone hanno chiesto di condividere la valutazione con il Direttore Generale. In seguito agli incontri di condivisione, che sono avvenuti individualmente, tramite video-chiamata ed alla presenza del misuratore, 5 valutazioni sono state modificate.

Per l'anno 2019 non vi sono stati ricorsi alla procedura di riesame.

La valutazione 2019 è stata effettuata con il contributo di 78 misuratori e 17 valutatori (5 Direttori di Centro, 8 Direttori di Dipartimento e 3 Dirigenti e il Direttore Generale).

Tabella 5 - Tipologia e n. comportamenti valutati

Tipologia comportamento	n. comportamenti valutati
Aggiornamento e Innovazione	47
Consapevolezza Organizzativa	77
Flessibilità	498
Interazione con l'Utente (interno ed esterno)	316
Lavoro in Team	484
Orientamento al Risultato	480
Orientamento alla Relazione	424
Orientamento all'Utente (interno ed esterno)	380
Programmazione	514
Sviluppo dei collaboratori	77
TOTALE COMPORTAMENTI VALUTATI	3297

Figura 4 - metriche valutazione comportamenti 2019

Livello	Descrizione	Declaratoria	Gradi
I	non adeguato	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti del profilo. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.	1-3
II	migliorabile	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti del profilo ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di miglioramento di alcuni aspetti specifici.	4-6
III	sufficiente	Prestazione mediamente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti anche se con difetti e lacune sporadiche e non sistematiche.	7-9
IV	buono	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.	10-12
V	ottimo	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale livello di riferimento.	13-15

Tabella 6 - Media comportamenti agiti per RUOLO

RUOLO	MEDIA LIVELLO AGITO con pesatura comportamenti prioritari
Addetto	14,16
Addetto attività di supporto	11,62
Addetto di supporto	12,74
Dirigente	16,67
Esperto	14,68
Manager Didattico	14,60
Responsabile di Struttura/Ripartizione	14,85
Responsabile di Ufficio	15,01
Segretario di Dipartimento	15,05
Tecnico	13,65
Tecnico Coordinatore	12,76
Tecnico Esperto	13,89
Totale complessivo	14,13

Tabella 7 - valutazioni per ruolo e per fasce

RUOLO	n. competenze per ruolo e per fascia	livello medio agito ruolo e per fascia
Addetto (C amminist.)	1708	13,58
Buono	212	11,46
Ottimo	1440	14,10
Sufficiente	56	8,25
Addetto attività di supporto (B amminist.)	20	11,10
Buono	13	11,00
Ottimo	3	14,33
Sufficiente	4	9,00
Addetto di supporto (B tecnico)	250	12,26
Buono	77	11,49
Ottimo	134	13,96
Sufficiente	39	7,92
Dirigente	27	15,00
Ottimo	27	15,00
Esperto (D amminist.)	98	13,90
Buono	12	11,00
Ottimo	85	14,36
Sufficiente	1	9,00

Manager Didattico	84	13,81
Ottimo	84	13,81
Responsabile di Ripartizione (EP amministr.)	112	13,97
Buono	12	11,92
Ottimo	100	14,22
Responsabile di Ufficio (D amministr.)	329	14,20
Buono	20	11,55
Ottimo	309	14,37
Segretario/Manager di Dipartimento - Coord. Meta-struttura	91	14,23
Ottimo	91	14,23
Tecnico (C tecnico)	364	12,93
Buono	119	11,45
Ottimo	232	13,96
Sufficiente	13	8,15
Tecnico Coordinatore (EP tecnico)	32	13,72
Buono	4	10,75
Ottimo	28	14,14
Tecnico Esperto (D tecnico)	182	13,14
Buono	42	11,71
Ottimo	126	14,12
Sufficiente	14	8,57
Totale complessivo	3297	13,49

6.2 COMPONENTE DI RISULTATO – OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI STRUTTURA

PROGRAMMAZIONE

Il 19 dicembre 2018 ha preso avvio il processo di **programmazione** degli obiettivi individuali e di struttura 2019. A tutti i responsabili di struttura è stato chiesto di formulare, in accordo con i propri Delegati di riferimento e con i propri superiori, proposte di obiettivi attuativi di quelli strategici. In caso di impossibilità di collegamento con il Piano Strategico la suddetta proposta poteva essere riferita all'efficienza, alla tempestività, all'adeguatezza quantitativa e qualitativa e ai livelli di costo di processi, progetti o servizi (obiettivi di funzionamento). È stato inoltre richiesto di abbinare a ciascun obiettivo almeno un indicatore che consentisse di misurarne il grado di raggiungimento. Gli indicatori dovevano essere espressi in termini di efficienza, efficacia o economicità; per ogni indicatore doveva essere indicata la formula, la fonte, il valore di partenza all'1/1/2019 ed il valore atteso al 31/12/2019.

Ad ogni proposta di obiettivo dovevano altresì essere indicate le risorse economiche necessarie, solo se già inserite nel budget approvato dagli Organi, contenente i finanziamenti stanziati per gli obiettivi ritenuti strategici.

Di seguito, viene illustrato lo schema di raccolta delle proposte di obiettivo individuale e di struttura 2019:

1. OBIETTIVO (indicare se INDIVIDUALE o di STRUTTURA) ...
2. NOME STRUTTURA o del RESPONSABILE ...
3. DESCRIZIONE OBIETTIVO (max 400 caratteri) ...
4. COLLEGATO ALL'OBIETTIVO STRATEGICO N. ...
5. INDICATORE (descrizione indicatore) ...
 - 5.a FORMULA ...
 - 5.b FONTE ...
 - 5.c VALORE DI PARTENZA ALL'1/1/2019 ...
 - 5.d VALORE ATTESO AL 31/12/2019 ...
6. EVENTUALI RISORSE NECESSARIE (nel limite del budget approvato dagli Organi)

Negoziare le diverse proposte, gli obiettivi individuali sono stati assegnati con Decreto del Direttore Generale Rep. n. 529/2019 Prot. n. 80384 del 19/04/2019.

Nell'anno 2019 sono stati assegnati:

- 87 obiettivi di STRUTTURA ad uffici/unità i cui risultati sono stati ribaltati su 25 ripartizioni, 8 aree e sull'intero Ateneo;
- 81 obiettivi INDIVIDUALI ai titolari di posizione organizzativa.

MONITORAGGIO INTERMEDIO

Così come previsto dall'art. 6 del D. Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009 così come modificato dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, nel corso del 2019 è stato effettuato un **monitoraggio intermedio** della performance al 30 settembre, a seguito del quale si è reso necessario e/o opportuno apportare interventi correttivi agli obiettivi programmati.

Le principali motivazioni di tali interventi correttivi riguardano soprattutto: la circoscrizione dell'ambito di responsabilità del titolare sull'obiettivo, la variazione della posizione di tali responsabili, nuove disposizioni

normative e la modifica delle priorità strategiche. Soltanto in due casi è stato ridimensionato il target: uno per il pensionamento del referente ed uno a causa di clausole contrattuali.

Il dettaglio di tali motivazioni è stato trasmesso il 17 ottobre, entro i termini richiesti, al Nucleo di Valutazione insieme al grado di raggiungimento al 30 settembre rilevato per ciascun obiettivo individuale e di struttura.

Per quel che riguarda la performance istituzionale, visto l'orizzonte temporale triennale, il monitoraggio intermedio coincide con le attività di controllo strategico annuali presenti nell'Allegato1–PERFORMANCE ISTITUZIONALE della presente Relazione.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La fase di **misurazione** finale degli obiettivi individuali e di struttura ha preso avvio il 15 gennaio 2020 a cura dell'Ufficio Performance e sviluppo organizzativo di nuova costituzione. A causa dell'emergenza covid19, tale fase si è protratta fino agli inizi del mese di maggio 2020.

La **valutazione** è stata effettuata dal Direttore Generale con il supporto del medesimo ufficio: nessuna misurazione relativa agli obiettivi è stata modificata in tale fase.

Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti al 100%, tranne 5, il cui grado di raggiungimento è stato comunque pari o superiore all'70%.

Il mancato raggiungimento dei 5 obiettivi (4 di struttura ed 1 individuale) sono riconducibili alle seguenti motivazioni:

- ritardi nelle fasi intermedie dei processi di analisi e sviluppo;
- carenze di personale;
- piattaforme di difficile gestione.

Le informazioni di dettaglio sono inserite:

- nell'Allegato 2 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
- nell'Allegato 3 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

COINVOLGIMENTO UTENTI

Da oltre 15 anni l'Università di Ferrara partecipa al progetto Good Practice, gestito dal Politecnico di Milano, che mira a valutare l'efficacia e l'efficienza dei servizi del nostro Ateneo, al fine di ottenere importanti indicazioni per il loro miglioramento. A tale scopo vengono annualmente intervistati gli utenti interni ed esterni dei servizi; i risultati sono messi in relazione con quelli raggiunti dagli altri Atenei partecipanti al progetto e pubblicati sul portale di UNIFE all'indirizzo http://ateneo.UNIFE.it/ripartizioni-audit-interno/ufficio-controllo-di-gestione/attivita_gp.

La rilevazione di customer satisfaction (CS) rappresenta lo strumento per il coinvolgimento degli utenti finali nella valutazione della performance dell'Ateneo, previsto dal D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. 74/2017. A tale scopo, si rivolge alle tre principali categorie di stakeholder:

- il personale docente, i dottorandi e gli assegnisti,
- il personale tecnico-amministrativo,
- gli studenti. Il questionario studenti è a sua volta distinto tra studenti del I anno e degli anni successivi in quanto, oltre ai servizi comuni alle due categorie, sono state introdotte domande ad hoc per ciascuna rilevazione. In particolare, gli studenti del primo anno sono stati chiamati ad esprimere il proprio giudizio in merito al servizio di orientamento in entrata, mentre gli studenti degli anni successivi esprimono il proprio livello di soddisfazione per il servizio di job placement e di internazionalizzazione.

I tassi di risposta ottenuti sono rispettivamente:

- questionario Docenti, Dottorandi, Assegnisti - 25%
- questionario Personale Tecnico Amministrativo - 48%
- questionario Studenti iscritti al I anno – 99,11% (reso obbligatorio all'ingresso della procedura ESSE3)
- questionario Studenti iscritti ad anni successivi al I – 99,59% (reso obbligatorio all'ingresso della procedura ESSE3)

Il questionario rivolto a Docenti, Dottorandi, Assegnisti e Personale Tecnico Amministrativo è stato somministrato dal 10 al 29 gennaio 2019, quello rivolto agli Studenti dal 3 al 25 giugno 2019.

Di seguito i risultati dell'indagine di soddisfazione condotta nel 2019.

Soddisfazione sui servizi dedicati Docenti, Dottorandi, Assegnisti, Tecnici e Amministrativi

La tabella che segue riporta il livello di soddisfazione medio per Ateneo nella domanda di soddisfazione finale del singolo servizio per i Docenti, Dottorandi, Assegnisti. Il valore di benchmark è rappresentato dalla media dei risultati raggiunti da tutti gli Atenei.

L'impostazione prevede, per ciascuna domanda, una valutazione su scala 1-6 (laddove: 1= completamente in disaccordo; 6= completamente d'accordo) ed alcune domande relative alla soddisfazione su scala 1-6 (1= completamente insoddisfatto; 6=completamente soddisfatto).

Tabella 1 - soddisfazione Docenti, Dottorandi, Assegnisti e PTA

SERVIZIO	livello di soddisfazione di Docenti Dottorandi Assegnisti		livello di soddisfazione di Tecnici Amministrativi	
	Media UNIFE	Valore benchmark Media Atenei	Media UNIFE	Valore benchmark Media Atenei
Amministrazione e gestione del personale	4,74	4,43	3,78	3,82
Approvvigionamenti e servizi logistici	4,08	3,77	3,94	3,57
Comunicazione	4,02	3,87	3,61	3,71
Sistemi Informativi	4,52	4,15	4,42	4,16
Supporto alla didattica	4,42	4,33		
Supporto alla ricerca	4,39	4,03		
Biblioteche	4,77	4,71		
Contabilità			4,27	4,10

L'Ateneo riporta valori di CS Docenti, Dottorandi e Assegnisti superiore al valore benchmark, in tutti i servizi qui considerati.

Anche per quel che riguarda il Personale tecnico amministrativo, UNIFE riporta CS superiore alla media nei servizi analizzati ad esclusione dell'amministrazione del personale e della comunicazione.

Soddisfazione sui servizi dedicati agli studenti

Tabella 2 - soddisfazione Studenti

SERVIZIO	livello di soddisfazione di Studenti iscritti al primo anno		livello di soddisfazione di Studenti iscritti ad anni successivi al primo	
	Media UNIFE	Valore benchmark Media Atenei	Media UNIFE	Valore benchmark Media Atenei
Orientamento in entrata	3,89	4,05		
Servizi Generali e Logistica	3,99	4,27	3,99	3,96
Comunicazione		4,01		3,79
Sistemi Informativi	4,01	4,04	4,06	3,80
Internazionalizzazione			3,93	3,97
Segreteria	4,00	3,89	3,99	3,78
Biblioteche	4,18	4,57	4,26	4,49
Diritto allo studio	4,09	4,20	4,04	4,03
Job placement			3,87	3,63

Per quel che riguarda gli Studenti iscritti al primo anno, UNIFE mostra CS superiore alla media nei servizi di segreteria, mentre i restanti servizi mostra un posizionamento sotto-media. Per gli studenti iscritti al primo anno, il servizio di orientamento in entrata e i servizi generali sono gli aspetti meno soddisfacenti; la valutazione dei due ambiti infatti non raggiunge mai il valore 4. Per la comunicazione il dato non è disponibile in quanto la domanda non è stata somministrata nella rilevazione del 2019 a causa dei lavori di rifacimento del portale di Ateneo. Per quel che riguarda il paragone con gli altri Atenei partecipanti al progetto, il dato di UNIFE mostra CS superiore alla media nei servizi di segreteria, mentre per i restanti servizi mostra un posizionamento sotto-media.

Gli Studenti iscritti ad anni successivi al primo esprimono una soddisfazione superiore alla media nei servizi logistici, nei sistemi informativi, nelle segreterie, nel diritto allo studio e nel job placement. I servizi con prestazione sotto-media sono invece quelli di internazionalizzazione e i servizi bibliotecari. Per gli studenti iscritti ad anni successivi al primo, i servizi generali e logistici, la segreteria studenti, l'internazionalizzazione e il job placement sono gli aspetti meno soddisfacenti. La valutazione di questi ambiti, nella scala da 1 a 6 (con 1: insoddisfatto e 6: soddisfatto), non raggiunge mai il valore 4.

Andamento dati di soddisfazione sui servizi dedicati Docenti, Dottorandi, Assegnisti, Tecnici e Amministrativi e Studenti

Si illustra di seguito l'andamento dei dati di customer satisfaction rilevati nel corso dell'ultimo triennio.

Tabella 3 - andamento soddisfazione Docenti Dottorandi e Assegnisti

SERVIZIO	Docenti, Dottorandi, Assegnisti		
	Media UNIFE 2017	Media UNIFE 2018	Media UNIFE 2019
Amministrazione e gestione del personale	4,47	4,49	4,74
Approvvigionamenti e servizi logistici	3,9	3,92	4,08
Comunicazione	3,74	3,72	4,02
Sistemi Informativi	4,5	4,34	4,52
Supporto alla didattica	4,43	4,37	4,42
Supporto alla ricerca	4,29	4,12	4,39
Biblioteche	4,9	4,76	4,77

Tabella 4 - andamento soddisfazione Personale Tecnico Amministrativo

SERVIZIO	Personale Tecnico Amministrativo		
	Media UNIFE 2017	Media UNIFE 2018	Media UNIFE 2019
Amministrazione e gestione del personale	3,58	3,6	3,78
Approvvigionamenti e servizi logistici	3,55	3,85	3,94
Comunicazione	3,24	3,34	3,61
Sistemi Informativi	4,33	4,3	4,42
Contabilità	3,90	4,32	4,07

Per i docenti, la rilevazione ha rivelato nel corso degli anni un aumento della soddisfazione per tutti i servizi.

Anche per il personale tecnico amministrativo si registra un miglioramento della soddisfazione nel corso del triennio, salvo una lieve flessione per i servizi di contabilità.

Tabelle 5 - andamento soddisfazione studenti iscritti al primo anno e ad anni successivi al primo

	Studenti iscritti al primo anno		
SERVIZIO	Media UNIFE 2017	Media UNIFE 2018	Media UNIFE 2019
Orientamento in entrata	4,1	3,88	3,89
Servizi generali, infrastrutture e logistica	4,34	4,24	3,99
Comunicazione	4,1	3,98	n.d.
Sistemi informativi	4,14	4,11	4,01
Segreteria studenti	4,04	4,03	4,00
Servizi bibliotecari	4,34	4,35	4,18
Diritto allo studio	4,24	4,17	4,09
	Studenti iscritti ad anni successivi al primo		
SERVIZIO	Media UNIFE 2017	Media UNIFE 2018	Media UNIFE 2019
Servizi generali, infrastrutture e logistica	4,18	4,16	3,99
Comunicazione	4,03	4,00	n.d.
Sistemi informativi	4,05	4,00	4,06
Segreteria studenti	3,99	3,97	3,99
Servizi bibliotecari	4,34	4,41	4,26
Internazionalizzazione	4,3	3,87	3,93
Diritto allo studio	4,12	4,12	4,04
Job placement/Career service	3,72	3,87	3,87

Per gli studenti iscritti al primo anno, la rilevazione ha rivelato nel corso degli anni una diminuzione della soddisfazione per tutti i servizi.

Per gli studenti iscritti ad anni successivi al primo, si registra una flessione di soddisfazione in quasi tutti i servizi: migliorano i sistemi informativi e il job placement e rimangono stazionari quelli riferiti alle segreterie.

Ai fini dell'impatto sulla performance organizzativa dell'Ateneo, nel 2019, in fase di programmazione, si è deciso di prendere come riferimento le risposte degli studenti alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della tua esperienza universitaria SI/NO?".

Si ritiene infatti che tale quesito possa sintetizzare al meglio tutti i servizi offerti dall'Ateneo. L'obiettivo era quello di migliorare la performance dell'Ateneo rispetto all'anno precedente

La performance organizzativa riferita ai risultati di customer satisfaction, benché di misura, risulta raggiunta al 100%

Rilevazione 2018

totale risposte studenti UNIFE I anno - si 85% no 15%

totale risposte studenti UNIFE anni successivi al I - si 86% no 14%

Rilevazione 2019

totale risposte studenti UNIFE I anno - si 86% no 14%

totale risposte studenti UNIFE anni successivi al I - si 86% no 14%

6.3 MONITORAGGIO PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

I risultati del monitoraggio del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza sono visionabili all'indirizzo: <http://www.UNIFE.it/at/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>.

7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Per quel che riguarda la **performance di risultato**, organizzativa e individuale, così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, il processo di redazione della presente Relazione ha preso avvio il 15 gennaio 2020 attraverso la richiesta di rilevazione del valore raggiunto da ciascun indicatore previsto dal Piano Integrato (sezione performance) inviata dall'Ufficio Performance e sviluppo organizzativo a ciascun Referente.

Tale rilevazione è stata inoltre effettuata consultando, ove possibile, anche dati ministeriali e informazioni presenti negli archivi dei diversi uffici coinvolti.

Per quel che riguarda la **performance comportamentale**, il medesimo ufficio ha raccolto le misurazioni dei diversi Responsabili al fine di fornire le informazioni necessarie al Direttore Generale e agli altri Valutatori per le successive fasi di omogeneizzazione, valutazione e condivisione.

Al fine di consentire al Nucleo di Valutazione di validare la presente Relazione della Performance 2019 entro il termine di legge del 30 giugno 2020, essa viene inserita - per l'approvazione - all'ordine del giorno della seduta del Consiglio di Amministrazione del mese di maggio 2020.

Per l'implementazione ed il funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 3, comma 6 del D. Lgs. 150/2009, non sono derivati per l'Università di Ferrara nuovi o maggiori oneri, perché le attività di coordinamento e redazione dei diversi documenti è stata effettuata dal personale appartenente all'Ufficio Performance e sviluppo organizzativo. Non è stata formalmente creata la struttura tecnica permanente con il compito di supporto ai processi di misurazione della performance di cui all'art. 14, comma 9 del suddetto decreto; tuttavia le funzioni sono compiutamente presidiate dalla suddetta struttura.

8. AREE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

8.1 VALUTAZIONE COMPORAMENTI

Per quel che riguarda la componente comportamentale, si segnalano i seguenti ambiti di miglioramento:

- grazie alle indicazioni fornite dal Direttore Generale in occasione dell'incontro del 16 gennaio 2019, i dati misurati sono risultati più coerenti rispetto all'anno precedente, pertanto, la fase di omogeneizzazione ha avuto un minor impatto sulla revisione dei dati; tuttavia permangono disomogeneità dovute ad un probabile utilizzo da parte dei Valutatori (in particolare di quelli delle Strutture decentrate) di diversi "metri" di misura;
- tutti i giudizi sono sbilanciati verso i livelli più elevati (buono/ottimo)

8.2 VALUTAZIONE RISULTATI (OBIETTIVI)

Permane la criticità che riguarda l'individuazione di obiettivi misurabili in maniera oggettiva. Spesso l'obiettivo è rappresentato da un'azione da compiere. Per evitare l'indicatore binario fatto/non fatto, si è cercato di utilizzarne uno di efficacia temporale legato ad una data di realizzazione dell'azione.

8.3 COLLEGAMENTO OBIETTIVI E RISORSE

L'attuale sistema di programmazione permette il puntuale collegamento tra gli obiettivi e le risorse, legato in particolare alle richieste di costi diretti da inserire a budget. Al momento l'Ateneo non è ancora in grado di rilevare i costi indiretti degli obiettivi, soprattutto quelli riferiti a personale e strutture.

9. CONCLUSIONI

La tabella che segue evidenzia tutte le azioni di miglioramento implementate nel 2019 al fine di fornire un riscontro ai rilievi mossi dal Nucleo di Valutazione sul ciclo della performance 2018.

Tabella 8 – osservazioni e raccomandazioni del Nucleo di Valutazione sulla Relazione sulla Performance 2018

RILIEVO NUCLEO DI VALUTAZIONE Relazione 2018	RISPOSTA ATENEO 2018	MIGLIORAMENTI 2019
pag. 2 OSSERVAZIONI E RACCOMANDAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE - allo scopo di aumentare la chiarezza e la comprensibilità ai non addetti ai lavori, è utile indicare le azioni di miglioramento messe in campo dall'Amministrazione al fine di risolvere dette raccomandazioni.	Tali azioni di miglioramento sono già state indicate a pag. 24. Sarà cura dell'Ateneo mettere in maggior rilievo dette informazioni nella Relazione 2019	La presente tabella sintetizza e mette in evidenza le azioni di miglioramento messe in campo al fine di risolvere le raccomandazioni del Nucleo di Valutazione
pag. 3 IL NUCLEO SEGNALE QUANTO SEGUE: <ul style="list-style-type: none"> il numero di obiettivi continua ad essere molto elevato e anche la descrizione degli obiettivi stessi, come rilevato in passato anche da ANVUR dettagliano "le azioni che si intendono svolgere in maniera eccessiva e finendo inevitabilmente nella quasi totalità dei casi a scegliere indicatori dicotomici e target corrispondenti a scadenze temporali." 	<p>numero obiettivi - l'Ateneo ha assegnato un solo obiettivo per struttura ed un solo obiettivo per responsabile. Impossibile ridurlo il numero se non azzerandolo. La descrizione degli obiettivi è stata ridotta nel 2018 ad un massimo di 300 caratteri.</p> <p>azioni - dal 2018 le azioni non sono più presenti</p> <p>indicatori - si concorda sulla numerosità elevata di indicatori dicotomici che tuttavia sono stati integrati dall'indicazione di una scadenza temporale (indice di tempestività) che ne rende oggettivo il grado di raggiungimento. Si cercherà di tenere conto delle indicazioni del NdV in fase di programmazione 2020.</p>	<p>Gli indicatori dicotomici sono diminuiti passando:</p> <ul style="list-style-type: none"> per gli obiettivi individuali da 62/73 a 53/82 per gli obiettivi di struttura da 58/98 a 43/118 <p>Il quantitativo rimane ancora alto ma in taluni casi l'indicazione di una data entro cui realizzare l'obiettivo rappresenta un indicatore di efficacia temporale.</p>
<ul style="list-style-type: none"> l'allegato 1 – Performance istituzionale risulta poco leggibile; si raccomanda in proposito uno sforzo di sintesi, ed un maggiore utilizzo di tabelle, indicatori e grafici, con commenti specifici relativi alle motivazioni di eventuali casi di scostamento tra i risultati ottenuti e quelli programmati. Si segnala l'opportunità di sintetizzare nella relazione le considerazioni che derivano dall'allegato, ad esempio a livello di area strategica. Al fine di facilitare e rafforzare la comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali si raccomanda per il futuro di curare particolarmente l'esposizione del grado di raggiungimento della performance istituzionale; 	Nel 2018 gli obiettivi istituzionali non erano stati parametrizzati con indicatori e target. Così come richiesto, l'allegato 1 è organizzato in tabelle e indicatori . Nella programmazione 2018 degli obiettivi strategici non erano stati definiti i target: non è quindi possibile indicare il grado di raggiungimento della performance istituzionale (politica). Tale informazione sarà disponibile dal 2019 insieme ai grafici richiesti.	Nell'Allegato 1 – PERFORMANCE ISTITUZIONALE sono evidenziati i diversi gradi di raggiungimento degli obiettivi istituzionali monitorati al termine del 2019.
<ul style="list-style-type: none"> la sezione relativa alla performance organizzativa fa riferimento alla Relazione sulla gestione che ad oggi non è disponibile, poiché allegata al bilancio unico di Ateneo, non ancora approvato al momento della redazione del presente documento. Pertanto, riservandosi eventuali ulteriori commenti quando sarà disponibile detto documento, il Nucleo raccomanda di aver cura che al momento della pubblicazione sul web della relazione sulla performance sia parimenti pubblicata la Relazione sulla gestione; 	Si concorda sulla necessità che tutte le informazioni a cui viene fatto riferimento siano presenti. Tuttavia anche per rispettare il termine del 30/6 della validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione, si ritiene che l'approvazione e pubblicazione della Relazione sulla performance entro i termini, rappresenti una priorità. Le	Purtroppo, al fine di consentire al Nucleo di Valutazione di rispettare il termine di legge per la validazione (30/6), la presente Relazione viene approvata dagli Organi accademici nelle sedute del mese di maggio, quando ancora non sono disponibili né il Bilancio consuntivo, né la Relazione sulla gestione.

	eventuali informazioni mancanti verranno integrate non appena possibile. Si assicura un maggiore impegno dell'Ateneo per il rispetto di tale scadenza.	Tuttavia, la presente Relazione sulla performance contiene comunque le informazioni economico patrimoniali soggette a performance quali quelle riferite a FFO, Programmazione triennale, Valorizzazione dell'autonomia responsabile e Punti organico.
• l'allegato 2 – Performance organizzativa intero Ateneo, riporta l'indicazione “Valore atteso 2019 ”	Si tratta di un refuso: l'indicazione corretta è “Valore atteso 2018”	Refuso corretto
• con riferimento alla misurazione degli obiettivi individuali si ravvisa la necessità di integrare il paragrafo descrivendo sia come avviene il processo di misurazione (segnalando la fonte dati) sia come avviene quello di valutazione, indicando in particolare come è stato formulato il giudizio complessivo, e quali fattori (interni ed esterni) possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi	Informazioni presenti a pag. 21. Sarà cura dell'Ateneo dettagliare maggiormente tali informazione per il 2019.	Le informazioni richiesto sono state maggiormente dettagliate a partire da pag. 27 della presente Relazione
• ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.lgs. 150/2009 “Le variazioni , verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c)” si raccomanda pertanto di riportare in modo puntuale dette variazioni nella relazione con opportune motivazioni.	Informazioni sintetiche presenti a pag. 21 e rimando a Decreto Direttoriale per i dettagli al fine di rendere la Relazione più leggibile. Sarà cura dell'Ateneo dettagliare maggiormente tali informazione all'interno della Relazione per il 2019.	Le informazioni richiesto sono state maggiormente dettagliate nel capitolo “monitoraggio intermedio” a partire da pag. 33
pag. 4 IL NUCLEO DI VALUTAZIONE, IN VISTA DEL PROSSIMO ESERCIZIO RINNOVA LE SEGUENTI RACCOMANDAZIONI • con riferimento alla programmazione pluriennale, si raccomanda che i diversi documenti di programmazione , tra cui si ricorda il Piano Operativo della Qualità, siano strettamente coordinati l'un l'altro; per un quadro complessivo dell'integrazione si ricordano le già citate LG ANVUR del gennaio 2019;	Il coordinamento è già in atto da anni con precisi riferimenti all'interno dei singoli documenti	Il Piano Integrato 2019 è già coordinato, attraverso precisi riferimenti, con il Bilancio, con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e con il Piano di Semplificazione e Digitalizzazione. A partire dal 2020 il suddetto Piano Integrato incorpora anche il Piano Triennale delle Azioni positive.
• con riferimento all' assegnazione degli obiettivi individuali e di struttura , avvenuta a giugno 2018, si riscontra un marcato ritardo rispetto all'adozione del Piano Integrato entro il termine previsto del 31 gennaio; tale circostanza rende più difficoltoso il monitoraggio del ciclo della performance e riduce di fatto il tempo a disposizione per la realizzazione degli stessi;	Si concorda con tale raccomandazione assicurando un maggiore impegno dell'Ateneo per il rispetto di tale scadenza	L'assegnazione degli obiettivi individuali e di struttura 2019 è stata anticipata rispetto al 2018 ma la tempistica di detta attività rimane comunque una criticità
• il Nucleo raccomanda di valorizzare e diffondere la comunicazione dei contenuti di tutti i documenti che compongono l'intero ciclo della performance, nei confronti di tutte le categorie di personale docente e tecnico-amministrativo , oltre che verso la componente studentesca, al fine di creare maggiore consapevolezza ed evitare che rimangano documenti interni sconosciuti ai più;	Si concorda con tale raccomandazione assicurando un maggiore impegno dell'Ateneo per una maggiore diffusione di tutti i documenti del ciclo della performance	Nel corso del 2019 è stata creata una apposita sezione del portale (intranet) nella quale dare maggiore risalto a queste comunicazioni che sono comunque continuate tramite il canale tradizionale della posta elettronica
• il Nucleo raccomanda che per la prossima annualità l'Ateneo sostenga e rafforzi l' integrazione con la pianificazione economico-finanziaria , agendo, ad esempio, sull'adozione dei diversi strumenti di pianificazione – budget e piano integrato in primis – per ottenerne il progressivo allineamento e per una visione organica e completa delle performances complessive dell'Ateneo	Nel Piano Integrato sono presenti stime precise dei costi diretti riferiti agli obiettivi operativi. Il fabbisogno finanziario degli obiettivi strategici è oggetto di un'apposita delibera approvata dal Consiglio di Amministrazione che contiene informazioni di dettaglio sui costi stimati. Fonte: Finanziamento obiettivi operativi - Allegato 2 – OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e Allegato 3 - OBIETTIVI	Come per il 2018, il Piano Integrato 2019-2021 contiene specifici riferimenti alle previsioni di bilancio, incrociate con i documenti predisposti dalla Ripartizione Ragioneria e approvati dagli Organi Accademici

	<p>PERFORMANCE INDIVIDUALE - Piano Integrato 2019-2021 http://www.UNIFE.it/at/performance/piano-della-performance Finanziamento obiettivi strategici - Delibera del Consiglio di Amministrazione seduta straordinaria del 30 novembre 2018</p>	
<p>• il Nucleo raccomanda altresì che per la prossima annualità l'Ateneo sostenga ed implementi, come indicato nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore dal 1° gennaio 2019, l'integrazione con il sistema AVA, agendo sul fronte degli obiettivi in particolare con riferimento alla performance organizzativa, portando le strutture decentrate e la sede centrale ad un'ottica d'insieme finalizzata al raggiungimento di obiettivi comuni</p>	<p>Si concorda con tale raccomandazione assicurando un maggiore impegno dell'Ateneo per il rispetto di tale impegno</p>	<p>Nel corso del 2019 è stata avviata questa attività attraverso la predisposizione e l'approvazione negli Organi Accademici di un apposito modello di programmazione delle performance (AVA) da utilizzare per la programmazione delle strutture decentrate.</p>
<p>Il Nucleo, infine, suggerisce, come già fatto lo scorso anno, di valutare l'opportunità che la Relazione sulla Performance possa integrare la Relazione sulla gestione e sui risultati delle attività di ricerca, di formazione e di trasferimento tecnologico nonché i finanziamenti ottenuti da soggetti pubblici e privati</p>	<p>Si concorda con tale raccomandazione assicurando l'impegno dell'Ateneo per lo studio di tale integrazione</p>	<p>La presente Relazione contiene le informazioni richieste nel capitolo "performance istituzionale"</p>

Come di consueto, sempre in linea con i contenuti del Piano Strategico, per l'anno 2019, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Ateneo ha costituito l'Allegato A del Piano Integrato 2019-2021.

ALLEGATI

Allegato 1 - PERFORMANCE ISTITUZIONALE

Allegato 2 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Allegato 3 - PERFORMANCE INDIVIDUALE - OBIETTIVI