

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE dell'Università degli Studi di FOGGIA



2012

INDICE

| | | |
|------------|--|----------------|
| 1. | PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE | Pag. 2 |
| 2. | SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI | Pag. 3 |
| 2.1. | Il contesto esterno di riferimento | Pag. 3 |
| 2.2. | L'Amministrazione | Pag. 3 |
| 2.3. | I risultati raggiunti | Pag. 16 |
| 2.4. | Le criticità e le opportunità | Pag. 16 |
| 3. | OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI | Pag. 17 |
| 3.1. | Albero della performance | Pag. 17 |
| 3.2. | Obiettivi strategici | Pag. 20 |
| 3.3. | Obiettivi e piani operativi | Pag. 24 |
| 3.4. | Obiettivi individuali | Pag. 56 |
| 4. | RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ | Pag. 71 |
| 5. | PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE | Pag. 73 |
| 6. | IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE | Pag. 73 |
| 6.1. | Fasi, soggetti, tempi e responsabilità | Pag. 73 |
| 6.2. | Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance | Pag. 74 |
| Allegato 1 | Documento del ciclo di gestione della performance | Pag. 76 |

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Il Rettore dell'Università degli Studi di Foggia, in ragione dell'approvazione del Decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, ed in particolare dell'art. 10, che impone alle pubbliche amministrazioni la definizione annuale del Piano della Performance entro il 31 gennaio di ciascun anno ed in ragione della delibera n. 9/2010, disposta dalla Commissione Indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), ha costituito il gruppo di lavoro, finalizzato all'approvazione dello schema del documento programmatico triennale denominato Piano della Performance.

In data 23 marzo 2011, il Consiglio di Amministrazione ha accolto tale schema, presupponendo che lo stesso potesse divenire una proposta definitiva di "Piano della Performance", pertanto, l'anno 2011 è stato inteso come periodo dedicato alla definizione completa di tale Piano, al fine di ipotizzare che la sua adozione, prevista entro il 31 gennaio del 2012, potesse essere documento ufficiale di misurazione e valutazione, a partire dall'anno 2012.

L'assunzione dello "Schema di Piano della Performance" ha stabilito l'albero della performance sulla base della definizione di tre Aree strategiche, ossia innovazione amministrativa gestionale, innovazione didattica ed innovazione ricerca, supportate da nove obiettivi strategici:

1. riorganizzazione della tecnostruttura;
2. digitalizzazione e semplificazione dei processi e dell'attività amministrativa;
3. valorizzazione del patrimonio immobiliare;
4. miglioramento dei servizi agli studenti;
5. miglioramento della qualità della didattica mediante la leva della ripartizione delle risorse basata sulla valutazione dei corsi studio;
6. avvio di percorsi sperimentali per la gestione in modalità FAD di Corsi di Studio;
7. internazionalizzazione dell'utenza;
8. miglioramento della quantità e della qualità della produttività scientifica dei dipartimenti mediante la leva della ripartizione delle risorse basata sulla valutazione delle strutture dipartimentali;
9. internazionalizzazione delle scuole di dottorato.

Prima di procedere all'esposizione dei principali risultati conseguiti nell'anno 2011, al fine di meglio comprendere il perimetro entro il quale l'Ateneo ha compiuto la sua azione, è doveroso accennare brevemente al quadro normativo e finanziario che caratterizza il sistema universitario.

Negli ultimi anni, l'Università ha operato in un contesto caratterizzato da scarsità di risorse e, a causa dei continui interventi del legislatore, di assoluta incertezza normativa.

Tale disagio è stato accentuato dai recenti interventi legislativi ed in particolare dall'art. 66, comma 13, del Decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella Legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'art. 1, comma 3, del Decreto-Legge 10 novembre 2008 n. 180, convertito nella Legge 9 gennaio 2001.

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

Tali difficoltà assumono, nel caso dell'Università degli Studi di Foggia, un peso maggiore, essendo un'istituzione giovane, volta ancora alla delicata fase del

consolidamento ed inserita in un territorio finanziariamente depresso, nell'ambito del quale l'Università potrebbe offrire una spinta allo sviluppo delle attività economiche e alla crescita sociale.

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

2.1. *Il contesto esterno di riferimento*

L'Ateneo, nel 2012, come premesso, ha svolto la sua azione in un contesto sociale fortemente condizionato dalla crisi economica, che prepotentemente ha influenzato la già sottomessa realtà di capitanata, ove sono assenti, in qualità di possibili finanziatori della ricerca, importanti capitali e grandi industrie, dove la domanda di innovazione imprenditoriale è poco avvertita nelle piccole imprese a conduzione familiare. Tale ambito, mediato dalla Consulta di Ateneo, ha influito sulle attività amministrative e gestionali svolte dall'Università degli Studi di Foggia e, coerentemente, sulle azioni di programmazione realizzatesi durante l'anno.

L'istituzione della sopra citata Consulta, intesa come il giusto luogo nel quale coinvolgere gli stakeholders esterni, fin dal suo insediamento, avvenuto il giorno 28 gennaio 2010, ha visto il coinvolgimento attivo della Regione Puglia, del Comune di Foggia, della Provincia di Foggia, della Camera di Commercio di Foggia, del Consorzio per l'Università di Capitanata, della Fondazione Banca del Monte Siniscalco Ceci di Foggia e della Fondazione Cassa di Risparmio di Puglia, pertanto, la Consulta è composta dai seguenti membri: il Magnifico Rettore e il Direttore Generale dell'Università degli Studi di Foggia, l'Assessore Regionale al Diritto allo studio, il Vice Presidente nonché Assessore provinciale alla cultura, l'Assessore comunale all'Istruzione e formazione, il Presidente del Consorzio per l'Università di Capitanata, il Presidente della Fondazione Banca del Monte Siniscalco Ceci di Foggia, il Presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Puglia, il Presidente della Camera di Commercio di Foggia o loro delegati.

La Consulta, alla luce della riforma universitaria operata con la Legge 240/2010, ha affrontato tutte le principali problematiche dell'Ateneo, dal programma di sviluppo edilizio, alla questione dei corsi di laurea.

La Consulta di Ateneo, è definita nel nuovo Statuto dell'Università degli Studi di Foggia come strumento chiamato ad esprimere pareri obbligatori e vincolanti. In particolare, l'articolo 24 dello stesso recita testualmente: "1. È istituita la consulta di Ateneo, con lo scopo di incrementare i momenti formali di confronto tra l'Università e i principali attori istituzionali, culturali, sociali, economici di riferimento del territorio. 2. I compiti della consulta, nonché la composizione della stessa, sono deliberati dal senato accademico. 3. Sono membri di diritto un rappresentante dell'Amministrazione provinciale di Foggia e un rappresentante del Comune di Foggia".

2.2. *L'Amministrazione*

In questa sezione si riporta un quadro riassuntivo con alcuni tra i principali dati quantitativi che caratterizzano l'Università degli Studi di Foggia.

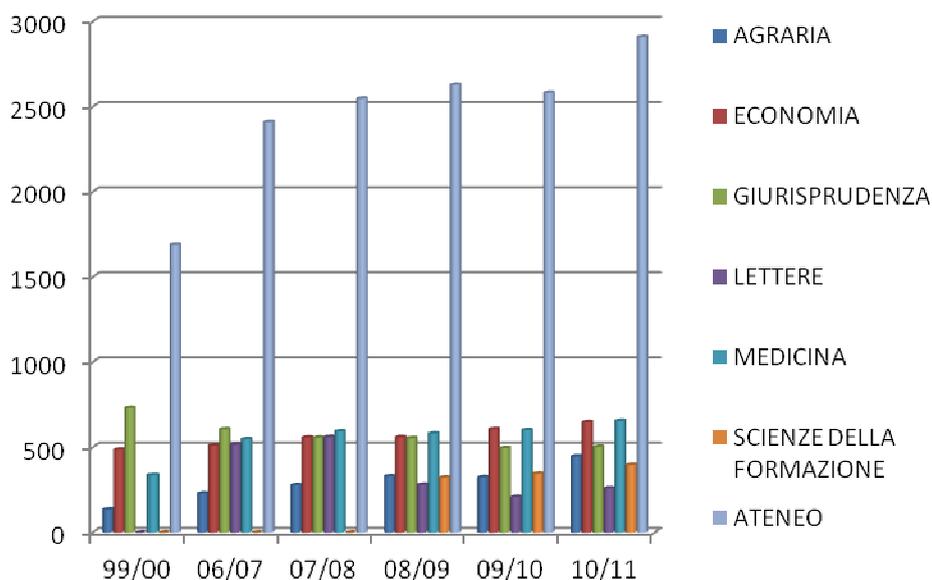
2.2.1. Studenti

Il numero degli studenti immatricolati, come si evince dalla tab.1 e graf.1, è quasi raddoppiato rispetto al primo anno di istituzione dell'Ateneo. Infatti, nell'a.a. 2010/2011, ossia nell'ultimo anno accademico certificato, si registrano 2.909 unità di studenti immatricolati, con un incremento del 73,00% circa rispetto all'a.a. 1999/2000. Tale tendenza, contestualmente, si registra e si differenzia nelle singole Facoltà.

Tab.1 Studenti immatricolati

| FACOLTA' | Anno Accademico | | | | | |
|--------------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 99/00 | 06/07 | 07/08 | 08/09 | 09/10 | 10/11 |
| AGRARIA | 135 | 229 | 278 | 330 | 325 | 447 |
| ECONOMIA | 487 | 511 | 558 | 560 | 607 | 647 |
| GIURISPRUDENZA | 731 | 606 | 557 | 554 | 496 | 503 |
| LETTERE | 0 | 516 | 561 | 280 | 208 | 260 |
| MEDICINA | 337 | 548 | 594 | 581 | 601 | 655 |
| SCIENZE DELLA FORMAZIONE | 0 | 0 | 0 | 323 | 345 | 397 |
| ATENEVO | 1690 | 2410 | 2548 | 2628 | 2582 | 2909 |

Graf.1 Studenti immatricolati

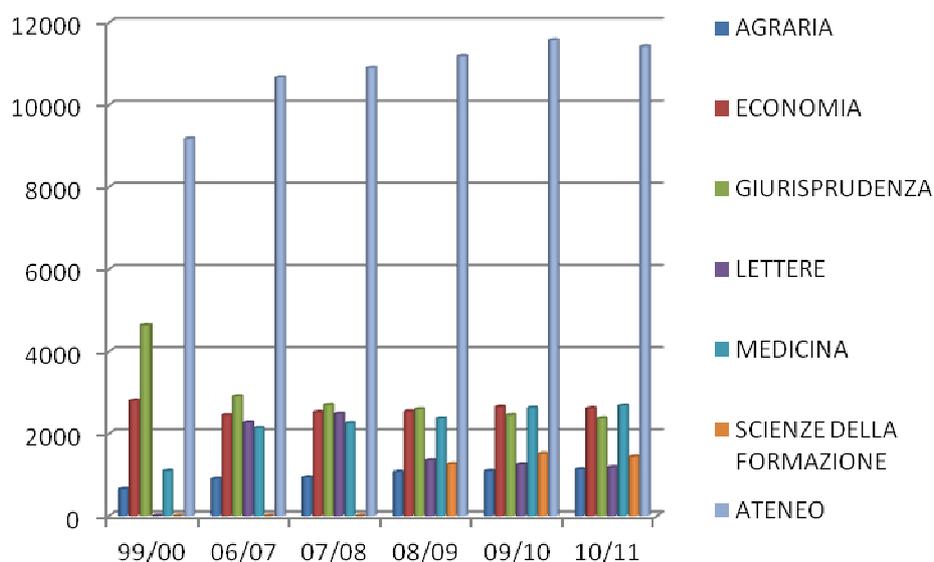


Gli studenti iscritti (tab.2 e graf.2) hanno superato, abbondantemente, il dato delle 11.000 unità negli ultimi tre anni accademici certificati. L'incremento registrato nel corso degli anni accademici è stato costante, tale da far registrare, nell'a.a. 2010/2011, un valore di 2.242 unità in più rispetto all'anno accademico dell'autonomia, pari ad un incremento del 25,00% circa.

Tab.2 Studenti iscritti

| FACOLTA' | Anno Accademico | | | | | |
|--------------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 99/00 | 06/07 | 07/08 | 08/09 | 09/10 | 10/11 |
| AGRARIA | 652 | 899 | 937 | 1063 | 1086 | 1132 |
| ECONOMIA | 2801 | 2448 | 2521 | 2541 | 2649 | 2615 |
| GIURISPRUDENZA | 4633 | 2904 | 2698 | 2596 | 2450 | 2373 |
| LETTERE | 0 | 2275 | 2486 | 1354 | 1250 | 1180 |
| MEDICINA | 1091 | 2138 | 2258 | 2371 | 2624 | 2678 |
| SCIENZE DELLA FORMAZIONE | 0 | 0 | 0 | 1257 | 1515 | 1441 |
| ATENE0 | 9177 | 10664 | 10900 | 11182 | 11574 | 11419 |

Graf. 2 Studenti iscritti

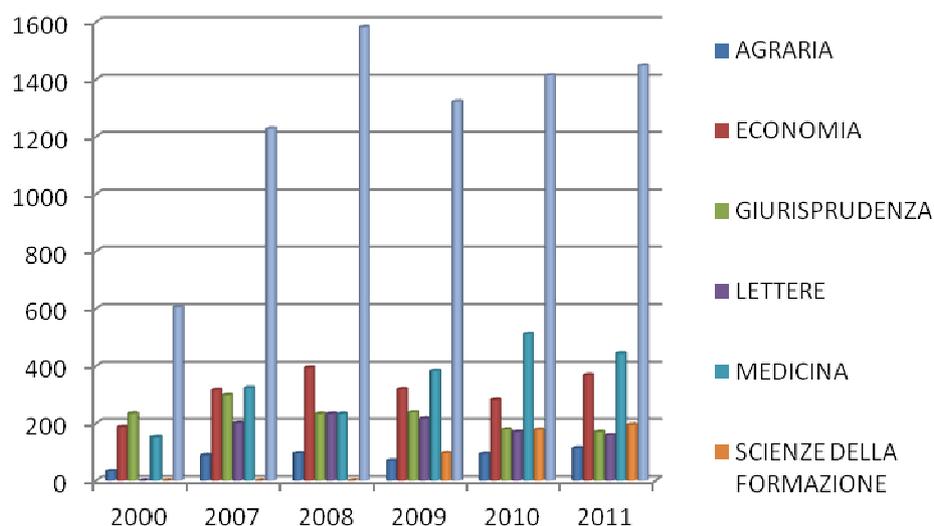


I laureati (tab.3 e graf.3) hanno avuto, nel corso degli anni, una crescita fisiologica, dalle 605 unità dell'anno solare 2000, primo dato significativo per l'Ateneo, alle 1.448 dell'anno solare 2011, con un incremento del 139,34%. Negli ultimi 5 anni il dato medio dei laureati si è attestato intorno alle 1.400 unità.

Tab.3 Studenti laureati

| FACOLTA' | Anno Solare | | | | | |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2000 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| AGRARIA | 33 | 88 | 95 | 70 | 93 | 113 |
| ECONOMIA | 187 | 316 | 394 | 319 | 282 | 368 |
| GIURISPRUDENZA | 234 | 299 | 233 | 238 | 179 | 170 |
| LETTERE | 0 | 201 | 233 | 216 | 170 | 158 |
| MEDICINA | 151 | 324 | 233 | 383 | 512 | 444 |
| SCIENZE DELLA FORMAZIONE | 0 | 0 | 0 | 96 | 178 | 195 |
| ATENEEO | 605 | 1228 | 1582 | 1322 | 1414 | 1448 |

Graf.3 Studenti laureati



2.2.2. Ricerca

I PRIN ammessi a cofinanziamento MIUR (tab.4) sono mediamente aumentati nel numero e nell'ammontare del cofinanziamento ministeriale. Infatti, i programmi cofinanziati sono passati da 10 a 15 unità ed i valori finanziari cofinanziati da € 139.967,00 a €1.198.553,00, rispettivamente con un incremento del 25,00% e del 756,31%.

Tab.4 PRIN ammessi a cofinanziamento MIUR

| PRIN AMMESSI A COFINANZIAMENTO MIUR | | |
|--|---------------|------------------------------------|
| ANNO DI ASSEGNAZIONE DEL FINANZIAMENTO | Nr. PROGRAMMI | COFINANZIAMENTO ASSEGNATO DAL MIUR |
| 2006 | 10 | € 139.967,00 |
| 2007 | 12 | € 271.654,00 |
| 2008 | 19 | € 492.103,00 |
| 2009 | 15 | € 1.198.553,00 |

I progetti ammessi a cofinanziamento Europeo (tab.5), almeno per i valori ammessi al cofinanziamento, hanno registrato un andamento a parabola negli ultimi cinque anni. Infatti, se nel 2006 e nel 2010 si registrano valore tra € 150 e 200 milioni, nel 2008 si registra il valore più alto con € 568.496,00, nonostante il numero dei progetti cofinanziati fosse solo uno.

Tab.5 Progetti ammessi a cofinanziamento Europeo

| PROGETTI AMMESSI A COFINANZIAMENTO EUROPEO | | |
|--|--------------|-------------------------|
| ANNO DI APPROVAZIONE DEL PROGETTO | Nr. PROGETTI | COFINANZIAMENTO EUROPEO |
| 2006 | 3 | € 150.245,00 |
| 2007 | 4 | € 465.250,00 |
| 2008 | 1 | € 568.496,00 |
| 2009 | 1 | € 90.000,00 |
| 2010 | 3 | € 194.900,00 |

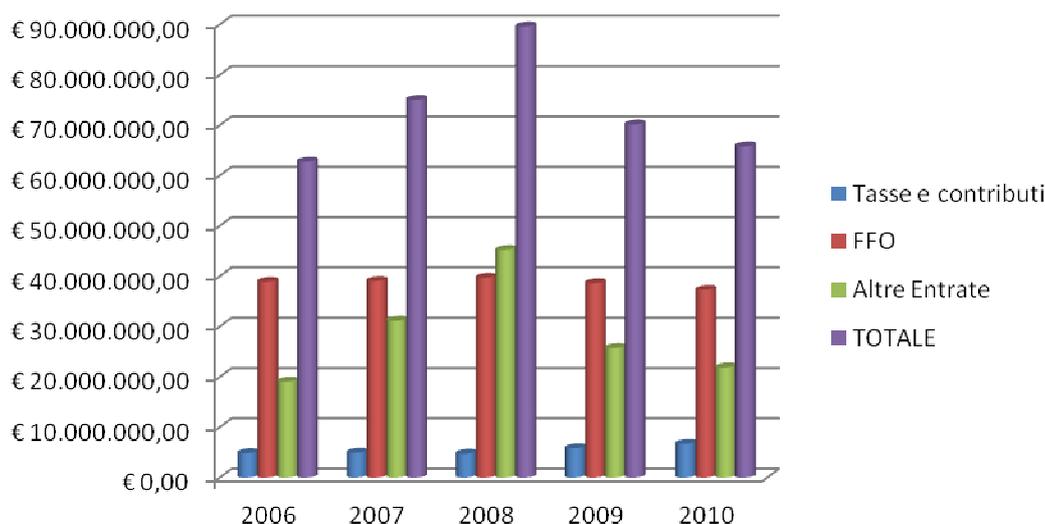
2.2.3. Risorse finanziarie

Le risorse finanziarie, certificate, dell'Università degli Studi di Foggia (tab.6 e graf.4), nel periodo dal 2006 al 2010, da una iniziale crescita, registrata fino al 2008 (€ 89.601.731,71), hanno subito una riduzione, ritornando di poco sopra al dato del 2006 (€ 62.783.288,49). La riduzione del 2010 è stata ammortizzata dall'incremento della voce di entrata riferita a tasse e contributi. Infatti, quest'ultima è passata da € 4.811.769,07, del 2006, a € 6.686.833,17, del 2010, con un incremento del 39% circa.

Tab.6 Ripartizione risorse finanziarie

| ENTRATE ACCERTATE | Tasse e contributi | | FFO | | Altre entrate | | TOTALE |
|-------------------|--------------------|--------|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|
| 2006 | € 4.811.769,07 | 7,67% | € 38.872.454,50 | 61,96% | € 19.056.754,51 | 30,37% | € 62.740.978,08 |
| 2007 | € 4.907.763,15 | 6,54% | € 39.003.968,50 | 51,97% | € 31.135.346,61 | 41,49% | € 75.047.078,26 |
| 2008 | € 4.696.310,16 | 5,24% | € 39.700.383,00 | 44,31% | € 45.205.038,55 | 50,45% | € 89.601.731,71 |
| 2009 | € 5.796.339,49 | 8,27% | € 38.596.307,00 | 55,04% | € 25.728.472,11 | 36,69% | € 70.121.118,60 |
| 2010 | € 6.686.833,17 | 10,16% | € 37.253.728,00 | 56,63% | € 21.842.727,32 | 33,20% | € 65.783.288,49 |

Graf.4 Ripartizione risorse finanziarie



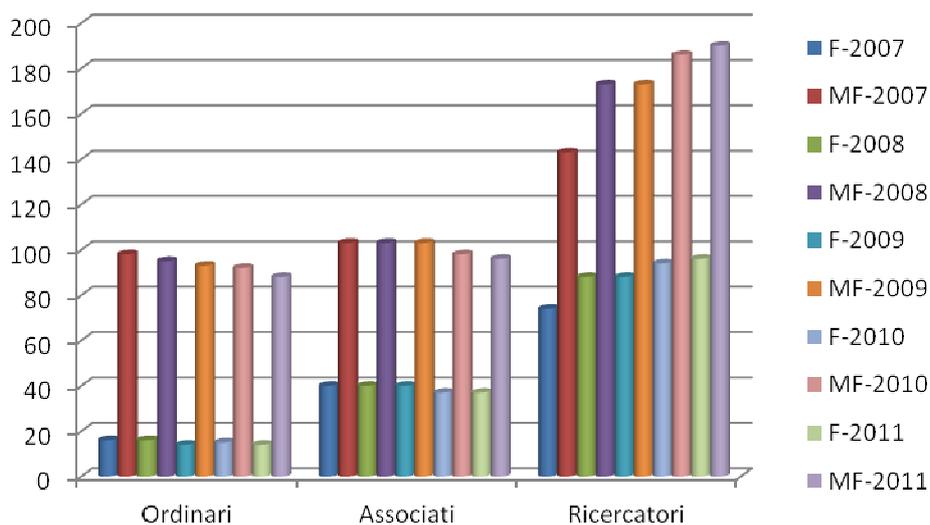
2.2.4 Personale dipendente

Il personale docente (tab.7 e graf.5) è cresciuto numericamente, negli ultimi 5 anni certificati, del 8,72% circa, passando da 344 a 374 unità. Significativa e, allo stesso tempo, rilevante, la crescita dei docenti di sesso femminile, infatti, si è passati da 130 a 147 unità, con una percentuale in aumento (13,08%) di gran lunga superiore alla media generale. Di importante rilievo è la crescita numerica dei ricercatori, che da 143 unità sono passati a 190 unità, pari, in termini percentuali, al 32,87%. Nello specifico (tab.8) i ricercatori hanno registrato il massimo valore nelle Facoltà di Giurisprudenza e Medicina e Chirurgia.

Tab.7 Personale docente

| PERSONALE DOCENTE | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | F | MF |
| Ordinari | 16 | 98 | 16 | 95 | 14 | 93 | 15 | 92 | 14 | 88 |
| Associati | 40 | 103 | 40 | 103 | 40 | 103 | 37 | 98 | 37 | 96 |
| Ricercatori | 74 | 143 | 88 | 173 | 88 | 173 | 94 | 186 | 96 | 190 |
| TOTALE | 130 | 344 | 144 | 371 | 142 | 369 | 146 | 376 | 147 | 374 |

Graf.5 Personale docente distinto per ruolo dal 2007 al 2011



Tab.8 Personale docente distribuito per Facoltà

| PERSONALE DOCENTE | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | F | MF |
| Ordinari | 16 | 98 | 16 | 95 | 14 | 93 | 15 | 92 | 14 | 88 |
| Agraria | 4 | 20 | 4 | 19 | 3 | 19 | 4 | 19 | 4 | 18 |
| Economia | 4 | 20 | 4 | 18 | 4 | 18 | 4 | 18 | 4 | 17 |
| Giurisprudenza | 2 | 17 | 2 | 17 | 2 | 17 | 2 | 17 | 2 | 17 |
| Lettere e Filosofia | 4 | 14 | 2 | 10 | 1 | 9 | 1 | 9 | 1 | 9 |
| Medicina e Chirurgia | 2 | 27 | 2 | 27 | 2 | 26 | 2 | 25 | 2 | 24 |
| Scienze della Formazione | 0 | 0 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 |
| Associati | 40 | 103 | 40 | 103 | 40 | 103 | 37 | 98 | 37 | 96 |
| Agraria | 6 | 15 | 6 | 15 | 6 | 14 | 6 | 14 | 6 | 14 |
| Economia | 7 | 19 | 7 | 21 | 7 | 22 | 6 | 21 | 6 | 21 |
| Giurisprudenza | 11 | 21 | 10 | 20 | 10 | 20 | 9 | 18 | 9 | 17 |
| Lettere e Filosofia | 5 | 12 | 3 | 9 | 3 | 9 | 3 | 8 | 3 | 8 |
| Medicina e Chirurgia | 11 | 36 | 11 | 34 | 11 | 34 | 10 | 33 | 10 | 32 |
| Scienze della Formazione | 0 | 0 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| Ricercatori | 73 | 143 | 88 | 173 | 88 | 173 | 94 | 186 | 96 | 190 |
| Agraria | 19 | 27 | 23 | 33 | 23 | 33 | 24 | 36 | 24 | 36 |
| Economia | 9 | 30 | 13 | 36 | 13 | 36 | 16 | 39 | 15 | 38 |
| Giurisprudenza | 8 | 16 | 9 | 20 | 9 | 20 | 10 | 22 | 11 | 23 |
| Lettere e Filosofia | 25 | 33 | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 22 | 17 | 22 |
| Medicina e Chirurgia | 12 | 37 | 16 | 47 | 16 | 47 | 17 | 50 | 18 | 52 |
| Scienze della Formazione | 0 | 0 | 10 | 17 | 10 | 17 | 10 | 17 | 11 | 19 |
| TOTALE | 130 | 344 | 144 | 371 | 142 | 369 | 146 | 376 | 147 | 374 |
| Agraria | 29 | 62 | 33 | 67 | 32 | 66 | 34 | 69 | 34 | 68 |
| Economia | 20 | 69 | 24 | 75 | 24 | 76 | 26 | 78 | 25 | 76 |
| Giurisprudenza | 21 | 54 | 21 | 57 | 21 | 57 | 21 | 57 | 22 | 57 |
| Lettere e Filosofia | 34 | 59 | 22 | 39 | 21 | 38 | 21 | 39 | 21 | 39 |
| Medicina e Chirurgia | 26 | 100 | 29 | 108 | 29 | 107 | 29 | 108 | 30 | 108 |
| Scienze della Formazione | 0 | 0 | 15 | 25 | 15 | 25 | 15 | 25 | 15 | 16 |

La Tabella 9 mostra la distribuzione per età del corpo docente dell'Università degli studi di Foggia. Dalla stessa si evince che l'età media generale, nel 2011, si attesta poco sopra i 47 anni, mentre quella femminile è di circa tre anni in meno. Nello specifico gli ordinari registrano un'età media di circa 57 anni, con due anni in meno per gli ordinari donna; gli associati con un'età media di 51 anni circa, un anno in meno per gli associati donna; ed infine, i ricercatori presentano un'età di circa 41 anni con una presenza femminile di 6 mesi di età in meno di media.

Tab.9 Personale docente distribuito per età

| PERSONALE DOCENTE | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
|--------------------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| Fino a 29 anni | F | MF |
| Ordinari | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Associati | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ricercatori | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 30 - 34 | F | MF |
| Ordinari | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Associati | 1 | 8 | 0 | 5 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Ricercatori | 25 | 45 | 29 | 53 | 23 | 43 | 17 | 33 | 16 | 25 |
| 35 - 39 | F | MF |
| Ordinari | 1 | 7 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Associati | 8 | 17 | 8 | 17 | 6 | 14 | 2 | 10 | 2 | 9 |
| Ricercatori | 29 | 58 | 34 | 68 | 26 | 63 | 38 | 72 | 34 | 72 |
| 40 - 49 | F | MF |
| Ordinari | 8 | 36 | 5 | 29 | 5 | 26 | 4 | 24 | 4 | 22 |
| Associati | 24 | 47 | 21 | 44 | 21 | 45 | 22 | 43 | 20 | 40 |
| Ricercatori | 16 | 32 | 19 | 43 | 24 | 58 | 35 | 71 | 41 | 79 |
| 50 - 59 | F | MF |
| Ordinari | 5 | 36 | 8 | 34 | 8 | 36 | 9 | 38 | 9 | 38 |
| Associati | 5 | 21 | 9 | 28 | 11 | 32 | 10 | 35 | 12 | 37 |
| Ricercatori | 2 | 6 | 3 | 6 | 3 | 7 | 2 | 7 | 4 | 12 |
| 60 ed oltre | F | MF |
| Ordinari | 2 | 19 | 3 | 30 | 2 | 30 | 2 | 30 | 1 | 28 |
| Associati | 2 | 10 | 2 | 9 | 2 | 9 | 3 | 9 | 3 | 10 |
| Ricercatori | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| TOTALE | 130 | 344 | 144 | 371 | 142 | 369 | 146 | 376 | 147 | 374 |
| Ordinari | 16 | 98 | 16 | 95 | 14 | 93 | 15 | 92 | 14 | 88 |
| Associati | 40 | 103 | 40 | 103 | 40 | 103 | 37 | 98 | 37 | 96 |
| Ricercatori | 74 | 143 | 88 | 173 | 88 | 173 | 94 | 186 | 96 | 190 |

Il personale tecnico amministrativo (tab.10), negli ultimi 5 anni certificati, è cresciuto numericamente del 3,38%, passando da 355 a 367 unità. Importante è il dato che si registra per il personale tecnico amministrativo di sesso femminile, infatti, si è passati da 198 a 205 unità, con una crescita percentuale del 3,54% e con un peso, rispetto al totale rappresentato, rispettivamente del 55,77% e del 55,86%. La crescita numerica del personale tecnico amministrativo, dal 2007 al 2011, si è registrata in tre categorie su quattro (tab.11 e graf.6) e, in particolare nella categoria D (passando da 88 a 105 unità) e nella categoria EP (passando da 27 a 32 unità).

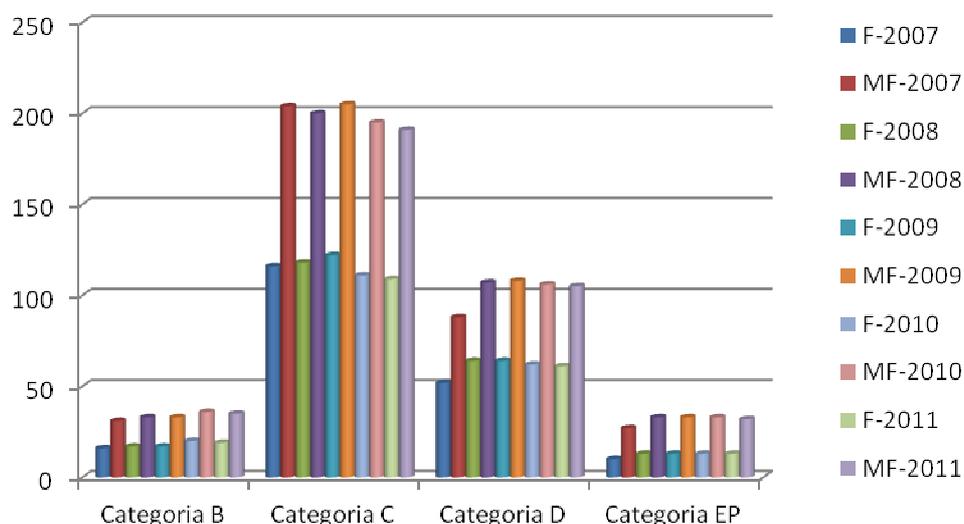
Tab.10 Personale tecnico amministrativo distribuito per area di appartenenza

| PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | F | MF |
| Area biblioteche | 4 | 6 | 4 | 6 | 5 | 7 | 4 | 6 | 5 | 7 |
| Area amministrativa-gestionale | 104 | 175 | 114 | 189 | 124 | 204 | 113 | 194 | 112 | 195 |
| Area servizi generali e tecnici | 16 | 31 | 16 | 32 | 15 | 29 | 18 | 32 | 17 | 31 |
| Area tecn-scient. ed elab. dati | 69 | 136 | 77 | 144 | 71 | 137 | 70 | 136 | 67 | 128 |
| Area socio-sanitaria | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Collab.tori ed esperti linguistici | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| TOTALE | 198 | 355 | 216 | 378 | 220 | 384 | 209 | 374 | 205 | 367 |

Tab.11 Personale tecnico amministrativo distribuito per categoria di appartenenza

| PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | F | MF |
| Categoria B | 16 | 31 | 17 | 33 | 17 | 33 | 20 | 36 | 19 | 35 |
| Categoria C | 116 | 204 | 118 | 200 | 122 | 205 | 111 | 195 | 109 | 191 |
| Categoria D | 52 | 88 | 64 | 107 | 64 | 108 | 62 | 106 | 61 | 105 |
| Categoria EP | 10 | 27 | 13 | 33 | 13 | 33 | 13 | 33 | 13 | 32 |
| Collab.tori ed esperti linguistici | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| TOTALE | 198 | 355 | 216 | 378 | 220 | 384 | 209 | 374 | 205 | 367 |

Graf.6 Personale tecnico amministrativo distinto per categoria dal 2007 al 2011



Dalla tabella 12 si evince la distribuzione per età del personale tecnico amministrativo dell'Università degli studi di Foggia. L'età media generale, nel 2011, si attesta intorno ai 42 anni e sei mesi, mentre quella femminile è di circa un anno in meno.

Tab.12 Personale tecnico amministrativo distribuito per età

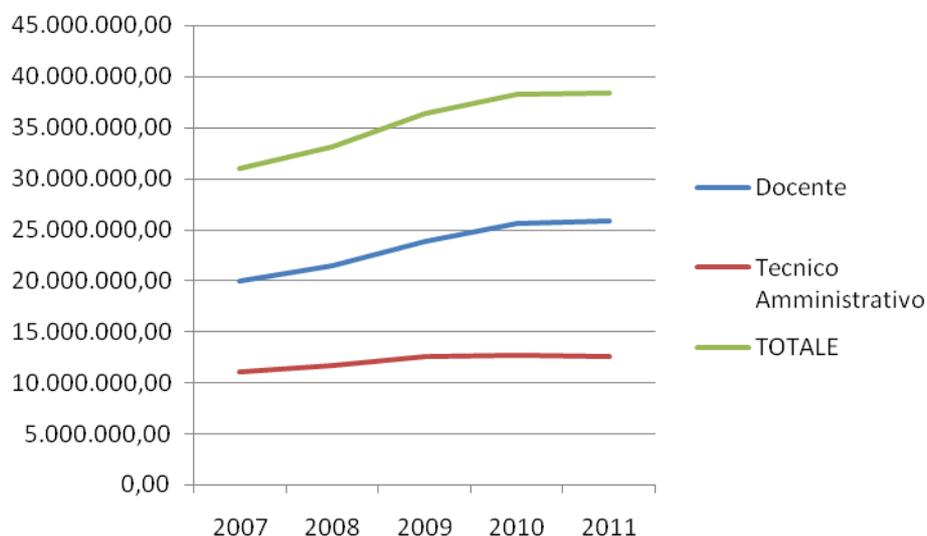
| PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
|---|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| Fino a 29 anni | F | MF |
| Categoria B | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Categoria C | 21 | 35 | 13 | 20 | 8 | 12 | 3 | 5 | 2 | 4 |
| Categoria D | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Categoria EP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Coll.ri ed esperti linguistici | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 30 - 34 | F | MF |
| Categoria B | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| Categoria C | 43 | 67 | 42 | 63 | 39 | 62 | 33 | 55 | 24 | 37 |
| Categoria D | 15 | 23 | 20 | 27 | 15 | 21 | 10 | 14 | 5 | 7 |
| Categoria EP | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| Coll.ri ed esperti linguistici | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 35 - 39 | F | MF |
| Categoria B | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 7 | 4 | 6 |
| Categoria C | 28 | 48 | 35 | 56 | 44 | 66 | 41 | 62 | 44 | 67 |
| Categoria D | 16 | 23 | 22 | 33 | 26 | 38 | 24 | 37 | 23 | 38 |
| Categoria EP | 1 | 7 | 1 | 7 | 0 | 5 | 0 | 2 | 1 | 2 |
| Coll.ri ed esperti linguistici | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 40 - 49 | F | MF |
| Categoria B | 6 | 15 | 5 | 12 | 4 | 9 | 4 | 8 | 3 | 7 |
| Categoria C | 18 | 42 | 17 | 45 | 20 | 50 | 24 | 59 | 27 | 64 |
| Categoria D | 16 | 29 | 16 | 32 | 18 | 35 | 23 | 42 | 28 | 45 |
| Categoria EP | 8 | 14 | 9 | 16 | 10 | 18 | 9 | 19 | 8 | 20 |
| Coll.ri ed esperti linguistici | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 50 - 59 | F | MF |
| Categoria B | 4 | 7 | 5 | 10 | 6 | 13 | 7 | 15 | 8 | 15 |
| Categoria C | 4 | 7 | 8 | 11 | 9 | 13 | 9 | 13 | 11 | 17 |
| Categoria D | 5 | 12 | 6 | 13 | 5 | 13 | 5 | 12 | 4 | 13 |
| Categoria EP | 0 | 3 | 2 | 7 | 2 | 7 | 3 | 9 | 4 | 10 |
| Coll.ri ed esperti linguistici | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 60 ed oltre | F | MF |
| Categoria B | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| Categoria C | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Categoria D | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Categoria EP | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Coll.ri ed esperti linguistici | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE GENERALE | F | MF |
| Categoria B | 16 | 31 | 17 | 33 | 17 | 33 | 20 | 36 | 19 | 35 |
| Categoria C | 116 | 204 | 118 | 200 | 122 | 205 | 111 | 195 | 109 | 191 |
| Categoria D | 52 | 88 | 64 | 107 | 64 | 108 | 62 | 106 | 61 | 105 |
| Categoria EP | 10 | 27 | 13 | 33 | 13 | 33 | 13 | 33 | 13 | 32 |
| Coll.ri ed esperti linguistici | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| TOTALE GENERALE | 198 | 355 | 216 | 378 | 220 | 384 | 209 | 374 | 205 | 367 |

Dalla tabella 13 e dal grafico 7 si rileva il consistente aumento della spesa di personale che è passato da € 32.299.968,50 a € 38.983.649,00, con un incremento di spesa pari al 20,69%; di contro, il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) consolidato ha subito una consistente riduzione, passando da € 39.003.968,50 a € 36.470.692,00 con un decremento del 6,50% circa.

Tab.13 Distribuzione della spesa di personale

| SPESA PER IL PERSONALE | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|-------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Docente | 19.905.641,00 | 21.477.143,00 | 23.813.904,00 | 25.537.113,00 | 25.851.823,00 |
| Tecnico Amministrativo | 11.096.455,00 | 11.683.933,00 | 12.586.149,00 | 12.721.912,00 | 12.572.813,00 |
| TOTALE PARZIALE (a) | 31.002.096,00 | 33.161.076,00 | 36.400.053,00 | 38.259.025,00 | 38.424.636,00 |
| ENTRATA FFO | 39.003.968,50 | 39.700.383,00 | 38.596.307,00 | 37.253.728,00 | 36.470.692,00 |
| Docente non strutturato | 0 | 28.473,20 | 52.069,00 | 66.458,00 | 144.755,00 |
| Tec. Amm.vo non strutt. | 1.297.274,00 | 2.312.960,00 | 1.736.829,00 | 1.122.881,00 | 414.258,00 |
| TOTALE PARZIALE (b) | 1.297.274,00 | 2.341.433,20 | 1.788.898,00 | 1.189.339,00 | 559.013,00 |
| TOTALE (a+b) | 32.299.370,00 | 35.502.509,20 | 38.188.951,00 | 39.448.364,00 | 38.983.649,00 |
| TOTALE ENTRATA | 75.047.078,26 | 89.601.731,71 | 70.121.118,60 | 65.783.288,49 | 85.280.929,56 |

Graf.7 Spesa di personale dal 2007 al 2011

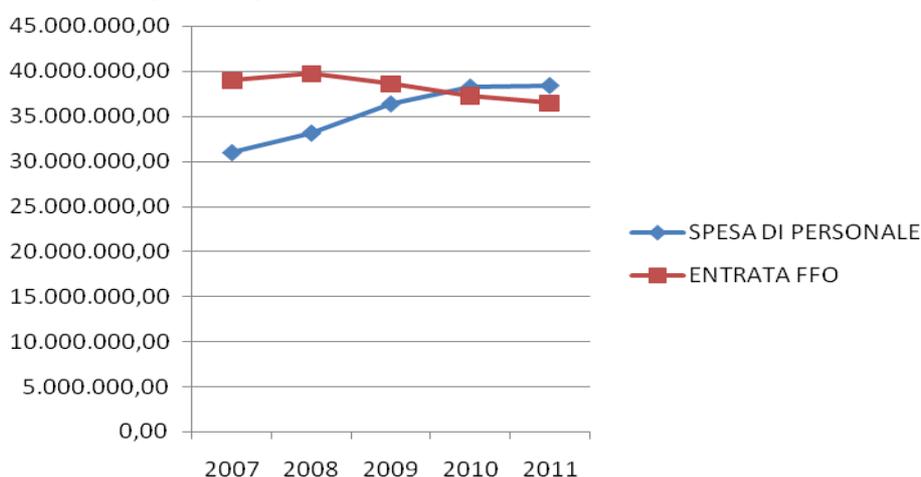


Dalla situazione sopra esposta emerge (tab.14 e graf.8 e 9) che la spesa di personale, nel 2011, ha superato quota 100 (esattamente 105,36) rispetto alle entrate per FFO.

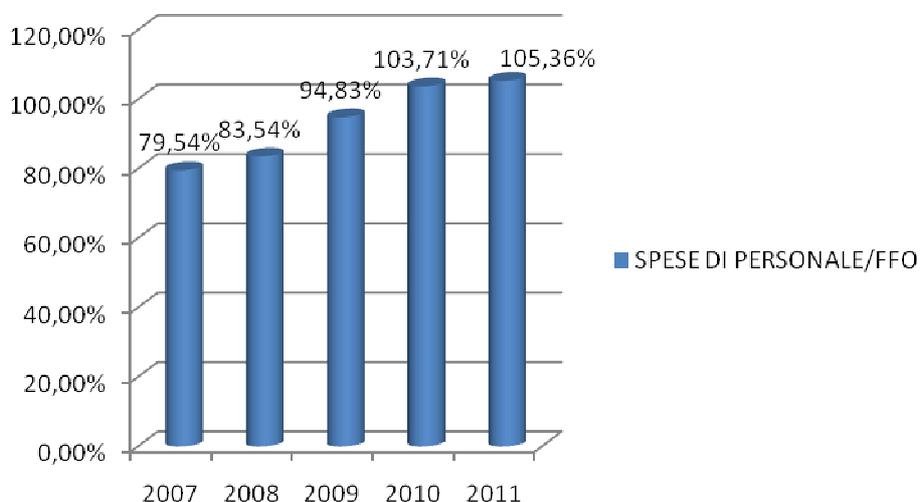
Tab.14 Peso della spesa del personale strutturato sul FFO.

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|-------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| SPESA DI PERSONALE | 31.002.096,00 | 33.161.076,00 | 36.400.053,00 | 38.259.025,00 | 38.424.636,00 |
| ENTRATA FFO | 39.003.968,50 | 39.700.383,00 | 38.596.307,00 | 37.253.728,00 | 36.470.692,00 |
| SPESE DI PERSONALE/FFO | 79,54% | 83,54% | 94,83% | 103,71% | 105,36% |

Graf.8 Andamento della spesa di personale e le entrate da FFO dal 2007 al 2011



Graf.9 Rapporto fra la spesa di personale e FFO dal 2007 al 2011



Dalla tabella 15 è possibile desumere che il personale tecnico amministrativo ha subito una graduale riduzione, di contro, la percentuale dei dipendenti tecnici amministrativi laureati è aumentata. In merito al benessere organizzativo la percentuale degli assenti è costantemente aumentata, poco significativo il tasso di dimissioni permanenti, importante il tasso di richieste di trasferimento. La percentuale di donne presenti tra il personale tecnico amministrativo è superiore al 50%, quella riferita alle donne laureate supera il 60%.

Tab. 15 Indicatori personale tecnico amministrativo

| Analisi caratteri qualitativi/quantitativi | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Tasso di crescita unità di personale negli anni | 5,03% | 6,48% | 1,59% | - 2,60% | - 1,87% |
| % di dipendenti in possesso di laurea | 53,24% | 55,03% | 56,51% | 55,61% | 56,68% |
| Analisi Benessere organizzativo | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Tasso di assenze | 20,56% | 23,71% | 24,23% | 26,24% | 27,26% |
| Tasso di dimissioni premature | 0,28% | 0,53% | 0,26% | 0,80% | 0,27% |
| Tasso di richieste di trasferimento | 4,51% | 5,56% | 9,11% | 9,89% | 13,08% |
| Tasso di infortuni | 0,51% | 0,73% | 1,14% | 0,88% | 0,80% |
| % di personale assunto a tempo indeterminato | 12,43% | 5,35% | 8,47% | 3,12% | 2,41% |
| Analisi di genere | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| % di donne rispetto al totale del personale | 54,73% | 55,77% | 57,14% | 57,29% | 55,88% |
| % di personale donna assunto a tempo indeterminato | 6,51% | 3,66% | 6,35% | 1,82% | 1,34% |
| % di personale donna laureato sul totale personale femminile | 62,55% | 62,58% | 63,12% | 63,16% | 64,39% |

2.3. I risultati raggiunti

Come espresso in premessa, il Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo ha approvato lo Schema di Piano della Performance, supponendo che lo stesso, per l'anno 2012, potesse diventare una proposta definitiva di "Piano della Performance"; di conseguenza, l'anno 2011, al fine di colmare quanto non definito nello Schema di Piano, è stato inteso, come momento operativo indirizzato alla esplicitazione completa del Piano stesso.

Pertanto, la carenza di specifici indicatori e dei rispettivi target a sostegno degli obiettivi operativi, in questo periodo transitorio, ha limitato una efficace analisi dei risultati raggiunti dall'Ateneo.

2.4. Le criticità e le opportunità

Nella verifica del contesto esterno sono emersi ulteriori e sopraggiunti fattori esterni, non considerati nella fase di programmazione dello "Schema di Piano della Performance", tali da meritare analisi e riflessioni.

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

L'Ateneo, al fine di contrastare il suddetto disagio, ha posto maggiore attenzione al principio di economicità nell'utilizzo delle risorse, attenendosi a tale principio, ha limitato l'assunzione di personale a tempo determinato e ha razionalizzato, mediante la riorganizzazione del personale, il personale strutturato.

Alla luce del consolidamento delle attività di UNISEI, ossia della Federazione degli Atenei di Puglia, Basilicata e Molise, l'Ateneo ha intrapreso un percorso di ottimizzazione delle capacità e dei mezzi disponibili e di avvio a possibili sinergie tra le Università federate, anche in relazione all'acquisizione delle nuove strutture atte alla didattica e alla funzione amministrativa.

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

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 *Albero della performance*

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

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

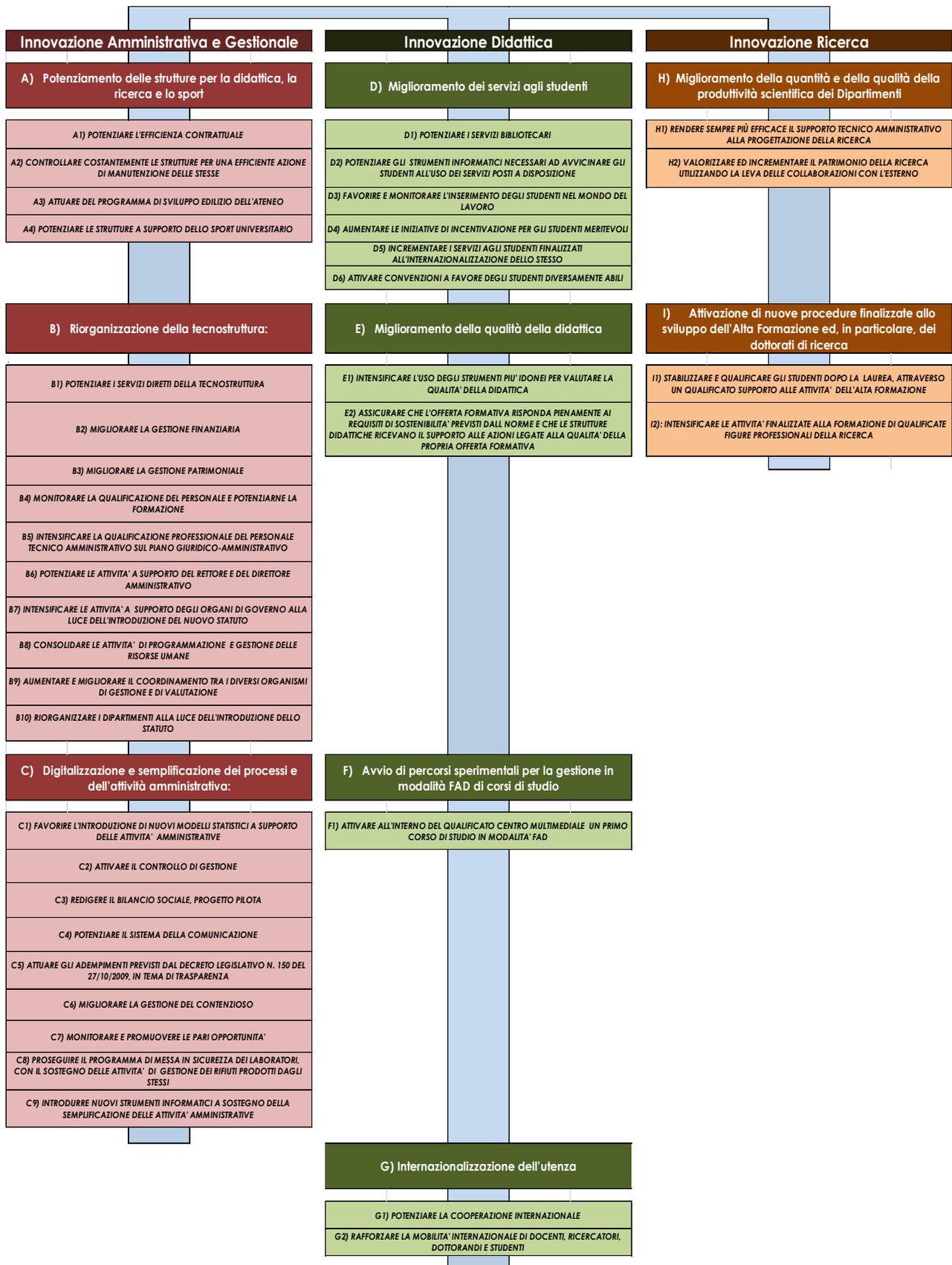
L'analisi di contesto esterno è stato di tipo generale, pertanto si è fatto ricorso ad una serie di variabili esterne di tipo economico, sociale, tecnologico e ambientale tenendo conto delle peculiarità della nostra organizzazione come centro di alta formazione. Le fonti informative che hanno alimentato la nostra analisi di contesto esterno sono state i testi legislativi di riforma e di finanziamento del sistema universitario, le informazioni socio economiche desumibili dalle pubblicazioni fatte dalle organizzazioni interregionali ARTI e DARE, i programmi quadro della commissione europea, il piano strategico regionale 2007-2013, la riforma Brunetta, il progetto 7FP.

Dall'analisi SWOT, riportata nel Piano della Performance, è stato possibile individuare le strategie e le azioni da adottare, necessarie alla definizione e alla strutturazione degli indicatori utili alla valutazione della performance organizzativa ed individuale. Pertanto, l'albero della performance (Fig. 1) è rappresentazione, in

sintesi, degli obiettivi strategici, attribuiti alla responsabilità complessiva del Direttore Generale, e degli obiettivi operativi, con le relative azioni concretamente realizzabili e misurabili, attribuiti alla responsabilità di *ciascun responsabile di categoria EP*.

La determinazione dell'albero della performance, in tre aree strategiche, è il risultato della disamina dei fattori di contesto nell'Ateneo foggiano. A dette tre aree strategiche sono stati, a cascata, collegati i rispettivi obiettivi strategici ed operativi (Fig. 5).

Fig. 5 Albero della performance



3.2. Obiettivi strategici

Alla definizione degli obiettivi strategici, associati a ciascuna area strategica, si è pervenuti attraverso un percorso di incontri e successive analisi che hanno trovato sfogo nell'esplicitazioni di seguito riportate.

| AREA STRATEGICA | Innovazione Amministrativa e Gestionale |
|--|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | A) Potenziamento delle strutture per la didattica, la ricerca e lo sport |
| <p>Per questo obiettivo strategico, di fondamentale importanza, è stato favorire il consolidamento delle strutture a servizio degli studenti, tra i quali di primaria importanza è l'adeguatezza delle aule. Pertanto, per l'Ateneo è stato assolutamente strategico realizzare le opere di edilizia previste per il triennio 2011-2013, secondo il programma redatto ai sensi dell'art.128 del D.Lgs.163/06, così come diventa imprescindibile proseguire nel lavoro avviato già lo scorso anno e finalizzato a definire la classificazione energetica di tutti gli impianti e gli immobili ai sensi del D.Lgs. 59/2009.</p> | |
| OBIETTIVO STRATEGICO | B) Riorganizzazione della tecnostruttura |
| <p>L'Università, forse più di ogni altra amministrazione pubblica, si trova ad operare in un quadro ambientale estremamente dinamico in cui la varietà delle attività gestite e la necessità di dare risposte precise e tempestive ad esigenze tanto differenziate in ogni settore (didattica, ricerca, gestione finanziaria, gestione patrimoniale, servizi agli studenti, internazionalizzazione delle attività, rapporti con il territorio, ecc...) richiedono una struttura organizzativa semplice, integrata e flessibile. Tale necessità è stata ulteriormente accentuata dai recenti interventi legislativi dai quali si evince che la fiducia al "Sistema Università" non è più concessa a priori.</p> <p>Le Università, pertanto, cessano di essere ritenute delle istituzioni per cominciare ad essere concepite come dei soggetti erogatori di servizi. Assumono, quindi rilievo le dimensioni del risultato, della qualità e dei costi, ovvero i risultati dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità.</p> <p>Nell'ambito del raggiungimento del suddetto obiettivo strategico si rileva che partendo da un'analisi delle criticità della precedente tecnostruttura (parcellizzazione delle attività e dei procedimenti, sovrapposizione di competenze, relative a processi affini, dispersione delle posizioni di responsabilità, difficoltà di coordinamento, etc.), la Direzione Generale ha elaborato il riassetto organizzativo, che trae la sua ragion d'essere nella necessità di identificare un assetto funzionale ai propri compiti e alle strategie definite dagli Organi di Governo, tenendo conto delle risorse finanziarie a disposizione, del contesto di riferimento e dell'esigenza, complessivamente condivisa, di razionalizzare l'impiego delle risorse umane a disposizione.</p> <p>Per quanto attiene l'organizzazione dell'Ateneo, a seguito dell'approvazione del nuovo statuto, attivo dal 2 gennaio 2012, si sottolinea che il nuovo assetto, pienamente operativo dal 15 giugno scorso, ha modificato l'assetto organizzativo esistente, costituito da n.6 Facoltà, n.12 Dipartimenti e n.1 Centro interdipartimentale, ossia da 19 strutture, con relativi responsabili, segreterie, personale tecnico-amministrativo, alla definizione di soli n.6 Dipartimenti, ai quali si aggiunge la struttura di raccordo, denominata Facoltà, dei dipartimenti di area medica.</p> <p>Similmente, per quanto attiene la riorganizzazione degli Organi di Governo l'Ateneo ha provveduto a diminuire il numero dei componenti del Senato Accademico, che dai precedenti n.38 componenti è passato agli attuali n.24, e a diminuire il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione, che dai precedenti n.22 componenti è</p> | |

passato agli attuali n.10.

Il processo di razionalizzazione ha coinvolto anche la struttura amministrativa, precedentemente articolata in n.18 strutture centrali, attualmente suddivisa in n.9 aree. Le attività poste in essere dall'Area Risorse Umane hanno riguardato, principalmente, i processi gestionali inerenti il reclutamento, l'organizzazione e l'amministrazione delle risorse umane, nonché l'aggiornamento e l'integrazione della regolazione interna.

E' stata erogata, inoltre, l'attività di consulenza e supporto tecnico a tutte le strutture dell'Ateneo sulle problematiche inerenti i rapporti di lavoro subordinato, parasubordinato ed autonomo.

E' stato portato a compimento il processo di riorganizzazione complessiva della tecnostruttura amministrativa mediante l'adozione del modello organizzativo delle strutture gestionali di supporto ai Dipartimenti attivati ai sensi dell'art. 47 dello Statuto, con una riduzione da 18 a 5 del numero complessivo di unità organizzative costituenti il predetto modello.

Il processo si è ispirato ai seguenti principi di fondo:

- rafforzare il principio gerarchico, convergendo verso un coerente allineamento tra potere e responsabilità, per i livelli superiori, nonché tra impegno e risultati conseguiti, per i livelli sottoposti;
- introdurre il principio dell'unicità del comando, eliminando eventuali sovrapposizioni di delega;
- ridurre le posizioni organizzative, al fine di razionalizzare l'allocazione e l'utilizzo delle risorse a disposizione.

Tali principi si sono tradotti, per tutti i contesti dell'amministrazione, sia centrale che periferica, in uno schema fondato su tre livelli gerarchici:

- coordinamento amministrativo;
- settore;
- ufficio.

L'accorpamento in un'unica unità organizzativa di funzioni, precedentemente ripartite tra più strutture, ha consentito di garantire un presidio più efficace delle funzioni medesime, assicurando, da un lato, l'unitarietà ed omogeneità delle determinazioni istituzionali e normative e, dall'altro, la razionalizzazione di risorse umane impiegate in processi affini.

Ad una forte spinta verso il miglioramento dei servizi diretti della tecnostruttura ha contribuito l'aggiornamento e l'integrazione degli strumenti di regolazione interna, provvedendo e/o fornendo il supporto tecnico necessario alla stesura dei seguenti atti normativi inerenti la gestione dei rapporti di lavoro:

- regolamento per la disciplina degli incarichi didattici;
- regolamento per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato;
- regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia e dei ricercatori a tempo determinato;
- regolamento delle missioni;
- regolamento per la concessione al personale tecnico-amministrativo di permessi straordinari retribuiti per motivi di studio;
- regolamento per l'attribuzione ai professori e ai ricercatori dell'incentivo ministeriale ai sensi dell'art. 29, comma 19, della legge 240/2010.

OBIETTIVO STRATEGICO

C) Digitalizzazione e semplificazione dei processi e dell'attività amministrativa

L'Ateneo, al fine di adempiere alle nuove prescrizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. 235/2010), di abbattere i costi legati ai processi di comunicazione interna e per rispondere coerentemente al mandato istituzionale di divenire un'Università "sostenibile", ha realizzato piani di azione per la riduzione di consumi ed emissioni.

| AREA STRATEGICA | Innovazione Didattica |
|---|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | D) Miglioramento dei servizi agli studenti |
| <p>In tale obiettivo strategico l'Ateneo intende far ricadere tutte le attività che abbiano effetti concreti a beneficio degli studenti, dall'implementazione di piani per la mobilità degli studenti disabili, alla realizzazione di strumenti innovativi di comunicazione mediante l'uso del web, all'innovazione nelle modalità di gestione delle prenotazioni e verbalizzazione degli esami.</p> | |
| OBIETTIVO STRATEGICO | E) Miglioramento della qualità della didattica |
| <p>Dopo l'approvazione ad opera del Senato Accademico del sistema di valutazione dei corsi di studio, l'Ateneo ha proceduto alla implementazione di tale sistema, che nel triennio porti alla ripartizione delle risorse sulla base degli elementi che emergeranno da tale processo.</p> <p>In riferimento alla Didattica, l'offerta formativa, in questi anni è rimasta sostanzialmente stabile. Attualmente i corsi di studio sono 91, di cui 15 di laurea magistrale e 3 a ciclo unico, 35 master, 16 corsi di formazione, 10 corsi di dottorato. L'Ateneo ha attribuito in questi anni la laurea <i>ad honorem</i> a due importanti personalità della cultura, della scienza, dell'impegno civile, ossia a Dacia Maraini e Umberto Veronesi.</p> | |
| OBIETTIVO STRATEGICO | F) Avvio di percorsi sperimentali per la gestione in modalità FAD di corsi di studio |
| <p>L'implementazione, in via sperimentale, di una piattaforma e-learning per l'erogazione di formazione a distanza consentirà al nostro Ateneo, una volta che la sperimentazione avrà avuto successo, di migliorare la situazione legata alla gestione delle aule e di favorire l'acquisizione di maggiori risorse mediante la previsione di appositi percorsi interamente gestiti on-line. In via immediata si potrà rendere disponibile una serie di contenuti didattici mediante la partecipazione al portale iTunes-U della Apple Corporation. Tale modalità consentirà, inoltre, di sostenere minori spese rispondendo pertanto in modo concretamente rilevabile anche sul piano della riduzione dell'impatto ambientale a livello generale.</p> | |
| OBIETTIVO STRATEGICO | G) Internazionalizzazione dell'utenza |
| <p>Di particolare importanza per il raggiungimento di questo obiettivo è l'introduzione di corsi di laurea in lingua inglese. Per tale attività sarà utile il supporto del Centro Linguistico di Ateneo. Si tratta di una sperimentazione particolarmente importante in vista dell'attivazione nel prossimo triennio, in collaborazione con le altre Università della costituenda Federazione, di corsi di laurea interamente in inglese e rivolti ad una utenza internazionale. Il Centro Linguistico di Ateneo dell'Università degli Studi di Foggia, esistente dal 2006, è una struttura di Ateneo che si propone di erogare servizi per la didattica e la ricerca, finalizzati all'apprendimento delle lingue straniere, di portare un contributo al plurilinguismo, alla formazione linguistica permanente, al perfezionamento dello apprendimento universitario, al riconoscimento della competenza linguistica mediante forme di valutazioni interne e/o esterne riconosciute nell'ottica del consolidamento dell'identità europea, degli scambi internazionali attraverso le grandi lingue di comunicazione e di cultura, nel rispetto delle differenze linguistiche. Il CLA raccoglie e coordina le esigenze didattiche delle strutture di Ateneo in campo</p> | |

linguistico, offre consulenza, formazione e aggiornamento linguistico, mediante appositi accordi e convenzioni, a Enti o privati esterni.

Ottimo successo è stato conseguito dal nostro Centro Linguistico per gli unici due corsi previsti in Puglia per l'insegnamento delle discipline non linguistiche in lingua straniera per le Scuole secondo la metodologia Content and Language Integrated Learning (CLIL). Trattasi dei corsi previsti dai DD.PP.RR. 88 e 89/2010 attuativi della riforma della scuola secondaria superiore che ha imposto l'insegnamento di una disciplina non linguistica in lingua inglese nelle classi dell'ultimo anno dei licei e degli istituti tecnici e nelle classi degli ultimi tre anni dei licei linguistici. Il risultato è particolarmente rilevante e significativo della qualità raggiunta dal nostro Centro, sotto la direzione del prof. Christopher Williams, se solo si consideri che nella nostra Regione sono presenti competenze di maggior peso, almeno in termini di risorse umane e finanziarie, presso altre sedi universitarie.

| | |
|---|--|
| AREA STRATEGICA | Innovazione Ricerca |
| OBIETTIVO STRATEGICO | H) Miglioramento della quantità e della qualità della produttività scientifica dei Dipartimenti |
| <p>L'attribuzione delle risorse ai Dipartimenti per la costituzione dei necessari fondi di funzionamento e di investimento delle strutture deputate all'organizzazione della ricerca che sia basata esclusivamente sui risultati conseguiti produrrà inevitabilmente una tensione costante verso la crescita reputazionale delle strutture medesime e, conseguentemente, dell'intero Ateneo. L'implementazione dell'anagrafe della ricerca e l'imminente avvio del nuovo processo ministeriale di valutazione della ricerca consentiranno di identificare agevolmente le strutture che producono più ricerca e di maggiore qualità. Gli indicatori più facilmente utilizzabili sono inevitabilmente costituiti dal numero di pubblicazioni, dalla percentuale di pubblicazioni effettuate su referenziate riviste internazionali sul totale delle pubblicazioni, dal numero di progetti PRIN valutati positivamente, dal numero di progetti 7FP finanziati. Sarà utile a questo scopo la banca dati U-GOV che l'Ateneo ha recentemente acquisito. E' già possibile dal 2011 estrarre da tale banca dati informazioni utili per misurare la performance degli attuali Dipartimenti. Successivamente (di fatto dopo la riorganizzazione dell'Università in applicazione della legge 240/2010), l'Università di Foggia conta di mettere in atto procedure di valutazione della ricerca e della didattica in coordinamento con le altre Università della costituenda Federazione. Tali procedure utilizzeranno i data base esistenti (U-GOV, sito MIUR,...) e necessiteranno di un forte supporto da parte della tecno-struttura.</p> | |
| OBIETTIVO STRATEGICO | I) Attivazione di nuove procedure finalizzate allo sviluppo dell'Alta Formazione ed, in particolare, dei dottorati di ricerca |
| <p>E' necessario aprire i nostri percorsi di formazione e di ricerca verso un ampio contesto internazionale. Occorre pervenire il prima possibile a corsi di dottorato in co-tutela che costituiscono il primo e principale strumento per il potenziamento della cooperazione scientifica internazionale. Anche questo nuovo importante obiettivo strategico sarà perseguibile in pieno coordinamento con le altre Università della costituenda Federazione.</p> | |

3.3. Obiettivi e piani operativi

Definito in generale il processo di elaborazione del Piano della Performance si è passati alla fase di analisi finalizzata alla determinazione della performance organizzativa.

| | |
|---|--|
| AREA STRATEGICA | Innovazione Amministrativa e Gestionale |
| OBIETTIVO STRATEGICO | A) Potenziamento delle strutture per la didattica, la ricerca e lo sport |
| OBIETTIVO OPERATIVO | A1) POTENZIARE L'EFFICIENZA CONTRATTUALE |
| Azioni | A1.1) Potenziare gli appalti di servizi e forniture |
| | A1.2) Potenziare i contratti di locazione attiva e passiva |
| | A1.3) Potenziare la stipula dei contratti di assicurazione |
| <p>Nell'ambito del presente obiettivo operativo sono stati pubblicati e stipulati n. 14 contratti, ovvero tutti i contratti richiesti e/o in scadenza. Non sono state registrate particolari difficoltà nell'esecuzione delle forniture contrattualizzate in quanto sono stati rispettati i termini e la regolare esecuzione.</p> | |
| OBIETTIVO OPERATIVO | A2) CONTROLLARE COSTANTEMENTE LE STRUTTURE PER UNA EFFICIENTE AZIONE DI MANUTENZIONE DELLE STESSE |
| Azioni | A2.1) Controllare le attività di manutenzione impianti |
| | A2.2) Controllare le attività di manutenzione del patrimonio immobile |
| <p>Il suddetto obiettivo operativo ha visto l'Ateneo impegnato in una costante attività di ricognizione degli impianti e del patrimonio immobiliare, al fine di poter programmare un'attività ordinaria di manutenzione degli stessi. A fronte di un'attenta ricognizione l'Ateneo ha dovuto razionalizzare gli interventi a causa della carenza di risorse disponibili.</p> | |
| OBIETTIVO OPERATIVO | A3) ATTUARE IL PROGRAMMA DI SVILUPPO EDILIZIO DELL'ATENEO |
| Azioni | A3.1) Attuare le attività di realizzazione di nuove costruzioni e ricostruzioni |
| | A3.2) Attuare gli appalti di lavori |
| <p>In riferimento al suddetto obiettivo operativo, si rende noto che è in fase di stipula il contratto di appalto relativo alla progettazione esecutiva ed esecuzione di lavori sulla base del progetto preliminare predisposto dall'Università degli Studi di Foggia e la realizzazione dei lavori di recupero edilizio della Palestra ex GIL, sita in Foggia alla via Galliani, da destinare alle esigenze della Facoltà di Economia.</p> <p>Pertanto, presupponendo l'assenza di problemi in fase esecutiva, entro 180 giorni dalla consegna dei lavori, come da proposta contrattuale dell'Appaltatore, sarà consegnata la nuova sede.</p> <p>Per gli analoghi lavori, che interesseranno la Palestra di Via Ammiraglio da Zara, è stata predisposta la gara di appalto che di fatto non può essere avviata, in quanto necessita che, compatibilmente con le disposizioni del Regolamento comunale in materia edilizia, il Consiglio Comunale di Foggia esprima parere in merito all'inclusione di un edificio universitario nella zona di pertinenza dell'immobile.</p> <p>Nello stesso periodo, ossia nel primo trimestre, in riferimento di costruzione dell'edificio "Ricerca" del Triennio Biologico della Facoltà di Medicina, dovranno essere ultimati i lavori, finalizzati all'acquisizione di spazi e di una dislocazione idonea alle attività di ricerca e di didattica, svolte dalla componente accademica-medica.</p> <p>Notevoli sono stati gli sforzi dell'Ateneo rivolti al miglioramento e ampliamento delle strutture edilizie. L'Ateneo, partendo dalla conduzione di una superficie complessiva di 46.197,50 m², suddivisa in 12 strutture, attualmente gestisce una superficie di 80.147,50 m², con la suddivisione di 21 strutture, che si stima, tra alcuni mesi, non appena saranno</p> | |

completati i cantieri della nuova sede di Medicina e delle due ex palestre destinate ad Economia, sarà disponibile per la comunità accademica. A dette metrature dovrebbero essere inclusi i 15.000 m² della Caserma Miale, la cui acquisizione è propedeutica all'assegnazione dei, già stanziati, fondi FAS.

Pertanto, per quanto attiene i posti a sedere in aula, l'Ateneo, grazie anche alla rivisitazione del progetto del triennio biologico, inizialmente pensato solo come struttura per la ricerca scientifica, registra un incremento, per cui dai 5.500 posti a sedere in aula ne indica oltre 8.000 unità.

Di considerevole rilievo è la scelta politica di tipo urbanistico adottata dall'Università, finalizzata al recupero di immobili storici, lasciati in stato di abbandono e degrado, grazie alla quale, designandoli a nuove funzioni, sono stati restituiti a Foggia pezzi di città storica.

Tra questi come emblema della valorizzazione del patrimonio storico culturale del territorio spicca il plesso di via Arpi, sede attuale del Dipartimento di Studi Umanistici ed è proprio grazie al suo recupero che l'Ateneo ha ottenuto la menzione d'onore della giuria del prestigioso Premio Gubbio 2012.

Per quanto attiene le residenze studentesche, lo scorso gennaio, grazie al contributo della Regione Puglia e all'iniziativa dell'ADISU è stata inaugurata la residenza universitaria 'Marina Mazzei', consentendo al numero di posti letto destinati agli studenti dell'Ateneo di aumentare, passando da 26 a 125 unità. Si prevede che, in ragione della realizzazione ad opera dell'Ateneo della nuova residenza universitaria, sita nel complesso ex Maria Cristina di Savoia, tale numero sia destinato ad aumentare.

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | A4) POTENZIARE LE STRUTTURE A SUPPORTO DELLO SPORT UNIVERSITARIO |
| Azione | A4.1) Potenziare il comitato per lo sport universitario |

Dopo la stagione coordinata dal commissario straordinario, il dott. Antonio Dima, dirigente sportivo di caratura nazionale e segretario generale del CUSI, Centro Universitario Sportivo Italiano, è stato finalmente nominato il nuovo Presidente nella persona del Prof. Dario Colella, unitamente al nuovo consiglio direttivo del CUS Foggia. Pertanto, il potenziamento dell'obiettivo operativo in oggetto ha visto l'Ateneo rivolto al miglioramento degli impianti ed all'avvio di una nuova fase di programmazione delle attività sportive, culturali e agonistiche, finalizzate all'apertura degli impianti del CUS alla cittadinanza tutta, così come avvenuto, lo scorso agosto, in occasione della manifestazione "Suoni in Cava".

Sempre rilevanti sono stati i risultati conseguiti dall'Ateneo nei campionati nazionali, segno inequivocabile della qualità dei nostri atleti. Fondamentale a tal proposito il rapporto di cooperazione e di integrazione con il Corso di laurea in Scienze delle attività motorie e sportive dei Dipartimenti di Medicina, il quale, da molti anni, contribuisce a formare professionisti dello sport e a diffondere una cultura dello sport.

| | |
|-----------------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | B) Riorganizzazione della tecnostruttura |
| OBIETTIVO OPERATIVO | B1) POTENZIARE I SERVIZI DIRETTI DELLA TECNOSTRUTTURA |
| Azioni | B1.1) Potenziare la gestione delle presenze |
| | B1.2) Potenziare la gestione autoveicoli di servizio |
| | B1.3) Potenziare la gestione trattamenti economico |
| | B1.4) Potenziare la gestione servizio Posta |
| | B1.5) Potenziare la logistica di spazi ed eventi |
| | B1.6) Potenziare il protocollo |
| | B1.7) Potenziare la gestione dell'innovazione e dei servizi al personale |

In merito al seguente obiettivo operativo le azioni sono state orientate alla riduzione

della spesa ed al miglioramento dei servizi presi in considerazione.

Per quanto riguarda la gestione delle presenze si è adoperati affinché le attività programmate rispettassero gli standard di efficienza e di efficacia prestabiliti. In particolare sono state poste in essere le seguenti attività, volte:

- al tempestivo aggiornamento ed inserimento in procedura dei giustificativi delle assenze e all'elaborazione mensile dei cartellini delle presenze;
- alla predisposizione ed emanazione del bando per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio e alla gestione complessiva delle istanze e della graduatoria;
- alla gestione delle aspettative e dei congedi del personale docente e tecnico amministrativo;
- alla gestione dei rapporti con altri enti e istituzioni, con particolare riferimento all'acquisizione ed alla trasmissione di dati per via telematica (INPS, Ispettorato del Lavoro, Funzione Pubblica, ecc.);
- alla gestione delle denunce relative agli infortuni sul lavoro del personale docente e tecnico-amministrativo.

In questo ambito si sottolinea a cd "*normalizzazione dell'orario di lavoro*". Nell'intento di ridurre le numerose anomalie relative ad eccessi di credito e di debito orario, sono state diramate n. 2 circolari del Direttore Generale ed altrettante note esplicative regolanti il recupero delle situazioni creditorie e debitorie.

Nell'ambito della seconda azione si sottolinea la centralizzazione della gestione delle autovetture di servizio, permettendo un'efficiente utilizzo dei mezzi ed una contestuale manutenzione degli stessi.

Nell'ambito della terza azione sono state poste in essere le seguenti attività, volte:

- al monitoraggio della spesa di personale, alla produzione di report ed alla programmazione e gestione dei pertinenti capitoli di bilancio;
- alla liquidazione delle indennità, degli emolumenti stipendiali e dei compensi aggiuntivi spettanti al personale strutturato;
- alla liquidazione dei trattamenti economici spettanti ai dottorandi, agli specializzandi ed agli assegnisti di ricerca;
- alla gestione dei rapporti con altri enti e istituzioni, con particolare riferimento ai flussi informativi e finanziari connessi all'attuazione della convenzione con l'Azienda Ospedaliero-universitaria "Ospedali Riuniti" per l'attività assistenziale del personale docente ed al personale comandato presso altre amministrazioni pubbliche;
- alla liquidazione delle missioni di competenza dell'Amministrazione centrale.

In particolare si evidenzia l'attività di verifica delle trattenute previdenziali per "Opera previdenza" effettuate negli anni addietro su alcune tipologie di trattamenti economici percepite dal personale tecnicoamministrativo. Premesso che il trattamento accessorio non concorre, a differenza del trattamento fondamentale, alla determinazione del TFS o del TFR e, di conseguenza, non costituisce base imponibile per l'applicazione della trattenuta previdenziale del 2,50%, denominata "Opera previdenza", fino alla stipula del CCNL 2006/09, per alcune tipologie di trattamento economico, quali, ad esempio, le indennità di responsabilità, di posizione o di risultato, la classificazione in trattamento accessorio ovvero in trattamento fondamentale non ha avuto, però, un'interpretazione univoca, soprattutto, da parte dell'INPDAP. L'orientamento assunto inizialmente dal suddetto Istituto tendeva, infatti, a considerare le suddette indennità quali parti costituenti il trattamento fondamentale, con la conseguente applicazione della menzionata trattenuta previdenziale da parte delle Amministrazioni. Tale situazione di incertezza, durata circa un decennio, è stata risolta con la previsione, nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi al quadriennio 2006/09, di un'analitica elencazione e classificazione dei trattamenti economici erogabili ai dipendenti di ciascun Comparto di contrattazione (vedasi, ad esempio, l'art. 83 del CCNL del Comparto Università). E' stata, pertanto, effettuata una verifica meticolosa sui trattamenti economici corrisposti

negli anni addietro a tutto il personale tecnico-amministrativo, individuando i casi di erronea applicazione della trattenuta previdenziale ed intervenendo nella procedura stipendi per rendere uniforme la gestione dei suddetti trattamenti e per restituire ad oltre 120 dipendenti interessati le somme corrispondenti ai contributi indebitamente trattenuti dall'Amministrazione.

In merito al servizio posta si è passati, in toto, dai servizi tradizionali di invio documenti a quelli on-line, garantendo una relativa riduzione di costi riferiti al personale ed al servizio stesso; mentre, le attività di protocollazione hanno visto la conclusione del processo di informatizzazione richiesto ed imposto dalla normativa vigente.

Il potenziamento della logistica degli spazi finalizzati all'organizzazione di eventi ha visto l'Ateneo impegnato nella definizione di un sistema organizzato di prenotazione degli stessi che ha permesso una efficiente distribuzione degli eventi nell'anno, consentendo la rappresentazione di n. 200 eventi nell'anno 2012.

Infine, per l'azione riguardante la gestione dell'innovazione e dei servizi al personale e sono state poste in essere le seguenti attività, volte:

- all'adeguamento della regolazione interna alle innovazioni normative introdotte in materia di personale dalla legge di riforma n. 240/2010;
- alla gestione dei procedimenti inerenti l'accesso da parte del personale ai trattamenti previdenziali ed assistenziali;
- al monitoraggio della spesa, alla produzione di report, alla programmazione ed alla gestione del servizio sostitutivo di mensa per il personale tecnico-amministrativo;
- alla gestione delle relazioni sindacali e delle risorse costituenti il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo;
- alla gestione dei rapporti con soggetti pubblici e privati, con particolare riferimento alla trasmissione di dati per via telematica (Funzione Pubblica, ARAN, Organizzazioni Sindacali, ecc.), nonché alla definizione di accordi finalizzati all'erogazione di benefit al personale.

Di particolare importanza, in questo ambito, è stata la materia previdenziale ed assistenziale. Premesso che la gestione della materia è stata sottoposta a diversi cambiamenti, si è reso necessario uno sforzo significativo per superare le seguenti criticità:

- acquisizione in tempi brevi delle competenze professionali necessarie in un ambito particolarmente complesso e sottoposto a continue rivisitazioni;
- incremento dei servizi richiesti dall'utenza a seguito delle profonde innovazioni al sistema pensionistico introdotte dal D.L. 6.12.2011, n. 201 (cd. Decreto Salva Italia);
- definizione di numerose pratiche di liquidazione del trattamento di fine rapporto giacenti presso l'INPDAP.

| OBIETTIVO OPERATIVO | B2) MIGLIORARE LA GESTIONE FINANZIARIA |
|----------------------------|--|
| Azioni | B2.1) Adeguamento del sistema contabile di ateneo alla normativa in fieri finalizzata alla revisione della disciplina della contabilità |
| | B2.2) Migliorare la gestione delle procedure in economia per l'acquisizione di beni e servizi necessari al funzionamento dell'amministrazione |
| | B2.3) Migliorare la gestione del magazzino |
| | B2.4) Migliorare la gestione contabile |
| | B2.5) Migliorare la gestione fiscale |

Nell'ambito di questo obiettivo operativo si sviluppa l'impegno per lo studio della normativa, in fieri, di riforma del sistema contabile delle Università. La Legge 30.12.2010, n. 240, infatti, prevede all'art. 5 la revisione della disciplina concernente la contabilità delle Università, con l'introduzione del sistema di contabilità economico-patrimoniale. Il Decreto Legislativo 27.01.2012, n. 18, attuativo della L. 240/2010, dispone che le Università siano tenute ad adottare il nuovo sistema contabile entro il 1 gennaio.2014 e, pertanto, sono dovute a predisporre lo stato patrimoniale al 31 dicembre 2013.

Nel corso del 2012, sono state anche modificate, per volontà legislativa, le regole per la gestione della tesoreria. Nello specifico, è stato sospeso il regime di gestione della liquidità previsto dalla tesoreria mista, per ritornare al vecchio sistema della tesoreria unica disciplinato dalla Legge 720/1984. Anche in questo caso, nell'ambito dell'attività di coordinamento, è stata predisposta e trasmessa una nota operativa di sintesi degli adempimenti necessari per l'applicazione del sistema di tesoreria unica.

Per quanto attiene all'attività svolta per l'economato, si fa presente che sono stati emessi, finora, 154 buoni d'ordine di acquisto. Anche in questo ambito, ci sono state delle importanti novità, poiché le due leggi sulla *spending review*, varate nell'estate scorsa, hanno introdotto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni, fra cui sono comprese le Università, di rivolgersi, per gli acquisti sotto soglia comunitaria (200.000 euro), unicamente ai mercati elettronici. Anche in questo caso è stata predisposta una nota di indirizzo in materia, da diffondere a tutte le Strutture di Ateneo. Ovviamente è molto consistente l'impegno che questa ulteriore "rivoluzione" sta richiedendo nelle procedure di acquisto di beni e servizi.

Infine, un altro argomento che è stato necessario approfondire e, in merito al quale, è stato necessario predisporre una nota di indirizzo per tutte le altre Strutture dell'Ateneo, è quello dell'intervento sostitutivo della stazione appaltante in caso di inadempienza contributiva dell'esecutore e del subappaltatore accertata con il "documento unico di regolarità contributiva" (DURC).

Per quanto attiene all'attività di gestione fiscale sono stati effettuati i seguenti adempimenti:

- Elaborazione ed invio telematico della denuncia mensile analitica (DMA);
- Elaborazione ed invio telematico dell'F24 EP per il pagamento delle ritenute dovute,
- Elaborazione ed invio telematico del F24 per i pagamento di imposte, tasse e tributi locali,
- Elaborazione ed invio telematico del mod. 770, dichiarazione IRAP, modello Unico per le dichiarazioni IVA e IRES;
- Determinazione dell'imposta di bollo virtuale dovuta annualmente;
- Versamento semestrale delle ritenute in favore dell'ONAOISI ed invio telematico della relativa denuncia semestrale,
- Rilascio di certificazioni INPS gestione separata ;
- Gestione fiscale delle cessioni di beni e delle prestazioni di servizi rese e ricevute in ambito intracomunitario ed extracomunitario.

E' da aggiungere, che anche nell'anno 2012 è stata garantita l'assistenza fiscale ai dipendenti della nostra Università, di cui hanno usufruito circa 150 dipendenti.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 37 della L. 241/1997, i sostituti d'imposta possono (senza essere, quindi, obbligati) prestare l'assistenza fiscale nei confronti dei propri sostituiti. L'Università di Foggia, nel ruolo di sostituto d'imposta, ogni anno, offre tale servizio ai propri dipendenti.

| | |
|----------------------------|--|
| OBIETTIVO OPERATIVO | B3) MIGLIORARE LA GESTIONE PATRIMONIALE |
| Azioni | B3.1) Ricognizione patrimoniale del bioagromed |
| | B3.2) Migliorare la gestione patrimoniale dei beni mobili |

La definizione del seguente obiettivo operativo è stata suggerita dall'evoluzione normativa che ha avuto inizio fin dal 2010. Infatti, il Decreto Legislativo 27.01.2012, n. 18, attuativo della L. 240/2010 dispone che le Università siano tenute ad adottare il nuovo sistema contabile entro il 1.01.2014 e, pertanto, sono dovute a predisporre lo stato patrimoniale al 31.12.2013.

Quest'ultimo adempimento, in particolare, ha reso necessario e urgente avviare una procedura di ricognizione inventariale, da concludersi entro il mese di aprile 2013, che

dovrà consistere nell'aggiornamento degli inventari, basato essenzialmente sulla ricognizione del patrimonio mobiliare effettivamente in uso, al fine di determinare la consistenza e il valore della dotazione patrimoniale dell'Università e la sua distribuzione fra le diverse Strutture dell'Ateneo.

E' stata avviata tale procedura di ricognizione patrimoniale predisponendo un documento nel quale sono state definite delle linee guida, alle quali le Strutture dovranno attenersi nello svolgimento delle operazioni di ricognizione inventariale. Al suddetto documento è stato allegato tutto il materiale necessario per eseguire il lavoro previsto.

In tale contesto rientra anche l'attività di ricognizione dei beni inventariati del Bioagromed che a loro volta dovranno essere assegnati ai nascenti Dipartimenti.

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | B4) MONITORARE LA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE E POTENZIARNE LA FORMAZIONE |
| Azioni | B4.1) Potenziare la formazione del personale |
| | B4.2) Potenziare la formazione specialistica per le biblioteche |

In merito al detto obiettivo operativo si rileva che l'attività di formazione, rivolta al personale tecnico amministrativo in servizio a tempo indeterminato e determinato, da gennaio a dicembre 2012, ha realizzato n. 11 eventi formativi all'interno dell'Università stessa, a cui hanno partecipato 226 dipendenti ed è stata data la possibilità a 23 dipendenti di partecipare ad eventi formativi svoltisi in sedi esterne, presso enti pubblici e privati. La formazione ha riguardato tematiche relative a orientamento e studenti, contabilità, ragioneria, economato, protocollo informatico, progetti comunitari, valutazione, biblioteche, personale, sicurezza, lavori pubblici, appalti e contratti. Alla banca dati della formazione hanno accesso tutti i dipendenti, la stessa è aggiornata mensilmente e pubblicata sul sito web delle indicazioni riferite all'attività.

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | B5) INTENSIFICARE LA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO SUL PIANO GIURIDICO-AMMINISTRATIVO |
| Azioni | B5.1) Intensificare le attività del Centro di studi di supporto giuridico |
| | B5.2) Supportare la gestione delle procedure per la redazione dei nuovi testi normativi e per la revisione dei testi normativi vigenti |

Nell'ambito del predetto obiettivo operativo si rileva che, nel corso dell'anno 2012, l'attività del Centro studi ha avuto un ottimo sviluppo attraverso l'individuazione delle tematiche di maggiore interesse riguardanti la normativa universitaria, l'analisi nel dettaglio della documentazione individuata tramite la ricerca sui siti delle amministrazioni pubbliche centrali e la diffusione, attraverso strumenti telematici, della suddetta documentazione normativo giuridica all'interno dell'Ateneo in maniera sistematica.

Più precisamente, sono state inviate 122 circolari, da gennaio a dicembre 2012, costituite da materiale normativo di aggiornamento, commenti amministrativi ed economici, sentenze giurisprudenziali e circolari ministeriali; inoltre, sono state fornite 30 risposte ad altrettanti quesiti giuridico-amministrativi formulati.

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | B6) POTENZIARE LE ATTIVITÀ A SUPPORTO DEL RETTORE E DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO |
| Azioni | B6.1) Potenziare le attività a supporto del Rettore |
| | B6.2) Potenziare le attività a supporto del Direttore Amministrativo |

In questo obiettivo operativo oltre ad evidenziare l'efficiente gestione dell'agenda del Rettore e del Direttore Generale è rilevante sottolineare l'attività di supporto all'azione di comunicazione svolta dal prof. Giuliano Volpe e dal dott. Costantino Quartucci.

Si evidenzia l'impegno del Rettore a rispondere di persona, via web, nonché ovviamente quello del suo staff a garantire un feedback quasi immediato a qualsiasi sollecitazione proveniente non solo dallo studente o da componenti della propria comunità, ma anche dal cittadino semplicemente interessato ai temi affrontati dall'Università, con risultati efficaci e tempestivi. Si ricorda la gestione del blog del Rettore, le informative (corredate da documenti e immagini) pubblicate su www.rettore.unifg.it, il filo diretto con il Rettore, ove chiunque può porre quesiti al massimo rappresentante istituzionale e ricevere risposta non oltre le 24 ore dalla loro formulazione.

Per il Direttore Generale si rileva la quantità di note prodotte e pubblicate (n. 864), delle quali, n. 556 unità, diffuse via e-mail, l'organizzazione degli incontri programmati con i responsabili di area. Rientra nella valutazione del seguente obiettivo operativo l'attività connessa agli organi collegiali centrali dell'Ateneo che può essere quantificata in n. 16 riunioni del Senato Accademico con n. 208 delibere finali predisposte ed in n. 14 riunioni del Consiglio di Amministrazione con n. 217 delibere finali predisposte. Tale mole di deliberazioni richiede anche il continuo monitoraggio della fase di attuazione delle deliberazioni degli organi di governo centrali. Le operazioni a ciò connesse hanno la funzione di garantire il buon andamento, l'efficacia, l'efficienza, la speditezza e la trasparenza dell'azione amministrativa attraverso un'attività informatizzata di verifica dei processi e di consulenza per la risoluzione delle criticità che eventualmente dovessero palesarsi.

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | B7) INTENSIFICARE LE ATTIVITÀ A SUPPORTO DEGLI ORGANI DI GOVERNO ALLA LUCE DELL'INTRODUZIONE DEL NUOVO STATUTO |
| Azione | B7.1) Intensificare le procedure e gli adempimenti per l'elezione di tutti i componenti degli organi di Ateneo |

In tale ambito, un'importante compito affidato e portato a termine, nell'anno 2012, è stato quello di procedere, in seguito alla revisione statutaria di Ateneo, alla stesura di tutti i regolamenti stralcio per l'elezione delle varie componenti degli organi di Ateneo che confluiranno nel Regolamento generale di Ateneo, che, al momento, è in corso di redazione. A tal fine, si è provveduto alla costituzione, tramite decreto rettorale, di una Commissione deputata alla predisposizione delle bozze dei regolamenti. Nel corso dei lavori della Commissione, è stata, di volta in volta, resa edotta l'intera comunità accademica in merito all'andamento dei lavori progressivamente svolti in adempimento del mandato ricevuto; ciò in considerazione dell'importanza di garantire la massima trasparenza e rendere consapevole e partecipe tutte le componenti dell'Ateneo. Al termine del lavoro svolto per la stesura dei regolamenti, sono state avviate e portate a termine, senza alcuna contestazione, tutte le procedure elettorali per la nomina delle componenti elettive degli organi di Ateneo.

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | B8) CONSOLIDARE LE ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE |
| Azioni | B8.1) Consolidare la gestione personale docente e ricercatore |
| | B8.2) Consolidare la gestione personale tecnico amministrativo e CEL |

Il 2012 ha evidenziato un processo di consolidamento del personale dell'Ateneo già avviato negli anni scorsi. Infatti, i docenti erano 344 nel 2007, 371 nel 2008 e sono scesi a 365 nel 2012; in questo ambito particolarmente significativo è il balzo in avanti rappresentato dal numero dei ricercatori passati da 143 a 186, con un aumento del 30%: un grande, importante investimento sui giovani. Negli stessi anni il personale tecnico-amministrativo è passato da 380 unità del 2008, cui si aggiungevano circa 80 lavoratori precari, agli attuali 363, che in realtà si riducono a 328, se si considerano i 35 dipendenti comandati presso altre amministrazioni. A fronte di tale dato si evince che il rapporto tra docenti/TA, precedentemente 1/1,3, è attualmente 1/0,89.

Nell'ambito delle azioni sopra indicate sono state poste in essere attività, volte:

- alla gestione della procedura PROPER relativa alla programmazione e al fabbisogno del personale quale supporto alla pianificazione strategica;
- all'assolvimento degli adempimenti e degli obblighi derivanti dalle procedure di reclutamento, di mobilità e di comando del personale;
- alla predisposizione degli atti ed all'aggiornamento degli eventi di carriera;
- alla gestione del conferimento degli incarichi a collaboratori esterni (bandi, selezioni, contratti ecc.) ed al personale interno (avvisi, mobilità interna, incarichi, ecc.);
- all'avviamento delle procedure per il reclutamento dei volontari nell'ambito del progetto di Servizio Civile 2012 ed alla predisposizione del nuovo progetto 2013;
- alla puntuale implementazione e gestione dell'anagrafe delle prestazioni, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- all'assolvimento degli adempimenti e degli obblighi derivanti dalle procedure di reclutamento dei professori e dei ricercatori;
- all'assolvimento degli adempimenti connessi alla legge di riforma n. 240/2010;
- alla predisposizione degli atti ed all'aggiornamento degli eventi di carriera;
- alla gestione del conferimento degli incarichi didattici retribuiti a collaboratori esterni ed al personale docente interno;
- al rilascio delle autorizzazioni a svolgere incarichi per conto di soggetti pubblici e privati esterni;
- alla puntuale implementazione e gestione dell'anagrafe delle prestazioni, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | B9) AUMENTARE E MIGLIORARE IL COORDINAMENTO TRA I DIVERSI ORGANISMI DI GESTIONE E DI VALUTAZIONE |
| Azioni | B9.1) Piano della performance |
| | B9.2) Programmazione strategica finalizzata agli adempimenti MIUR |
| | B9.3) Adempimento dei compiti previsti dalle norme statali |
| | B9.4) Adempimento dei compiti previsti da regolamentazione interna |
| | B9.5) Adempimento dei compiti previsti da norme dell'ANVUR |

Il raggiungimento del predetto obiettivo operativo si realizza con l'approvazione, in data 25 gennaio 2012, del *Piano della performance*, documento finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nel quale sono previsti una serie di adempimenti atti alla misurazione, valutazione, rilevazione della trasparenza e incentivazione della performance, in aderenza all'art. 10 del D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2010 e sulla base delle indicazioni fornite dalla Delibera CIVIT n. 112/2010, che per le Università hanno valore di linee guida, di concerto tra la Direzione Generale e l'Area Valutazione, Programmazione, Controllo di Gestione e Statistica, per il triennio 2012-2014, del documento programmatico denominato *Piano della performance*.

Il *Piano della performance*, predisposto coerentemente con i contenuti e il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, è rivolto all'individuazione degli indirizzi e degli obiettivi strategici ed operativi e alla definizione degli indicatori, utili alla misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione, nonché degli obiettivi assegnati al personale dirigenziale.

Tale documento triennale si colloca all'interno di un periodo segnato da forti criticità,

caratterizzato dal processo di revisione dell'organizzazione del Sistema universitario, connotato dall'obbligatorietà della modifica degli statuti e della *governance*, come regolamentato nella legge 30/12/2010, n. 240. Pertanto, il predetto documento è da considerarsi "sperimentale" e, conseguentemente, si ravvedono, per il futuro, contingenti cambiamenti e necessarie integrazioni.

Il *Piano della performance*, in relazione all'avviato processo di incremento dell'efficienza e dell'efficacia, è un documento di grande rilievo, proprio in ragione delle implicazioni e delle ricadute che, certamente, già nel breve periodo, si presuppone possa avere sulle attività dell'Ateneo, in riferimento all'organizzazione del lavoro nei diversi uffici, alla programmazione delle attività e all'utilizzo del personale.

L'Ateneo, in data 28 marzo 2012, coerentemente con il Piano della performance, in ragione dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009, che prevede che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale sulla base delle direttive stabilite dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) ha approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Detto documento individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, nonché determina le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema, le modalità di raccordo con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. Tale Sistema di misurazione, inoltre, ha definito, all'interno delle fasi di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, la fase della valutazione intermedia, ovvero qualora il valutato e/o il valutatore, lo ritenga necessario, a circa metà esercizio si prevede una valutazione centrale degli obiettivi stabiliti, delle attività svolte e dei risultati raggiunti.

L'Ateneo ha ravvisata la necessità di avvalersi di strumenti informatici di supporto alle procedure di valutazione e considerata l'opportunità di una certificazione del processo, ha conferito un incarico esterno finalizzato alla fornitura del software per la gestione e il monitoraggio del Piano della Performance, consegnato nel corso dell'anno 2012.

Nel corso del 2012, l'Ateneo, mediante l'operato del Nucleo di Valutazione di Ateneo, Organismo Indipendente di Valutazione, al fine di attuare possibili strategie di miglioramento, ha condotto le prime verifiche sul funzionamento del Sistema di Misurazione e di valutazione della performance organizzativa e sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dei controlli interni, in relazione a quanto previsto nel Programma triennale. Il Nucleo, inoltre, ha impostato il processo di validazione della prima relazione sulla performance elaborata dall'Ateneo, esaminando i risultati conseguiti nell'anno 2011, rispetto agli obiettivi fissati, soffermandosi anche sull'analisi dei fattori esterni che hanno influenzato l'attività amministrativa.

L'Ateneo, in data 25 maggio 2012, a fronte della ridefinizione dell'assetto e delle funzioni di parte degli Organi accademici di cui si compone, in ragione della riforma universitaria introdotta dalla Legge n. 240/2010 e conseguente alla entrata in vigore del nuovo Statuto, ha nominato, con D.R. n. 485, il *Nucleo di Valutazione di Ateneo*.

Detto Organo è composto da:

- tre soggetti di elevata qualificazione, esperti in materia di valutazione, esterni all'università, individuati mediante avviso pubblico;
- un componente interno, individuato mediante avviso pubblico;
- uno studente dell'Ateneo, eletto per il biennio 2012/2014.

In particolare, il contributo dello studente si ritiene possa essere determinante nel processo di miglioramento della qualità delle attività didattiche.

In virtù dei su citati cambiamenti del Sistema universitario, il *Nucleo di Valutazione di Ateneo* è chiamato a valutare la qualità e l'efficacia dell'offerta didattica, l'attività di ricerca svolta dai Dipartimenti, la congruità del curriculum scientifico o professionale dei

titolari dei contratti di insegnamento, le attività contemplate dal sistema AVA (Autovalutazione, Valutazione esterna e Accreditamento), avviato dall'ANVUR a partire dall'A.A. 2012/2013. Tale sistema, comporta un riassetto e una razionalizzazione del lavoro già in atto presso l'Ateneo ma che richiederà un nuovo importante sforzo anche in relazione alle stringenti scadenze annunciate dall'ANVUR.

| | |
|----------------------------|--|
| OBIETTIVO OPERATIVO | B10) RIORGANIZZARE I DIPARTIMENTI ALLA LUCE DELL'INTRODUZIONE DELLO STATUTO |
| Azioni | B10.1) Attivare il presidio di qualità |
| | B10.2) Adeguamento delle norme statutarie per gli aspetti contabili dei costituenti dipartimenti |
| | B10.3) Adeguamento delle norme statutarie per gli aspetti amministrativi dei costituenti dipartimenti |
| | B10.4) Ricognizione patrimoniale |
| | B10.5) Adeguamento in base ai criteri di priorità dei regolamenti di dipartimento alle legge di riforma universitaria 30.12.2010 n. 2 |

Questo obiettivo operativo trova la sua realizzazione attraverso la riorganizzazione dei nascenti Dipartimenti alla luce dell'introduzione dello Statuto. Pertanto, è stato richiesto un processo di riallineamento contabile ed amministrativo dei nuovi Dipartimenti che si è rivelato particolarmente complesso a causa della specifica situazione in cui si sono venuti a trovare gli ex dipartimenti e le ex Facoltà per dare attuazione alle modifiche statutarie. Si è resa necessaria l'adozione di opportuni provvedimenti di indirizzo e coordinamento da parte degli organi collegiali tanto delle strutture prossime alla cessazione quanto di quelle di nuova costituzione. Per questi aspetti, è stato fondamentale promuovere un clima di collaborazione attiva e informata dei soggetti "politici" coinvolti, attraverso l'esposizione dettagliata della necessità tecnica di taluni passaggi, che apparentemente potevano sembrare incoerenti rispetto alla effettiva confluenza dei docenti nelle nuove strutture, ma che hanno in realtà facilitato l'intero processo, rendendolo più rapido ed efficace.

Le attività di passaggio dai vecchi ai nuovi centri sono state programmate in modo tale da poter giungere alla approvazione dei bilanci di previsione dei nuovi dipartimenti e alle eventuali compensazioni e rassegnazioni di fondi entro la fine del mese di luglio 2012.

I passaggi tecnici sono stati i seguenti:

- adozione da parte dei consigli delle strutture da chiudere delle determinazioni tese a individuare il nuovo centro di spesa al quale far confluire i rapporti giuridici attivi e passivi a partire dalla data di attivazione dei nuovi Dipartimenti;
- completamento delle operazioni tecnico - contabili secondo le linee guida elaborate dall'Amministrazione Centrale;
- redazione e approvazione dei conti consuntivi dei centri in via di cessazione;
- predisposizione e approvazione dei bilanci di previsione dei nuovi centri di spesa;
- completamento delle operazioni di riassegnazione di fondi e risorse, con conseguenti compensazioni di cassa..

Le operazioni hanno avuto avvio nell'aprile 2012. Già nel mese di giugno 2012 sono stati approvati i bilanci di previsione dei nuovi dipartimenti, al fine di rendere gli stessi immediatamente operativi. Nel mese di luglio 2012, sono state definite le assegnazioni reciproche e le compensazioni necessarie a riportare alla competente destinazione (per afferenza dei docenti, per pertinenza di fondi relativi a iniziative didattiche

specifiche ecc.) le risorse disponibili.

Nel frattempo, sono state elaborate ed approvate linee guida per il riparto delle spese relative ai servizi comuni, compresi quelli relativi ai servizi amministrativi.

Il raggiungimento dell'obiettivo in tempi ristretti è stato possibile grazie alla costante e propositiva collaborazione dei nuovi responsabili dei settori Amministrazione, Contabilità e Ricerca dei nuovi Dipartimenti e del personale assegnato ai settori. I collaboratori sono stati costantemente motivati a compiere uno sforzo supplementare atto a garantire la ripresa delle normali attività il prima possibile, anche per evitare l'accumulo di arretrati che avrebbero inciso negativamente sull'ordinaria organizzazione del lavoro. Per altro aspetto, è stato fondamentale coinvolgere e rendere consapevoli del percorso gli operatori "politici", prospettando, da un lato, soluzioni tecniche e operative che consentissero di riprendere entro tempi strettissimi le attività amministrative e contabili e, dall'altro, garantendo il massimo impegno degli uffici per il riallineamento delle situazioni contabili nel rispetto delle afferenze dei docenti al nuovo Dipartimento e del riparto per competenza e materia dei procedimenti sospesi.

L'avvio della ricognizione patrimoniale si è rivelato particolarmente difficoltoso, in prima battuta, è stato necessario definire una prima confluenza del patrimonio dei vecchi centri nei nuovi soggetti. Nel 2012 si è inteso innanzitutto programmare le complesse attività di ricognizione, che dovranno completarsi nel 2013.

L'azione di adeguamento regolamentare ha visto i singoli Dipartimenti agire seguendo le proprie priorità, fermo restando che tutti i regolamenti sono stati approvati.

L'intero processo ha impegnato mediamente le strutture per meno di sei mesi. In questo periodo, oltre alla stesura delle bozze dei regolamenti, il coordinamento amministrativo ha svolto un'azione di raccordo e costante confronto con i Direttori al fine di giungere alla approvazione di testi condivisi. Senza testi condivisi, infatti, l'obiettivo era di razionalizzare e disciplinare in maniera omogenea le attività ed i processi.

Sulla base di quanto esplicitato dal Sistema AVA, il Senato Accademico, nella seduta del 11 luglio 2012, ai sensi del Decreto Ministeriale n. 544 del 31 ottobre 2007, del Decreto Ministeriale n. 17 del 22 settembre 2010, della Legge n. 240 del 30 dicembre 2010 e del Decreto Legislativo n. 19 del 27 gennaio 2012, nell'ambito dell'introduzione di un sistema di accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari e di un sistema di valutazione e di assicurazione della qualità, dell'efficienza e dell'efficacia della didattica e della ricerca, ha istituito il Presidio della Qualità di Ateneo. Detto organo, composto da nove membri, ha il compito di:

- definire e proporre il sistema di assicurazione e autovalutazione/valutazione della qualità dei corsi di studio di Ateneo (laurea triennale, laurea magistrale, dottorato di ricerca, master, etc.);
- monitorare l'applicazione del sistema in ogni corso di studio;
- monitorare i risultati dei processi formativi e renderli disponibili ai fini dell'assicurazione e autovalutazione/valutazione interna della qualità;
- promuovere la cultura della qualità.

| | |
|-----------------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | C) Digitalizzazione e semplificazione dei processi e dell'attività amministrativa |
| OBIETTIVO OPERATIVO | C1) FAVORIRE L'INTRODUZIONE DI NUOVI MODELLI STATISTICI A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE |
| Azioni | C1.1) Qualificare la gestione dei report da inviare al sistema nazionale |
| | C1.2) Qualificare la gestione dei report da inviare al sistema di valutazione interno |
| | C1.3) Qualificare la gestione dei report da inviare al NVA |

| | |
|---|---|
| | C1.4) Qualificare la gestione dell'Anagrafe Nazionale |
| | C1.5) Qualificare la gestione AlmaLaurea |
| | C1.6) Qualificare la gestione dati su richieste esterne all'ateneo |
| <p>L'Ateneo, in ragione del Sistema AVA e delle correlate dinamiche applicative, produce tutte le informazioni richieste e provvede alla stesura dell'analisi degli studenti e delle loro peculiarità, al monitoraggio delle loro carriere, comunicando i dati di tali ricerche ad enti Nazionali (ISTAT, Ministeri, AlmaLaurea, Enti Locali etc.). Le indagini conoscitive, finalizzate anche ad indirizzare le scelte degli Organi di Governo, sono consultabili sul sito istituzionale di Ateneo alla pagina "Università in numeri".</p> | |
| OBIETTIVO OPERATIVO | C2) ATTIVARE IL CONTROLLO DI GESTIONE |
| Azione | C2.1) Attivare il controllo di gestione |
| <p>Nell'ambito del predetto obiettivo operativo si sottolinea che l'anno 2012 è stato utilizzato per definire le linee guida per la definizione del controllo di gestione nel nostro Ateneo. Partendo, dall'attuale necessità di avvalersi di strumenti informatici di supporto alle procedure di valutazione e considerata l'opportunità di una certificazione del processo, è stato conferito un incarico esterno finalizzato alla fornitura del software per la gestione e il monitoraggio del Piano della Performance, consegnato nel corso dell'anno 2012; pertanto, questo processo di informatizzazione del Piano della Performance, in coerenza con l'introduzione della contabilità analitica, si ritiene possa consentire, nel corso dell'anno 2013, di rendere autonomo il controllo di gestione.</p> | |
| OBIETTIVO OPERATIVO | C3) REDIGERE IL BILANCIO SOCIALE, PROGETTO PILOTA |
| Azione | C3.1) Redigere il bilancio sociale, progetto pilota |
| <p>Questo obiettivo operativo richiede la definizione di un percorso di analisi e di valutazione, realizzabile attraverso l'identificazione dell'Ateneo con il territorio, ovvero un processo di analisi e stima riconducibile al <i>bilancio sociale</i>. Tale documento è prodotto non solo come strumento di comunicazione degli esiti dell'attività dell'Ateneo, ma come strumento di comprensione e dialogo con la realtà territoriale, proteso ad enfatizzare il legame dell'Ateneo con il luogo e di contribuire a migliorare la qualità della vita della società in cui l'Università si inserisce e sviluppa.</p> <p>La prima fase di redazione del bilancio sociale è stata avviata impostata mediante la costruzione di banche dati relative al capitale umano, capitale strutturale, offerta didattica, composizione quali-quantitativa degli iscritti, tassi di abbandono e di efficienza, biblioteche, brevetti, spin-off, progetti europei e nazionali di particolare rilevanza.</p> <p>Il <i>bilancio sociale</i> si ritiene possa avere la sua naturale definizione nel corso dell'anno 2013, ossia a termine di tutti i processi indicati.</p> | |
| OBIETTIVO OPERATIVO | C4) POTENZIARE IL SISTEMA DELLA COMUNICAZIONE |
| Azioni | C4.1) Potenziare il servizio stampa |
| | C4.2) Potenziare la comunicazione |
| | C4.3) Potenziare la gestione eventi |
| | C4.4) Potenziare la gestione sito web istituzionale |

C4.5) Potenziare il servizio di supporto alle relazioni con il pubblico

La campagna di comunicazione si è avvalsa, nel 2012, della collaborazione dell'agenzia Mediafarm s.r.l. . La campagna integrata è stata veicolata nei mesi estivi attraverso una serie di canali adeguati a sensibilizzare il target di riferimento, selezionati secondo una logica di ottimizzazione delle risorse e una politica di collaborazione con partner che sostengono l'istituzione universitaria, come la Fondazione Apulia Felix che ha dato un prezioso contributo nel finanziare la realizzazione del progetto.

Gli obiettivi della comunicazione sono stati:

- comunicare l'idea che, per l'Ateneo foggiano, lo studente è al centro del sistema universitario;
- veicolare un messaggio promozionale capace di sottolineare il valore scientifico-culturale della proposta formativa dell'Ateneo;
- trasmettere un'immagine complessivamente positiva dell'impegno dell'Ateneo nell'offrire delle interessanti opportunità esperenziali e professionali ai propri studenti.

Oltre alla campagna per la presentazione dell'offerta formativa per l'anno accademico 2012-2013 si è prestata molta attenzione alla promozione del 5x1000, strumento divenuto di straordinaria importanza per il nostro Ateneo a seguito della sensibile e costante riduzione del proprio Fondo di Finanziamento Ordinario.

L'Università degli Studi di Foggia, ha proseguito il proprio grande impegno nella comunicazione mediante lo strumento del web.

L'impegno del Rettore a rispondere di persona nonché ovviamente quello del suo staff a garantire un feedback quasi immediato a qualsiasi sollecitazione proveniente non solo dallo studente o da componenti della propria comunità, ma anche dal cittadino semplicemente interessato ai temi affrontati dall'Università, è stato estremamente significativo, anche perché il web non ha orari di ufficio e la risposta per essere efficace non può non essere tempestiva.

Tale sforzo è stato anche riconosciuto nelle graduatorie che ogni anno sono pubblicate da importanti organi di informazione, come la graduatoria Censis – Repubblica, che, nell'ultimo anno, ha attribuito al portale web istituzionale dell'Università di Foggia il punteggio di 101, evidenziando una crescita di ben 17 punti in soli due anni e consentendo al nostro Ateneo di superare la soglia dei 100 punti.

Absolutamente importanti sono altri canali di comunicazione, come ad esempio il blog del Magnifico Rettore. Oltre 702 le informative (corredate da documenti e immagini) pubblicate su www.rettore.unifg.it, il filo diretto con il Rettore, ove chiunque può porre quesiti al massimo rappresentante istituzionale e ricevere risposta non oltre le 24 ore dalla loro formulazione. Ammontano a 156.547 le visite al sito e a 381.745 le visualizzazioni nei quattro anni dalla sua esistenza con una percentuale pari a 53,42% di nuovi visitatori, segno inequivocabile di uno strumento di grande interesse e utilità informativa per i nostri utenti. Cresce sempre più il numero dei 'mi piace' relativo al nostro profilo istituzionale su FB. Siamo giunti ora a 9.268 'fan' (lo scorso anno erano 6406) con una crescita annua straordinaria se solo si pensi al fatto che l'Università di Foggia ha una popolazione studentesca di poco più di 10.000 studenti.

Notevole è poi l'impegno dell'Università nel curare la trasparenza della propria attività amministrativa mediante la pubblicazione sul web di ogni informazione utile per gli utenti (delibere, resoconti, dichiarazione dei redditi del massimo vertice istituzionale) nonché mediante l'apposita pagina della 'trasparenza, valutazione e merito' prescritta dal D.Lgs. 150/2009 in attuazione della Legge 15/2009.

In definitiva, una Università che persiste nel dedicare ogni suo sforzo alla informazione e alla creazione di sempre nuovi servizi con l'impiego massivo dell'ICT.

Anche quest'anno sono stati tantissimi gli eventi che hanno visto protagonista l'Ateneo e le sue strutture didattiche e di ricerca. Notevole l'incremento, rispetto allo scorso anno,

delle giornate dedicate a tematiche di alto profilo sociale ed etico-culturale anche in relazione alla particolare e delicata situazione di contesto in ambito nazionale. Non potendo enumerarli tutti ricordiamo:

- il ciclo di quattro incontri "Puglia, Europa, mediterraneo tra globalizzazione e crisi economica" che hanno finora visto la partecipazione dell'on. D'Alema e dei senatori Quagliariello e Ceccanti e l'incontro con Mario Mauro;
- l'attribuzione dei Premi Montel 2011 con la partecipazione del prof. Marco Mancini, Presidente della CRUI;
- la giornata annuale dedicata alla trasparenza e alla legalità dal titolo "1992-2012: cos'è cambiato?" con la partecipazione del Presidente onorario della Federazione delle Associazioni antiracket e antiusura italiane ma anche altri importanti eventi dedicati al tema della legalità come i convegni "La criminalità organizzata nel foggiano tra prevenzione e risposte processuali", "Libera il bene. Dal bene confiscato al bene comune", "Legalità, giovani e formazione", "Orientamento e reinserimento socio-professionale dei detenuti";
- i seguitissimi incontri con gli scrittori (Andrea Molesini, Paolo Di Paolo, Gianrico Carofiglio, Luciano Canfora, Alessandro Piperno), e la nostra partecipazione alle manifestazioni dedicate alla promozione del libro e della lettura come "Libri per ogni palato" nelle piazze del centro storico; Buck – il secondo festival della letteratura per ragazzi; le Giornate Dickensiane;
- l'incontro con un grande maestro del cinema italiano, Ettore Scola, in collaborazione con l'Apulia Film Commission e la Biblioteca Provinciale "La Magna Capitana";
- i Forum con il mondo delle imprese che hanno poi condotto alla creazione della Fondazione Apulia Felix finalizzata anche alla promozione delle attività dell'Università;
- la giornata dedicata al risparmio energetico "M'illumino di meno" con la lettura di brani d'autore dedicati al tema del risparmio, in cui i lettori, pedalando, alimentavano la luce necessaria per la lettura stando in sella ad una bicicletta;
- la manifestazione di Suoni in Cava ospitata eccezionalmente nei nostri impianti del CUS;
- la consegna delle biciclette ai nostri studenti nell'ambito del progetto Cicloattivamente con la Regione Puglia;
- il Convegno "Educare i giovani all'Europa: il contributo del programma Erasmus per celebrare i 25 anni dell'importantissimo programma comunitario per la mobilità studentesca.

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | C5) ATTUARE GLI ADEMPIMENTI PREVISTI DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 150 DEL 27/10/2009, IN TEMA DI TRASPARENZA |
| Azione | C5.1) Attuare gli adempimenti previsti dal decreto legislativo n. 150 del 27/10/2009, in tema di trasparenza |

Nell'ambito di detto obiettivo operativo si rileva che sono state completate le procedure previste dal D.Lgs. n.150 del 27 ottobre 2009, in materia di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, in ordine alla pubblicazione dei dati sui siti web istituzionali. Si è proceduto, in particolare, alla pubblicazione e aggiornamento dei curricula di tutti i titolari delle posizioni organizzative, nonché dei curricula e delle retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo.

Inoltre, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25/05/2011, è stato approvato, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (2011/2013) ai sensi dell'art. 11 del suddetto D.Lgs. n. 150/2009. Il Programma ed il Sistema di misurazione e valutazione della performance sono stati pubblicati sul sito web dell'Università di Foggia nell'apposita sezione denominata "Trasparenza, Valutazione e Merito".

Infine, in data 06/11/2012, con la partecipazione del Presidente della Fondazione

Nazionale Antiracket, dott. Tano Grasso, è stata celebrata la giornata dedicata dall'Università di Foggia alla Trasparenza. Il titolo della manifestazione è stato "1992-2012: cos'è cambiato?" ricordando il ventennale dalla uccisione dell'imprenditore foggiano Giovanni Panunzio. Nel corso della manifestazione sono stati conferiti a due laureati del nostro Ateneo, che hanno discusso la tesi di laurea, affrontando il tema dell'usura., i primi due premi di laurea "Lucia Navazio".

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | C6) MIGLIORARE LA GESTIONE DEL CONTENZIOSO |
| Azione | C6.1) Migliorare la gestione del contenzioso |

Nel 2012, al fine di ridurre il contenzioso grazie ad una più diffusa conoscenza delle aree di rischio, è stato fornito un supporto giuridico legale alle strutture di Ateneo mediante indicazioni di tipo tecnico giuridico. Inoltre è stato gestito il contenzioso dell'Ateneo mediante lo studio degli atti processuali e stragiudiziali notificati all'Amministrazione con conseguente analisi ed intervento sui procedimenti amministrativi dei vari settori coinvolti. Sono state predisposte relazioni rapportandosi costantemente con l'Avvocatura dello Stato e con i soggetti coinvolti nelle controversie.

I procedimenti giurisdizionali hanno riguardato le seguenti aree tematiche: procedimenti di valutazione comparativa, cause di servizio del personale t.a., ricorsi per l'accesso ai corsi di laurea a numero programmato, gare di appalto, pignoramenti presso terzi.

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | C7) MONITORARE E PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ |
| Azioni | C7.1) Promuovere le pari opportunità tramite il Comitato unico di garanzia |
| | C7.2) Monitoraggio ed ampliamento degli Enti Partecipanti al Centro internazionale studi di genere |
| | C7.3) Monitoraggio e promozione di accordi internazionali di genere |

Nell'ambito di detto obiettivo operativo l'Università di Foggia, a Bari nell'ambito di una manifestazione pubblica alla presenza della Consigliera regionale per le pari opportunità, ha sottoscritto la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro sottoscrivendola. Di grande importanza è stata la realizzazione del progetto formativo "Donne, politica e istituzioni - itinerari formativi per la cultura di genere e le buone prassi nelle pari opportunità", finanziato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Al termine del processo rivolto alla razionalizzazione delle risorse, anche alla luce delle indicazioni governative, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la dismissione del Centro di Studi di Genere, le cui attività di studio e analisi sono state affidate al Dipartimento di Studi Umanistici.

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | C8) PROSEGUIRE IL PROGRAMMA DI MESSA IN SICUREZZA DEI LABORATORI, CON IL SOSTEGNO DELLE ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI PRODOTTI DAGLI STESSI |
| Azioni | C8.1) Proseguire il piano di gestione della sicurezza |
| | C8.2) Proseguire il programma di adeguamento dei laboratori alle norme sulla sicurezza |
| | C8.3) Proseguire il programma di ottimizzazione della gestione dei rifiuti speciali |

Con specifico riferimento alle attività di messa in sicurezza è stato monitorato lo stato dei laboratori, promuovendo delle riunioni periodiche al termine delle quali sono stati redatti i relativi verbali. Inoltre, è stata confermata la necessità degli interventi di adeguamento dei laboratori alle vigenti norme in materia di sicurezza e proposto alcuni interventi

correttivi da realizzarsi nell'immediato.

Sono stati censiti i dispositivi di protezione collettiva (cappe ed armadi di sicurezza) che necessitano di verifiche funzionali, di manutenzione e di attivazione.

Sono state segnalate le carenze degli impianti pneumatici per la distribuzione dei gas tecnici all'interno dei laboratori.

E' seguita, quindi, la gara di appalto grazie alla quale e stata designata la ditta aggiudicataria della costruzione dell'impianto di distribuzione a norma di legge dei gas tecnici. Ad oggi e in corso la realizzazione dell'impianto di cui sopra e si prevede prossimamente la consegna.

E' stato avviato il programma di sgombero del materiale ingombrante dai corridoi dei dipartimenti. A tal fine ha effettuato un censimento preliminare del suddetto materiale quantificando la superficie da esso occupata, avviando il trasferimento di parte del materiale suddetto presso i locali tecnici

Con specifico al programma di gestione dei rifiuti speciali dei laboratori sono stati coordinati i referenti di laboratorio nella ricognizione delle apparecchiature elettriche ed elettroniche in disuso (RAEE) da avviare a smaltimento. Il censimento del suddetto materiale si è concluso con l'elaborazione di un elenco dettagliato trasmesso all'Ufficio Patrimonio di Ateneo, atto a consentire la preliminare cancellazione dei beni elencati dagli inventari dell'università.

E' stato aggiornato il regolamento tecnico relativo al conferimento dei rifiuti speciali di laboratorio presso il deposito temporaneo di dipartimento.

E' stato realizzato lo smaltimento di un ingente quantitativo di scarti speciali (pericolosi e non), esclusi dal capitolato di appalto vigente relativo all'affidamento del servizio di prelievo, trasporto e smaltimento finale dei rifiuti speciali di laboratorio. In particolare è stato assicurato lo smaltimento in condizioni di emergenza e conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente.

| OBIETTIVO OPERATIVO | C9) INTRODURRE NUOVI STRUMENTI INFORMATICI A SOSTEGNO DELLA SEMPLIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE |
|----------------------------|--|
| Azioni | C9.1) Potenziare il supporto alla rete di Ateneo e al servizio di fonia IP |
| | C9.2) Potenziare la gestione caselle di posta elettronica e PEC |
| | C9.3) Potenziare la gestione incidenti di ICT security |
| | C9.4) Potenziare la gestione attivazione account wi-fi edurom e studenti |
| | C9.5) Potenziare il supporto alle procedure di contabilità, personale, protocollo |
| | C9.6) Gestione front-office della telefonia di Ateneo |
| | C9.7) Gestione back-office della telefonia di Ateneo |
| | C9.8) Potenziare la gestione interventi tecnici |

In merito al predetto obiettivo operativo si esplicita quanto segue:

a) Rete metropolitana in fibra ottica

A seguito della convenzione firmata il 21 Luglio 2009, alla presenza del Rettore e del Presidente dell'Amgas, per la realizzazione di una rete cittadina in fibra ottica collegante tutte le principali sedi universitarie distribuite sul territorio cittadino, durante quest'anno si è provveduto a realizzare i c.d. *rilegamenti* necessari a collegare le varie

sedi universitarie alla dorsale.

Tali rilegamenti sono stati regolarmente realizzati e collaudati: l'Università ha quindi provveduto, come da progetto, a posizionare, connettere e configurare gli apparati di rete necessari alla "accensione" della fibra. Purtroppo però, dopo un paio di mesi si è verificata una interruzione su una tratta dovuta alla presenza di roditori all'interno dei cavidotti Amgas, che hanno attaccato la fibra ottica danneggiandola irrimediabilmente.

L'Università ha allora contattato Amgas (che è il proprietario della dorsale) per chiedere la risoluzione del guasto. Amgas, dal canto suo, ha avviato una serie di procedure interne finalizzate alla totale sostituzione della tratta interessata, operazione che è stata ultimata nella seconda parte del mese di ottobre.

Ad oggi, quindi, l'Università è in attesa di ricevere la documentazione relativa ai nuovi collaudi riguardanti la tratta ricostruita, dopodiché procederà ad una ulteriore riconfigurazione degli apparati per "chiudere" finalmente l'anello metropolitano e rilasciare la rete metropolitana in esercizio all'utenza universitaria.

b) Nuovo nodo GARR-X

Nel corso del 2011 il GARR ha avviato l'implementazione della Rete GARR-X, la Next Generation Network nazionale per l'Università e la Ricerca interamente realizzata in fibra ottica. Nell'ottica del progetto, il GARR ha quindi ritenuto strategico il nodo di accesso dell'Università degli Studi di Foggia, prevedendo l'attivazione di un accesso alla rete GARR-X alla velocità di 1 Gbps in sostituzione del "vecchio" accesso a 100 Mbps.

Grazie al lavoro congiunto dei tecnici del GARR e dell'Area Sistemi Informativi di Ateneo, si è potuto raggiungere questo importante risultato, che consentirà a studenti e ricercatori di Unifg di poter partecipare a comunità virtuali di ricerca in tutto il mondo, accedendo in maniera semplice e sicura ad infrastrutture di calcolo scientifico, a grandi banche dati ed altre risorse distribuite, rendendo possibile la collaborazione in tempo reale con i ricercatori a livello mondiale.

L'attivazione del nuovo nodo GARR-X non è da interpretarsi come un episodio, ma fa parte di una strategia di potenziamento dell'infrastruttura di rete che l'Università di Foggia ha avviato già da qualche anno e di cui anche la realizzazione della rete metropolitana è un tassello fondamentale. Oltre che per l'accesso a 100 Mbps, oramai insufficiente per le esigenze di un Ateneo di medie dimensioni come quello foggiano, le performances su rete metropolitana erano infatti sensibilmente influenzate dal fatto che l'unica dorsale di rete era rappresentata dai ponti radio, che raggiungono al massimo una velocità di trasmissione di 10 Mbps reali su tratta metropolitana.

Grazie alla nuova rete metropolitana e al nodo GARR-X di recente realizzazione, invece, studenti, docenti e tecnici-amministrativi potranno accedere ai servizi Unifg e ad Internet fino ad 1 Gbps, ovvero fino a dieci volte più velocemente rispetto al vecchio collegamento.

c) Iniziativa "ICT4University - UNIDIGI"

Il 25 gennaio 2010, presso il Dipartimento per la Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione Tecnologica a Roma, ha preso il via l'iniziativa ICT4University - UNIDIGI, a cui l'Università degli Studi di Foggia ha partecipato in virtù dell'approvazione del progetto "K-Student", presentato in collaborazione con le altre Università pubbliche pugliesi (Università degli Studi di Bari, Università del Salento, Politecnico di Bari). Il progetto K-Student, realizzato esclusivamente grazie alle competenze interne ai vari organismi informatici delle università coinvolte, si è classificato al secondo posto nella graduatoria nazionale, subito a ridosso della rete composta dai Politecnici di Milano e Torino e dalle Università di Ferrara, Catania e Urbino. Grazie ai fondi finanziati dal progetto ed alla collaborazione attiva del personale dell'area sistemi informativi è stato possibile procedere all'ampliamento della copertura Wi-Fi presso le varie sedi universitarie, all'implementazione dei servizi Voip per gli studenti

ed il personale, alla realizzazione di nuovi servizi web-implemented finalizzati anche all'orientamento degli studenti, all'implementazione delle procedure software necessarie alla dematerializzazione, al miglioramento delle procedure di iscrizione e verbalizzazione digitale, alla realizzazione del "fascicolo dello studente", alla partecipazione ad un sistema nazionale di autenticazione federata e quindi, più in generale, alla innovazione dei sistemi informativi e tecnologici dell'Università, per una migliore fruibilità dei servizi messi a disposizione alla comunità.

Durante l'ultimo anno, il progetto è stato concluso (e rendicontato) con successo e i risultati sono evidenti. Basti pensare, ad esempio, all'estensione del sistema di telefonia IP a tutte le sedi universitarie che consente, oltre ad importanti risparmi economici, la progressiva attivazione di nuovi servizi a valore aggiunto (*Voice Messaging, Fax Server, Mobility, etc.*) dapprima impensabili, a causa della totale assenza di integrazione tra i servizi telefonici e la rete dati, che rendeva impossibile una qualsiasi forma di dialogo tra i centralini disseminati tra le varie sedi universitarie. La casella vocale è già attiva per ogni utenza del sistema e a breve verrà attivato anche il fax server di ateneo, che consentirà l'eliminazione di un gran numero di fax ottenendo forti risparmi economici sulle spese di esercizio (carta, toner, energia elettrica, manutenzione, ricambi, canoni di locazione) e una completa e definitiva razionalizzazione del servizio. Qualche parola va spesa inoltre anche per la *Mobility*, ovvero la possibilità per i docenti e il personale tecnico-amministrativo di poter usufruire di una piattaforma software che integra funzioni di *instant messaging (IM), voice e video messaging, presence, desktop sharing, conferencing* e telefonia direttamente sul proprio smartphone. A tal proposito, l'Università ha già avviato una sperimentazione interna su un ristretto numero di utenti per testare i nuovi servizi e valutarne l'eventuale estensione a tutti gli utenti strutturati.

Anche per quanto riguarda l'estensione del Wi-Fi presso le varie sedi, l'Università ha praticamente raddoppiato il numero di Access Point, giungendo a oltre 65 aree WiFi, estendendo il segnale a nuove aule, biblioteche e spazi comuni, e coprendo inoltre anche alcune aree esterne come i "mini-campus" dei dipartimenti di Agraria, di Economia e di Giurisprudenza. Un ulteriore ampliamento della copertura wireless verrà attuato al termine della realizzazione della nuova sede dei dipartimenti di area medica.

L'Università di Foggia, sempre grazie al Progetto K-Student, ha inoltre aderito alla Federazione Italiana Eduroam, il cui scopo è di facilitare l'accesso alla rete GARR e alle altre reti ad essa connesse agli utenti mobili (roaming users) delle organizzazioni partecipanti (servizio Eduroam). L'adesione alla Federazione Italiana Eduroam (Education Roaming) permette quindi agli utenti dell'Università di Foggia in possesso di un account Eduroam (personale docente, personale tecnico-amministrativo, studenti) di accedere rapidamente alle reti wireless di tutti gli istituti federati (in Italia ed all'estero) con le stesse credenziali (username e password) che normalmente vengono utilizzate nell'istituzione di appartenenza e senza la necessità di ulteriori formalità. Contemporaneamente, l'Università di Foggia garantisce quindi agli ospiti in possesso di un account Eduroam, l'accesso ai servizi Internet attraverso la propria rete wireless.

d) Continuità Operativa e *Disaster Recovery*

Grazie ai finanziamenti ricevuti per il progetto K-Student, l'Università di Foggia ha anche potenziato la propria infrastruttura di calcolo, aumentando le risorse elaborative dei propri sistemi *cluster*.

Per quanto riguarda la Continuità Operativa, in ossequio all'art. 50 bis del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82/2005 così come modificato dal D.Lgs. n. 235/2010), l'Università di Foggia ha prodotto lo "Studio di Fattibilità Tecnica" diretto all'implementazione di due soluzioni architettoniche di *Disaster Recovery* in modalità di mutuo soccorso.

Lo Studio ha previsto un'attenta fase di autovalutazione dei servizi da sottoporre a procedure di *Disaster Recovery*, ai fini della realizzazione del "Piano di Continuità

Operativa" e del "Piano di Disaster Recovery" stesso.

Attraverso questi strumenti, l'Università di Foggia sarà in grado di garantire la salvaguardia dei dati e la continuità dei servizi (anche se in forma ridotta) anche in caso di eventi imprevedibili e disastrosi, come calamità naturali (fulmini, terremoti, etc.), black-out prolungati, atti vandalici, tentativi di intrusione e così via.

Il servizio prevede il backup dei dati 7 giorni su 7 per 365 giorni all'anno su unità di storage remote, dette *vault*, che rispondono a tutta una serie di requisiti contrattualizzati, sia in termini di sicurezza fisica (unità di storage all'interno di caveau, inferriate, accessi controllati, presidio armato H24, etc.), sia di sicurezza logica.

In questo modo, anche in caso di distruzione dei dati conservati in Sala CED, sarà possibile recuperarli con certezza ed in tempi ragionevoli, riducendo al minimo il *downtime* e i conseguenti tempi di ripristino.

L'Agenzia per l'Italia Digitale (ex DigitPA), con nota prot. n. 0004775 del 16/07/2012 ha quindi espresso parere positivo sullo Studio prodotto dall'Università di Foggia, formulando anche alcune osservazioni di cui tener conto all'interno dei Piani che si andranno a realizzare e ritenendo le soluzioni tecniche adottate dall'Università di Foggia "coerenti e migliorative rispetto a quanto emerso dal processo di autovalutazione".

e) Miglioramento della Sicurezza IT

L'Università di Foggia ha realizzato una nuova infrastruttura di sicurezza perimetrale per la Rete di Ateneo. Tale infrastruttura ha lo scopo di proteggere i sistemi dalle differenti tipologie di attacchi informatici, anche quelli più complessi, portati a vari livelli e su differenti protocolli.

Il Sistema in esercizio è costituito da un *Cluster Firewall/VPN* in alta affidabilità e sonde *IDS/IPS (Intrusion Detection/Prevention System)*.

L'obiettivo principale da raggiungere è quello di consentire all'Università di migliorare la propria infrastruttura di sicurezza acquisendo un sistema in grado di auto-adeguarsi a alle continue minacce portate contro la Rete di Ateneo, provenienti sia dall'esterno che dall'interno, il che si concretizza – a grandi linee – nel raggiungimento dei seguenti sotto-obiettivi:

- aumento della sicurezza attraverso la prevenzione e il blocco dell'accesso a siti di phishing e malware;
- ottimizzazione della banda disponibile (e conseguente aumento delle performances) attraverso il blocco degli accessi a categorie di siti (es. malware, phishing, porno, gambling, etc.) e singoli siti indesiderati o che non rispondono alle policy aziendali;
- aggregazione di link esterni in canali virtuali di comunicazione, che supportino la creazione di VPN IPsec ridondate sui diversi canali fisici;
- gestione granulare dell'accesso alle applicazioni web a livello utente (*Web Application Filtering*), gruppi di utenti, tipo di traffico, IP sorgente e destinazione;
- protezione contro gli attacchi *Dos/DDoS*;
- gestione del traffico in alta affidabilità (HA) e bilanciamento del carico a garanzia della continuità del servizio;
- protezione contro tentativi di intrusione e malware.

Il sistema *IPS/IDS* consente oggi rispetto al passato di effettuare in modo più agevole e veloce l'analisi e la correlazione dei flussi dati e delle situazioni contingenti, in modo da poter effettuare un'accurata rilevazione delle minacce e di conseguenza, mettere in campo una procedura di *Incident Response*.

A fronte dei continui tentativi di attacco (come attacchi di tipo probing, exploit di servizi come DNS FTP SMTP http, traffico di rete da backdoors, e in generale attività variamente sospette e tentativi di accesso non autorizzati), l'implementazione di tali sistemi consente oggi di poter rispondere attuando tutte le possibili contromisure volte a mitigare le conseguenze degli attacchi stessi.

f) "Dematerializzazione" e digitalizzazione dei documenti

Da molti mesi l'Università di Foggia sta lavorando per raggiungere l'obiettivo di una gestione documentale completamente digitale dei documenti. A tal fine si sta provvedendo a migliorare e "raffinare" il sistema software di gestione documentale per renderlo quanto più possibile aderente alle esigenze amministrativo-gestionali di Unifg e ai requisiti richiesti dall'ultima versione del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 235/2010).

In particolare, si sta lavorando per integrare il sistema con la firma digitale e la posta elettronica certificata, in modo da consentire un ciclo di gestione del documento completamente digitale.

| | |
|-----------------------------|---|
| AREA STRATEGICA | Innovazione Didattica |
| OBIETTIVO STRATEGICO | D) Miglioramento dei servizi agli studenti |
| OBIETTIVO OPERATIVO | D1) POTENZIARE I SERVIZI BIBLIOTECARI |
| Azioni | D1.1) Potenziare i servizi bibliotecari |
| | D1.2) Potenziare l'attività di authority catalografica |
| | D1.3) Qualificare il Document Delivery in NILDE |
| | D1.4) Potenziare la gestione periodici |
| | D1.5) Potenziare la gestione amministrativa servizi centralizzati di sistema e servizi di area |
| | D1.6) Potenziare il prestito interbibliotecario per il sistema |

L'Ateneo, nell'ambito dei servizi bibliotecari, ha investito molte energie nel corso degli ultimi anni, oltre che nelle normali attività bibliotecarie, nel potenziamento dei servizi centralizzati di sistema che coinvolgono tutte le strutture ma, nello stesso tempo, proiettano all'esterno un'immagine unita del sistema bibliotecario. In particolare sono stati ormai avviati con successo, dopo opportuna formazione e aggiornamento del personale i seguenti servizi:

- NILDE e document delivery – NILDE (Network Exchange Interlibrary Loan), che è un software on-line per il servizio di Document Delivery, attorno al quale si è costituita una comunità di biblioteche disposte a condividere le loro risorse bibliografiche in spirito di collaborazione reciproca e, prevalentemente, in maniera gratuita. Il reperimento di documenti e articoli avviene entro tempi brevi per gli utenti istituzionali. L'ingresso in tale circuito ha consentito alle biblioteche dell'Ateneo di essere inserite a pieno titolo nella comunità bibliotecaria internazionale, mettendo a disposizione di tanti studiosi il proprio patrimonio di riviste che, soprattutto in ambito giuridico-economico, risulta essere particolarmente interessante;
- prestito interbibliotecario, che è un servizio consiste nel reperimento di libri che vengono individuati nei cataloghi italiani e in quelli internazionali. Negli ultimi mesi si è rivelato uno dei servizi più apprezzati, soprattutto da laureandi e ricercatori che hanno bisogno di estendere le proprie ricerche a materiali bibliografici di non facile reperibilità. Inoltre, nell'ambito del territorio del Polo Sbn di Foggia, sono oramai tantissimi gli scambi tra le biblioteche afferenti ad enti diversi e l'Università, a conferma sia dell'utilità del cataloghi on line, che consentono di accedere a patrimoni bibliografici altrimenti sconosciuti ai più, sia di servizi come il prestito interbibliotecario che evitano agli utenti trasferte onerose.

I servizi bibliotecari sopra descritti sono stati particolarmente apprezzati dagli utenti istituzionali, anche perché in tal modo si è riusciti a soddisfare l'esigenza di reperimento di libri e riviste che, a causa dei tagli finanziari subiti dalle Università, vengono acquistati sempre in numero minore dalle biblioteche degli Atenei. In particolare, nonostante la

manca di fondi, nel caso dell'Università degli studi di Foggia, l'Area Biblioteche ha finalizzato le risorse per assicurare una dotazione soddisfacente delle banche dati bibliografiche utili per la ricerca che, grazie a scelte oculate nella selezione degli editori e del formato e-only delle riviste, ha consentito di ottenere un ottimo rapporto spesa/benefici, attestata anche da studi nazionali sulle politiche di acquisto delle banche dati degli Atenei in Italia.

Si sta procedendo inoltre, sempre nella direzione del rafforzamento di strutture centralizzate, alla costituzione di gruppi di lavoro intersettoriali, come quello finalizzato alla catalogazione del patrimonio bibliografico in tutte le sedi. Il gruppo di catalogazione consente di intervenire alla catalogazione dei titoli, pur in assenza di personale dedicato a tale servizio nella singola biblioteca, considerando che oramai il catalogo dell'Ateneo è inserito di fatto nel Servizio Bibliotecario Nazionale. Questo comporta ovviamente che i catalogatori siano solamente soggetti formati e abilitati per tale scopo e non personale genericamente in servizio nelle biblioteche.

Sul fronte della situazione della dotazione organica delle biblioteche, grazie all'approvazione del progetto del servizio civile "Biblioteche Open access", i servizi bibliotecari si avvarranno della collaborazione di 4 unità di ragazzi selezionati per rendere più "accessibili" le biblioteche agli studenti affiancando il personale in servizio per 30 ore settimanali per un intero anno (luglio 2012-luglio 2013). Lo scopo del progetto è quello di avvicinare gli studenti ai servizi delle biblioteche, servizi che sono spesso poco conosciuti dagli utenti.

Continua la collaborazione con la Biblioteca Provinciale "la Magna Capitana", per le attività di formazione in ambito biblioteconomico, essendosi conclusa quest'anno la II edizione del corso di "Biblioteconomia e catalogazione in SBN". È stato conferito il titolo di perfezionamento post-laurea a 22 studenti e, per alcuni di essi, il feedback del corso è stato straordinariamente positivo poiché hanno già ottenuto incarichi di lavoro in ambito bibliotecario e hanno superato positivamente le prove selettive per diversi concorsi in biblioteca. Inoltre il corso è stato valutato positivamente, sia dall'Associazione Biblioteche Puglia che dall'AIB Nazionale, con ricadute positive dell'immagine del nostro Ateneo nella comunità biblioteconomica nazionale. Infine, per ciò che concerne la dotazione spazi, è in corso di allestimento la nuova Biblioteca di area Umanistica che riunirà l'ex Biblioteca Interfacoltà di Lettere e Scienze della Formazione e la Biblioteca del Dipartimento Discum. La Biblioteca di area Umanistica, la cui sala lettura è stata arredata ex novo, ci auguriamo che diventi non solo il punto di riferimento degli studenti e docenti del Dipartimento ma il simbolo di un centro storico che il nostro Ateneo vorrebbe rivitalizzare.

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | D2) POTENZIARE GLI STRUMENTI INFORMATICI NECESSARI AD AVVICINARE GLI STUDENTI ALL'USO DEI SERVIZI POSTI A DISPOSIZIONE |
| Azioni | D2.1) Potenziare il supporto alla procedura student card G2S |
| | D2.2) potenziare la gestione smart card |
| | D2.3) Attivare la segreteria remota di Ariano Irpino |
| | D2.4) Qualificare la gestione delle immatricolazioni, iscrizioni ed atti di carriera |

Il predetto obiettivo operativo è perfettamente in linea con le linee guida sulla "digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni", e precorrendone i tempi dell'emanazione, era stato realizzato il progetto "Student Card System" che è attualmente in fase di conclusione. Tale applicazione consente la gestione informatizzata di tutti i processi inerenti alla gestione delle carriere degli studenti:

prenotazione, conduzione, verbalizzazione e registrazione degli esami, chiusura finale della carriera e stampa del titolo accademico.

E' stato concluso il processo che ha portato alla sostituzione del software utilizzato per la gestione delle carriere degli studenti. Tale scelta è stata fatta nell'intento di creare un prodotto in "house" (G2S), più rispondente alle esigenze degli operatori e degli studenti. Da sottolineare che l'adozione del nuovo software, oltre ai succitati vantaggi, consente un considerevole risparmio delle risorse di Ateneo in termini di costi di gestione e assistenza sulla nuova procedura G2S.

La verbalizzazione elettronica è ormai in uso presso tutti i Dipartimenti dell'Università di Foggia, ed il processo rispetta appieno le linee guida emanate dal *Dipartimento per la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e per l'innovazione tecnologica* della Presidenza del Consiglio dei Ministri a tal proposito. Si prevede il completo passaggio per tutte le procedure di verbalizzazione entro i primi mesi del 2013. Contemporaneamente, si sta sviluppando la procedura per la produzione del fascicolo dello studente, che per essere completamente attivo però ha bisogno di una implementazione dei software che governano i database attivi presso i server dell'Università. A partire dal 2013, inoltre, sarà attivato anche il sistema di pagamento on-line delle tasse universitarie, introducendo così un nuovo servizio agli studenti che permetterà, tra l'altro, un sensibile risparmio sulle spese di creazione e spedizione dei MAV (-50%). L'Università di Foggia ha inoltre aderito ad Almalaurea anche per la parte Job Placement, nonché al Portale di Job Placement delle quattro università pugliesi, per cui ora i laureati di Unifg potranno inserire i loro curricula in queste banche dati, che verranno costantemente consultate dalle aziende in cerca di personale laureato.

E' attiva una procedura che consente l'inserimento, via web, dei dati necessari all'immatricolazione. Attraverso questa procedura si semplificano e si velocizzano notevolmente le procedure di immatricolazione, si riduce sensibilmente la percentuale di errore nell'inserimento dei dati e si ha la possibilità di controllare in tempo reale il numero dei pre-immatricolati e quindi l'interesse generale nei confronti di un dato corso di Laurea. Il sistema di preimmatricolazione è stato modificato e aggiornato per consentire l'iscrizione degli studenti ai test di accesso per le facoltà a numero chiuso/programmato, semplificando ulteriormente la procedura di immatricolazione.

| | |
|----------------------------|--|
| OBIETTIVO OPERATIVO | D3) FAVORIRE E MONITORARE L'INSERIMENTO DEGLI STUDENTI NEL MONDO DEL LAVORO |
| Azioni | D3.1) Incentivare le visite agli istituti idi Capitanata |
| | D3.2) Favorire gli stage |
| | D3.3) Intensificare l'attività di placement, intermediazione aziende/imprese, inserimento curriculum studenti |
| | D3.4) Potenziare le attività di career recruiting day |

In tema di Orientamento, Tutorato le attività sono state intense, stimolanti e produttive di risultati positivi. Nel corso dell'a.a. 2011/2012 è stato riorganizzato il C.O.A.T. (Comitato di Ateneo per l'Orientamento e il Tutorato) con l'introduzione di un organo di staff al Delegato Rettorale all'Orientamento, Tutorato e Placement, con funzioni consultive ed operative relativamente alle attività di orientamento, tutorato e placement, denominato Comitato Progettuale.

Un'altra novità è stata la creazione di una pagina web del servizio agli studenti di orientamento e tutorato, sul sito istituzionale UNIFG.

Sono stati realizzati diversi Progetti, tra cui:

- "Giovani Fermenti", finanziato nel quadro dell'Avviso Pubblico 2010 di Azione Province giovani, iniziato a novembre 2011 e conclusosi con la rendicontazione ad

aprile 2012, con una valutazione positiva delle attività, da parte del Comitato Paritetico di Sorveglianza del Ministero.

- “FlxO II – azione 8”, rivolto ai Dottorandi/dottori di ricerca, ha previsto l’attivazione di 24 Piani Individuali volti ad individuare percorsi di spin-off, trasferimento tecnologico o inserimento occupazionale.

E’ in fase di avvio il Progetto “FlxO III” che vedrà l’Ateneo foggiano impegnato per una standardizzazione dei servizi di Placement, l’attuazione di tirocini extra-curricolari di qualità e la promozione dello strumento contrattuale dell’Apprendistato.

Apprezzabili risultati si sono avuti con lo svolgimento delle attività di orientamento itinerante presso gli Istituti scolastici superiori; l’Università di Foggia è stata presente in 10 istituti delle province di Foggia, Potenza, BT nord barese.

Alcuni degli eventi ai quali l’Università di Foggia ha partecipato sono:

- “Salone Internazionale dello Studente e dell’Offerta formativa di Madrid” – marzo 2012, nel corso del quale è stato possibile avviare le procedure per costituire accordi con altri Atenei ai fini dello scambio di studenti e di personale docente;
- due fiere di orientamento a Foggia (61^ Fiera dell’Agricoltura) e in Basilicata (Trend Expo) nel periodo aprile-maggio 2012;
- “Studiare in Italia: le Università italiane a Tirana per voi” una giornata di orientamento universitario, svoltasi nel mese di ottobre 2012, che ha contribuito a rafforzare i già eccellenti rapporti di collaborazione scolastica ed universitaria, tra l’Italia e l’Albania;
- Salone dello Studente “Campus Orienta 2012”- Bari, ottobre 2012, dedicato all’orientamento universitario, formativo e professionale post-diploma e post-laurea;
- ISFOL: rapporto annuale sulle attività di orientamento - Roma, ottobre 2012.

Nel periodo luglio-settembre 2012 sono stati organizzati incontri con gli studenti e le loro famiglie per far presentare l’ Offerta Formativa dell’ a.a. 2012/2013.

L’attività di materia di Stage e Placement è stata molto intensa, infatti sono stati attivati 272 stage, fra tirocini post-lauream e tirocini svolti nell’ambito dei corsi di alta formazione. Molteplici le convenzioni attive con importanti imprese ed enti fra i quali Intesa San Paolo SpA, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Gruppo Prelios SpA e la Procura della Repubblica di Lucera. I tirocini attivati nell’Ambito dell’Avviso Provinciale FG/07/10 sono stati 27, per i quali l’ateneo Foggiano ha ricoperto sia il ruolo di Ente promotore che di Ente Ospitante.

Sono stati coinvolti più di 80 laureandi/laureati attraverso il Recruiting Day organizzato con la Multinazionale Leroy Merlin, dal quale sono derivate 2 assunzioni. Molto intenso ed apprezzato il servizio di Newsletter, che conta ormai più di 800 iscritti, che fornisce informazioni circa le opportunità di stage, di lavoro, concorsi pubblici, borse di studio, ecc.

| | |
|--|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | D4) AUMENTARE LE INIZIATIVE DI INCENTIVAZIONE PER GLI STUDENTI MERITEVOLI |
| Azione | D4.1) Aumentare gli incentivi per gli studenti meritevoli |
| <p>Sono state espletate tutte le procedure inerenti all’affidamento agli studenti di attività di collaborazione a tempo parziale, connesse ai servizi resi dall’Università degli Studi di Foggia, concluse con la stipula di 124 contratti rivolti ad altrettanti studenti regolarmente iscritti all’Università degli Studi di Foggia.</p> <p>Sono, inoltre, stati erogati contributi integrativi per la mobilità internazionale degli studenti partecipanti al Programma LLP/Erasmus per l’a.a. 2011/2012 a parziale rimborso delle spese sostenute da ogni studente.</p> | |
| OBIETTIVO OPERATIVO | D5) INCREMENTARE I SERVIZI AGLI STUDENTI FINALIZZATI ALL’INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLO STESSO |

| Azioni | D5.1) Potenziare il servizio di gestione Skill's card e moduli esami AICA |
|--|---|
| D5.2) Potenziare il servizio di gestione sessione d'esami ECDL | |
| <p>ECDL (<i>European Computer Driving Licence</i>), detta anche Patente europea per l'uso del computer, è un attestato che certifica il possesso di una competenza informatica di base, che si identifica con la capacità di operare al persona computer con le comuni applicazioni e la conoscenza essenziale della tecnologia informatica (IT) a livello dell'utente generico. Per conseguire l'ECDL si deve essere in possesso della <i>Skills Card</i> (valida per tre anni dalla data del rilascio) e sostenere un esame, certificato dall'AICA e chiamato genericamente <i>Test Center</i>, che si articola in sette prove corrispondenti ad altrettanti moduli, ovvero:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Concetti di base della tecnologia dell'informazione; 2. Uso del computer e gestione dei file; 3. Elaborazione di testi; 4. Foglio elettronico; 5. Database; 6. Strumenti di presentazione; 7. Reti informatiche. <p>E' in queste modalità ed in questo ambito che l'Università opera sistematicamente con il proprio Test Center d'Ateneo.</p> | |
| OBIETTIVO OPERATIVO | D6) ATTIVARE CONVENZIONI A FAVORE DEGLI STUDENTI DIVERSAMENTE ABILI |
| Azione | D6.1) Attivare convenzioni a favore degli studenti diversamente abili |
| <p>Il presente è un obiettivo operativo che parte dal recepimento della legge n.17 del 28 gennaio 1999, per l'assistenza, integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate, e vede l'Ateneo di Foggia impegnata a favorire l'inserimento degli studenti disabili nell'Università e a creare le condizioni perché essi possano frequentarla e viverne, con il minimo disagio possibile, le realtà didattiche, culturali, sociali e di studio, eliminando le discriminazioni e consentendo pari possibilità, attraverso il miglioramento dei servizi anche con la rimozione di tutte le barriere fisiche ed architettoniche che si frappongono alla loro vita di relazione e alla piena fruizione delle strutture. Oltre agli ormai tradizionali servizi prestati a favore dei nostri studenti con diverse abilità motorie e psichiche (come il tutorato alla pari, l'assistenza diretta ad opera dei nostri uffici...) di notevole rilievo è l'attività implementata grazie al progetto Sportello We.S.T. - <i>Web Senza Tabù</i>, il centro informativo online dell'Università degli Studi di Foggia pensato per i suoi studenti diversamente abili. L'acronimo del progetto sintetizza le finalità dell'iniziativa: conquistare e rendere alla portata di tutti il lontano WeST che per l'occasione abbandona l'accezione geografica per appropriarsi di quella multimediale. In questo caso il WeST da conquistare è infatti il web, da utilizzare e navigare senza tabù, senza proibizioni e limiti. I destinatari privilegiati dal progetto sono gli studenti diversamente abili, i loro familiari e chiunque sia interessato al settore e alle tematiche. I tabù da abbattere sono quelli legati all'informazione che, grazie allo sportello informativo online, sarà sempre costante, tempestiva e a 360 gradi: da quella universitaria a quella sociale e culturale. Il Progetto sottolinea l'importanza dell'informazione e il suo reperimento e si pone come un piccolo e prezioso tassello indispensabile per l'integrazione sociale degli studenti diversamente abili.</p> <p>Il Progetto è stato presentato nel corso del salone sulle diverse abilità InnovAbilia, svoltosi presso la Fiera di Foggia nella primavera del 2012.</p> <p>In settembre nell'ambito di un bando della Fondazione per il Sud abbiamo presentato, unitamente ad altre organizzazioni impegnate nel sociale, un progetto finalizzato alla creazione di un Centro specializzato per l'autismo in Capitanata.</p> | |

| | |
|---|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | E) Miglioramento della qualità della didattica |
| OBIETTIVO OPERATIVO | E1) INTENSIFICARE L'USO DEGLI STRUMENTI PIU' IDONEI PER VALUTARE LA QUALITÀ DELLA DIDATTICA |
| Azioni | E1.1) Attivare le procedure on-line dei questionari per la valutazione della didattica |
| | E1.2) Qualificare l'osservatorio della didattica |
| <p>Nell'ambito del presente obiettivo operativo è rilevante sottolineare l'importanza della somministrazione on-line dei questionari per la valutazione della didattica da parte degli studenti. L'adozione di una procedura di compilazione elettronica nasce dalla volontà del Nucleo di Valutazione di informatizzare il processo di Valutazione della Didattica da parte degli studenti, in tutte le sue fasi, dalla compilazione, alla raccolta, all'analisi dei dati. Infatti, tale decisione nasce dopo aver rilevato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • snellimento della procedura di somministrazione; • maggior grado di copertura dell'indagine; • valutazione effettuata al di fuori dell'orario di lezione per favorire la serena espressione del giudizio, • possibilità di raccogliere anche il parere degli studenti non frequentanti; • disponibilità immediata dei risultati; • maggiore attendibilità dei risultati; • consultazione on-line dei risultati da parte di Docenti, Presidenti e Presidi. <p>La parte applicativa è stata curata da un gruppo tecnico di lavoro composto da Unitech e dal Settore "Staff Nucleo di Valutazione di Ateneo". Grazie a tale procedura ogni Docente potrà consultare i risultati delle rilevazioni relative al proprio insegnamento, i risultati aggregati relativi al proprio Corso di Studio e i risultati aggregati relativi alla propria struttura di appartenenza.</p> | |
| OBIETTIVO OPERATIVO | E2) ASSICURARE CHE L'OFFERTA FORMATIVA RISPONDA PIENAMENTE AI REQUISITI DI SOSTENIBILITÀ PREVISTI DALL NORME E CHE LE STRUTTURE DIDATTICHE RICEVANO IL SUPPORTO ALLE AZIONI LEGATE ALLA QUALITÀ DELLA PROPRIA OFFERTA FORMATIVA |
| Azioni | E2.1) Sostenere l'istituzione dei corsi di studio |
| | E2.2) Sostenere l'aggiornamento banche dati degli ordinamenti didattici |
| <p>Con l'adozione del nuovo Statuto, dal 15/06/2012 sono state disattivate le Facoltà ed i 12 precedenti Dipartimenti ed istituiti, in loro sostituzione, 6 nuovi Dipartimenti. In conseguenza di tale evoluzione, l'Ateneo ha compiuto una intensa attività di "riallineamento", anche per quanto concerne la procedura informatizzata G2S di gestione delle carriere e dei curricula, per l'afferenza dell' Offerta formativa di Ateneo, costituita complessivamente da n. 16 Corsi di laurea, n. 15 Corsi di laurea magistrale di cui n. 2 Corsi di laurea magistrale interateneo, ai nuovi Dipartimenti.</p> <p>Nel corso dell'anno accademico 2011/2012 è stato concluso il processo di trasformazione, già avviato per tutti i corsi di laurea e laurea magistrale nel precedente anno accademico. L'obiettivo è stato quello di adeguarli a quanto stabilito dal D.M. n. 544 del 31/10/2007 e di ottenerne il possesso dei requisiti qualificanti, indicati nella nota ministeriale n. 160 del 4/9/2009, emanata per sollecitare gli interventi di razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa nella prospettiva dell'accreditamento dei corsi di studio.</p> <p>Il processo di revisione ha consentito il raggiungimento dei requisiti qualitativi stabiliti dal predetto D.M. 544/2007 (qualità, trasparenza, efficienza ed efficacia) ed una percentuale di copertura di docenza, per ciascun Corso di laurea e Corso di laurea magistrale, corrispondente ad una media del 75%, con coperture anche del 100%, a fronte del 50% minimo richiesto dal Ministero.</p> | |

Per assicurare livelli di qualità, efficienza ed efficacia dei CdS, si sta realizzando, come indicatore, un "sistema qualità", che attraverso l'istituzione del presidio d'Ateneo, mirerà ad assicurare la qualità dei processi formativi.

| | |
|-----------------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | F) Avvio di percorsi sperimentali per la gestione in modalità FAD di corsi di studio |
| OBIETTIVO OPERATIVO | F1) ATTIVARE ALL'INTERNO DEL QUALIFICATO CENTRO MULTIMEDIALE UN PRIMO CORSO DI STUDIO IN MODALITÀ FAD |
| Azioni | F1.1) Intensificare il supporto al Centro Multimediale e Formazione a distanza |
| | F1.2) Attivare un corso di studio in modalità FAD |

Nel corso dell'Anno Accademico 2011-2012 si è svolta un'intensissima attività non solo a supporto delle attività istituzionali di Ateneo ma anche al servizio delle numerose iniziative delle strutture didattiche e di ricerca dell'Ateneo.

| | |
|-----------------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | G) Internazionalizzazione dell'utenza |
| OBIETTIVO OPERATIVO | G1) POTENZIARE LA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE |
| Azioni | G1.1) Potenziare la cooperazione internazionale |

Per quanto attiene la promozione delle attività di mobilità e cooperazione internazionale, si segnalano i programmi di tirocinio promossi dalla Fondazione CRUI e finalizzati ad avvicinare il mondo accademico ed il mondo del lavoro: Programma Tirocini Ministero degli Affari Esteri (MAE) e Programma Tirocini Assocamerestero. Gli stage hanno come obiettivo l'acquisizione di una conoscenza diretta e concreta del mondo del lavoro, in particolare dell'attività svolta dalle Camere di Commercio Italiane all'Estero, al fine di completare e/o favorire il percorso formativo universitario dello studente o di agevolare le scelte professionali dei neo-laureati.

L'Università di Foggia aderisce a numerosi network internazionali e ha stipulato numerosi Accordi quadro di cooperazione (Memoranda of Understanding) per attività di collaborazione nel campo della didattica e della ricerca e per lo scambio di docenti e studenti con altre Università ed Istituti di ricerca in tutto il mondo. L'Università degli Studi di Foggia, inoltre, con la collaborazione della Commissione per gli Scambi Culturali fra l'Italia e gli Stati Uniti (US-Italy Fulbright Commission), organizza periodicamente incontri sulle opportunità di studio e di ricerca negli Stati Uniti e sulle Borse di studio Fulbright.

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | G2) RAFFORZARE LA MOBILITÀ INTERNAZIONALE DI DOCENTI, RICERCATORI, DOTTORANDI E STUDENTI |
| Azioni | G2.1) Rafforzare la mobilità internazionale di docenti, ricercatori, dottorandi e studenti |

Per quanto attiene alle relazioni internazionali, tra le attività più rilevanti, si evidenzia la gestione di due programmi settoriali che rientrano nel Programma per l'Apprendimento Permanente (LLP – Lifelong Learning Programme): Erasmus e Leonardo da Vinci.

Nell'ambito del programma Erasmus, la mobilità di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo in uscita negli ultimi anni ha subito un trend positivo, sia per quanto riguarda i dati relativi alla mobilità degli studenti che a quella del personale docente e tecnico-amministrativo. In riferimento alle possibili destinazioni, l'Università di Foggia gestisce ben 350 accordi con istituzioni universitarie di quasi tutti i paesi europei (tra gli altri, Spagna, Francia, Germania, Polonia, Lituania, Turchia, Grecia, Austria, Portogallo, Svezia, Finlandia, Romania, Belgio, Irlanda).

Nell'ambito del Placement Erasmus, nel corso dell'a.a. 2011/2012 è stato presentato il

Progetto "Universities and enterprises together for employment" (UEtoEMP), coordinato dall'Università di Foggia in partenariato con il Politecnico di Bari, l'Università del Salento e l'Università degli Studi di Teramo, il quale ha ottenuto un finanziamento comunitario di € 153.100,00, grazie al quale è stato possibile mettere a disposizione degli studenti iscritti presso le Università del Consorzio complessivamente n. 70 borse di studio. Nello stesso anno accademico, l'Agenzia Nazionale LLP ha inoltre attribuito all'Università degli Studi di Foggia ulteriori n. 24 borse, messe a disposizione dei nostri studenti. A seguito dell'esito positivo del progetto, per l'a.a. 2012/2013 è stato approvato il Progetto "Universities and enterprises together for employment II" (UetoEMP II), presentato con le stesse modalità e finanziamenti della prima edizione.

Nell'ambito degli Erasmus Intensive Programmes, sono stati finanziati IP per un finanziamento totale ottenuto pari a € 70.084,00 con il coinvolgimento di Università straniere quali: Università di Barcellona (Spagna), Università di Lovanio (Belgio), Università di Wageningen (Paesi Bassi), Politecnico di Atene (Grecia), Università di Strasburgo (Francia), Università di Tuebingen (Germania), Università di Nitra (Repubblica Slovacca), Università di Pecs (Ungheria), Università Karoli Gaspar di Budapest (Ungheria). Ventinove studenti stranieri hanno frequentato i nostri corsi.

Nell'ambito del Programma Settoriale Leonardo da Vinci, per il 2011/2013 l'Università di Foggia ha ottenuto il finanziamento del progetto SOUTH – "Southern Universities for Training Harmonization", in partenariato con l'Università di Bari, il Politecnico di Bari, l'Università del Salento e l'Università della Basilicata. Il finanziamento comunitario ricevuto dall'Agenzia Nazionale è stato in totale di euro 416.305,84. Il progetto SOUTH ha messo a disposizione dei laureati delle università partner n. 105 borse di mobilità.

| | |
|-----------------------------|--|
| AREA STRATEGICA | Innovazione Ricerca |
| OBIETTIVO STRATEGICO | H) Miglioramento della quantità e della qualità della produttività scientifica dei Dipartimenti |
| OBIETTIVO OPERATIVO | H1) RENDERE SEMPRE PIÙ EFFICACE IL SUPPORTO TECNICO AMMINISTRATIVO ALLA PROGETTAZIONE DELLA RICERCA |
| Azioni | H1.1) Sostenere l'open access |
| | H1.2) Rendere efficace la ricerca istituzionale |
| | H1.3) Rendere efficace il supporto organizzativo per la presentazione e gestione dei progetti di ricerca |
| | H1.4) Sostenere le procedure di rendicontazione dell'Ateneo |
| | H1.5) Intensificare le attività dell'anagrafe e valutazione della ricerca |
| | H1.6) Sostenere la cara europea dei ricercatori e codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori (C&C) |

Le attività di ricerca dell'Università di Foggia, nell'a.a. 2011/2012 sono state orientate, in un'ottica di continuità, a favorire interventi a sostegno della ricerca di base, allo sviluppo di nuova conoscenza, e a interventi di ricerca orientati alle tecnologie abilitanti. In particolare, le attività sono state indirizzate al miglioramento del raccordo con il sistema della produzione anche potenziando il sistema del trasferimento delle conoscenze e delle tecnologie attraverso la promozione della creazione di nuove imprese ad alto contenuto tecnologico. Per quanto attiene gli aspetti della ricerca e dell'internazionalizzazione, l'Università di Foggia è impegnata, fin dalla sua istituzione, nel perseguimento di obiettivi strategici, quali il superamento degli orizzonti tradizionali

dell'Università italiana, collegando tra loro realtà sociali, economiche e culturali molto diverse per far confluire all'interno dell'Ateneo esperienze atte all'arricchimento del profilo europeo ed internazionale. A favore della promozione e interazione tra l'Università ed il mondo professionale, sono stati sviluppati collegamenti internazionali e sono state sottoscritte convenzioni bilaterali per la cooperazione scientifica e culturale con Università europee ed extraeuropee.

A seguito dell'adesione alla Carta Europea dei Ricercatori e al Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori (C&C), il nostro Ateneo nel corso del 2010 ha ottenuto l'ambito riconoscimento da parte della Commissione Europea del logo "*HR Excellence in Research*" e a valle delle attività di autovalutazione svolte nel corso del 2012, la Policy Officer della DG Reserch & Innovation della Commissione Europea, ha espresso apprezzamenti per il lavoro svolto augurando ogni successo per l'ulteriore attuazione dei principi della Carta e il Codice e l'Università di Foggia e con lo sviluppo delle nuove azioni previste, anche in vista della valutazione esterna e l'eventuale concessione definitiva del logo.

Relativamente ai premi di ricerca e ai principali riconoscimenti ottenuti nell'anno accademico 2011/2012, si segnalano i seguenti. Sono state attribuite delle Borse di studio finanziate dal Consorzio di Capitanata a favore di 3 giovani ricercatori che si sono distinti con ricerche nell'ambito del territorio di Capitanata, con prevalente focalizzazione sui problemi attinenti la Provincia di Foggia. Per quanto attiene alla terza edizione dei Premi di ricerca "G. Montel", sono state assegnate n. 11 borse di studio finanziate con il contributo del cinque per mille del prelievo I.R.P.E.F. relativo ai redditi del 2008, a favore dei giovani ricercatori dell'Università di Foggia (strutturati e non strutturati). L'Università di Foggia, insieme a molte altre università italiane ha aderito all'accordo di collaborazione con l'Associazione ItaliaCamp, con la finalità di promuovere, in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il progetto volto a raccogliere e successivamente realizzare le migliori idee per la crescita e lo sviluppo dell'innovazione in Italia e per il miglioramento della qualità della vita del cittadino, nel contesto in cui esso vive. Tra le 10 «idee per il Paese» premiate a Palazzo Chigi, vi è anche il progetto presentato dal prof. Stefano Dell'Atti avente ad oggetto la costituzione di un Centro Studi e Analisi sui Confidi. Nel corso del mese di novembre del 2011, il Prof. Artemi Cerdà (Universitat de València, Spagna), Presidente della Divisione Soil System Sciences dell'Unione Europea delle Geoscienze ha comunicato che il prof. Zaccone, ricercatore del Dipartimento di Scienze agrarie, degli alimenti e dell'ambiente, è stato insignito del prestigioso premio "Outstanding Young Scientist" dall'Unione Europea di Geoscienze, che è la più importante associazione di scienziati che si occupano di Scienze della Terra. Nel Corso del mese di settembre 2012, il prof. Gaetano Serviddio, ricercatore del Dipartimento di Scienze mediche e chirurgiche, è stato insignito di un prestigioso premio internazionale di ricerca scientifica, il Catherine Pasquier Award presso l'Imperial College of London, premio internazionale di ricerca assegnato ogni anno dalla Society for Free Radical Research Europe ad un giovane scienziato che si è distinto, nel panorama scientifico internazionale, per i suoi studi innovativi e per i risultati di eccellenza nel campo della ricerca sui radicali liberi in ambito epatologico. È la prima volta che un italiano che lavora presso istituzioni italiane viene insignito del Catherine Pasquier Award.

Con bando emanato dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca del 7 novembre 2011, è stato avviato l'esercizio di Valutazione della Qualità della Ricerca 2004-2010, rivolto alla valutazione dei risultati della ricerca scientifica, tra le altre, delle Università statali e, al loro interno, delle strutture dipartimentali in cui sono articolate. Tali valutazioni saranno determinanti per operare la distribuzione della quota premiale del Fondo di finanziamento ordinario alle Università che raggiungeranno i risultati migliori.

Il totale dei finanziamenti per la ricerca ottenuti nell'anno solare 2011 sono stati: € 989.768,00 quali assegnazioni del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca; € 298.938,27 quali assegnazioni da altri Ministeri; € 114.569,75 quali trasferimenti dalle Regioni; € 44.993,00 quali trasferimenti da Comuni e Province; € 16.663.109,27 quali trasferimenti dall'Unione Europea; € 105.711,61 quali trasferimenti dalle altre Università; € 269.566,50 quali trasferimenti da altri Enti del settore pubblico; € 576.532,58 quali trasferimenti da imprese private; € 35.973,00 quali trasferimenti correnti da imprese private che accolgono, in parte, anche somme relative ai master universitari.

Riguardo ai finanziamenti ottenuti dalle fondazioni bancarie, si segnalano i seguenti. La Fondazione Banca del Monte "Siniscalco Ceci", come gli anni precedenti, ha erogato finanziamenti per complessivi € 165.362,75 per il sostegno a ricerche, acquisto di strumentazioni scientifiche e/o organizzazione di convegni, privilegiando le richieste di immediato collegamento con il Territorio, specialmente se a forte impatto sociale. La Fondazione Cassa di Risparmio di Puglia, in relazione all'Avviso 2011, ha finanziato due progetti di ricerca per complessivi € 87.039,50.

Per quanto riguarda il Fondo per gli Investimenti della Ricerca di Base e, al suo interno, gli Accordi di Programma per la ricerca di base per l'anno 2011, è stato approvato un progetto per un finanziamento complessivo di € 300.800,00, mentre nell'ambito del nuovo bando "Futuro in Ricerca" – anno 2012" è stato ammesso un solo progetto ad audizione. Relativamente ai Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale 2010/2011, al termine della procedura di valutazione pubblicata il 24 ottobre 2012, i risultati della valutazione vedono l'approvazione di n. 1 progetto coordinato dall'Università di Foggia e di 7 progetti relativi a unità locali.

Per quanto attiene ai finanziamenti concessi nell'ambito delle risorse stanziare sul VII Programma Quadro, sono state finanziate 3 attività progettuali per un finanziamento complessivo a favore dell'Università di Foggia di € 3.834.429,00.

Per quanto attiene al programma di cooperazione territoriale europea Interreg IV C "Grecia-Italia 2007-2013", 1st Call for project Proposal, sono state finanziate n. 3 proposte progettuali per un finanziamento complessivo a favore dell'Università di Foggia di € 408.750,00.

Per quanto attiene ai progetti approvati a valere sul Programma Operativo Nazionale "Ricerca e Competitività 2007-2013" Regioni Convergenza ASSE I (Pon01), sono stati finanziati n. 7 proposte progettuali per complessivi € 7.708.932,00. Inoltre, a valere sull'Avviso n. 254/Ric. Del 18 maggio 2011 "Potenziamento delle strutture e delle dotazioni scientifiche e tecnologiche" (PON03) è stato approvato il progetto "*Platform for Agrofood Science and Safety*" - P.I.A.S.S, progetto in partenariato con l'Università degli Studi di Palermo e il Centro per la Ricerca e la Sperimentazione in Agricoltura (C.R.A.) e coordinato dall'Università degli Studi di Foggia, per un valore del finanziamento per l'Università di Foggia di € 9.035.365,85.

Nell'ambito degli ulteriori progetti di ricerca finanziati su bandi nazionali, si segnalano ulteriori tre attività progettuali finanziati dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, dal Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali (Mipaaf) e dal Ministero per lo Sviluppo Economico in attuazione dell'Azione Strategica "*Nuove Tecnologie per il Made in Italy*", per un finanziamento per Unifg complessivamente di € 681.027,17.

Nell'ambito dei progetti di ricerca presentati e approvati a livello regionale, si segnala l'approvazione di n. 5 attività progettuali finanziate dall'Area Politiche per la promozione della salute della Regione Puglia, dal Dipartimento Agricoltura Sviluppo Rurale Economia Montana della Regione Basilicata, a valere sull'Accordo di Programma Quadro "Ricerca Scientifica" – Reti di Laboratori Pubblici di Ricerca, a valere sul Programma "*Carbon Tax*", in attuazione del programma per il contenimento di gas serra – Protocollo di Kyoto, a valere sul PO FESR 2007-2013 della Regione Puglia per un

finanziamento complessivo a favore dell'Università di Foggia pari a € 462.502,00. Per quanto attiene le proposte progettuali presentate a valere sull'Avviso pubblico per la selezione dei Progetti Integrati di Filiera (PIF) nell'ambito del Programma di Sviluppo Rurale 2007-2013 asse 1 "Miglioramento della competitività nel settore agricolo e forestale", approvato con Determina Dirigenziale Servizio Agricoltura del 09/10/2009 n. 2462, pubblicata sul BURP n. 162 del 15/10/2009, sono stati complessivamente finanziate n. 8 proposte progettuali vi € 3.856.000,00.

Con il fine di sviluppare forme di collaborazione per lo svolgimento di programmi di ricerca, di formazione ed attività collegate, anche finanziate con risorse nazionali, comunitarie e internazionali (ivi compreso l'interscambio di personale di ricerca, l'utilizzo congiunto di apparecchiature e di infrastrutture di ricerca, lo scambio reciproco di conoscenze ed esperienze, la presentazione e realizzazione di progetti di ricerca finanziati) e per il miglior utilizzo delle risorse intellettuali e tecnico-strumentali esistenti presso le rispettive strutture e realizzare potenziali progetti comuni di ricerca e sviluppo tecnologico, è stato siglato un accordo quadro con il Biogem (Biologia e genetica molecolare) - Istituto di ricerche genetiche Gaetano Salvatore.

L'Università degli Studi di Foggia sostiene ed incentiva la valorizzazione dei risultati della ricerca prodotta all'interno delle proprie strutture anche attraverso la promozione di aziende Spin-Off, le quali hanno come scopo l'utilizzazione in campo imprenditoriale ed in contesti innovativi dei risultati della ricerca universitaria. Attualmente l'Università di Foggia ha attivato 5 aziende spin-off, di cui tre attivate nell'anno 2009, due nel corso del 2011 e una ha avviato le procedure per la relativa attivazione nel corso del 2012. Se analizziamo la frequenza assoluta italiana (Fonte: Netval Survey 2012), al 31.12.2011 le spin-off della ricerca pubblica censite in Italia sono 990 e di queste 12 costituite nel corso dell'anno 2011 (ovvero le due spin-off di Unifg costituiscono quasi il 10% del totale italiano). Inoltre, le spin-off di questo Ateneo rappresentano più del 6% del totale di quelle costituite in Puglia. Analizzando, infine, gli EPR di origine delle spin-off della ricerca pubblica in Italia, l'Università di Foggia, si colloca poco sotto il valore mediano nonostante sia un piccolo ateneo del sud di recente costituzione.

Nel corso dell'anno accademico 2011/2012, sono state presentate 2 nuove domande di brevetto in Italia. I brevetti già concessi in Italia sono attualmente 8, ed uno è in via di concessione. Correlati a due di detti brevetti concessi si contano due concessioni in Europa ed una in Usa. Nel 2012 è stato siglato un accordo di commercializzazione di brevetto/trovato europeo che va ad aggiungersi alla vendita di brevetto italiano eseguita nel 2010.

Delle partecipazioni dell'Università di Foggia si segnala, in risposta al bando Programma Operativo Nazionale Ricerca e Competitività 2007-2013, di cui all'avviso 713/Ric del 29/10/2010, la partecipazione alla costituzione del "Distretto Tecnologico Pugliese Salute dell'Uomo e Biotecnologie" S.C. a R.L. (Distretto H-BIO Puglia S.c.r.l). Inoltre, a seguito dell'approvazione, da parte della Regione Puglia, di un progetto che l'Università di Foggia, in qualità di Ente capofila, ha presentato per l'ottenimento del finanziamento previsto dal programma regionale per il contenimento di gas serra (bando "Carbon Tax"), ai fini della realizzazione delle attività progettuali, è stato costituito il Consorzio E.D.E.N. s.c.a.r.l.

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | H2) VALORIZZARE ED INCREMENTARE IL PATRIMONIO DELLA RICERCA UTILIZZANDO LA LEVA DELLE COLLABORAZIONI CON L'ESTERNO |
| Azioni | H2.1) Valorizzare l'organizzazione e gestione delle attività connesse a convenzioni, consorzi e partecipate |
| | H2.2) Incrementare la brevettazione il trasferimento tecnologico e lo spin-off |

| | |
|--|--|
| | H2.3) Sostenere la gestione del punto UNI di diffusione di Foggia |
| | H2.4) Potenziare la gestione delle convenzioni |

Prosegue la collaborazione con Enti, Istituzioni, Associazioni formalizzata in apposite convenzioni. Numerosi sono poi i patrocini concessi dall'Ateneo nel corso dell'ultimo anno, segno evidente della crescita della reputazione dell'Università di Foggia quale più importante motore per l'incremento del capitale sociale del Territorio.

È stato fornito il supporto per la predisposizione delle seguenti convenzioni:

- protocollo d'intesa tra Regione Puglia - Assessorato Risorse umane, Semplificazione e Sport, l'Università degli Studi di Bari (Corso di Laurea in Scienze delle Attività motorie e sportive), l'Università degli Studi di Foggia (Corso di Laurea in Scienze delle Attività motorie e sportive) per attività di collaborazione;
- protocollo d'intesa tra l'Ente Parco Nazionale del Gargano e l'Università degli Studi di Foggia per interventi finalizzati alla collaborazione in specifiche attività a livello di: ricerca, didattica, formazione continua e d'eccellenza, internazionalizzazione, governance;
- convenzione tra l'Università degli Studi di Foggia (Facoltà di Medicina e Chirurgia) ed il Comune di Foggia per prestazioni di attività motoria per gli anziani frequentanti il Centro Polivalente per Anziani "Nicola Palmisano";
- convenzione tra l'Università degli Studi di Foggia (Dipartimento SEAGMeG) ed il Project Management Institute – Southern Italy Chapter (PMI-SIC).

E' stata curata, altresì, la gestione delle procedure concernenti l'adesione, la dismissione e la partecipazione di questa Università ad organismi associativi, società, consorzi, fondazioni e centri di ricerca.

Infine occorre segnalare la predisposizione n. 2 convenzioni per l'istituzione di centri di ricerca interuniversitari:

- convenzione per l'istituzione del Centro Interuniversitario di Ricerca "Seminario di Storia della Scienza"; proponente: Dipartimento di Scienze Umane;
- convenzione per l'istituzione del Centro Interuniversitario di Ricerca denominato "Centro Studi e Analisi sui Confidi – CeSAC"; proponente: Dipartimento di Economia.

| | |
|-----------------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | 1) Attivazione di nuove procedure finalizzate allo sviluppo dell'Alta Formazione ed, in particolare, dei dottorati di ricerca |
| OBIETTIVO OPERATIVO | 11) STABILIZZARE E QUALIFICARE GLI STUDENTI DOPO LA LAUREA, ATTRAVERSO UN QUALIFICATO SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ DELL'ALTA FORMAZIONE |
| Azioni | 11.1) Stabilizzare la gestione procedure esami di stato |
| | 11.2) Stabilizzare la gestione di procedure istituzione e attivazione master e corsi di perfezionamento |

Sono state gestite tutte le procedure inerenti all'attivazione dei T.F.A. (Tirocini Formativi Attivi per l'acquisizione dell'abilitazione all'insegnamento nelle scuole secondarie di I e II grado) sia per quanto attiene alle richieste di istituzione e l'ottenimento della necessaria autorizzazione ministeriale, sia per lo svolgimento di attività di coordinamento con tutti gli Atenei nazionali e sia per lo svolgimento di tutte le procedure concorsuali.

Sono stati istituiti 12 Corsi di T.F.A. con complessivi 420 posti per i quali si sono candidati ed hanno sostenuto le procedure selettive circa 1.900 partecipanti. Attualmente sono in via di definizione i percorsi formativi, i piani didattici e le convenzioni con le istituzioni scolastiche per lo svolgimento dei tirocini.

Sono stati attivati, per l'a.a. 2012/2013, 7 Master di II livello e 10 Master di I livello per i

quali sono in piena fase di svolgimento le attività per l'ammissione e l'iscrizione ai medesimi.

L'Ateneo foggiano con la condivisione dei principi contenuti nella Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Reclutamento dei Ricercatori (C&C) ha svolto tutte le attività finalizzate al raggiungimento degli specifici obiettivi contenuti nella medesima ed ha concluso la fase di valutazione dei risultati, giudicata positivamente; inoltre, ha già avviato le procedure per l'implementazione ed il riconoscimento del Nuovo piano d'azione.

| | |
|----------------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | I2) INTENSIFICARE LE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA FORMAZIONE DI QUALIFICATE FIGURE PROFESSIONALI DELLA RICERCA |
| Azioni | I2.1) Intensificare la gestione delle procedure di istituzione e di attivazione assegni di ricerca e dottorati |
| | I2.2) Intensificare la gestione delle procedure di istituzione borse post-doc e borse di ricerca |
| | I2.3) Intensificare la gestione delle procedure per le scuole di specializzazione |

Sono state espletate tutte le procedure inerenti alla istituzione ed attivazione dei dottorati di ricerca del XXVIII Ciclo per il quale sono stati banditi, complessivamente n. 50 posti di cui 26 con Borsa di studio.

Nell'ottica di favorire il processo di internazionalizzazione sul quale è fortemente impegnata l'Università di Foggia ed a seguito della modifica del Regolamento in materia di Dottorato di Ricerca si è avuta la partecipazione alle procedure concorsuali per i Dottorati di ricerca, del XXVIII ciclo, di 8 candidati stranieri dei quali 2 sono stati ammessi.

Nel corso dell'anno 2012, sono stati istituiti e/o rinnovati, complessivamente, 28 Assegni di ricerca, dei quali 8 finanziati con fondi del Progetto "STAR AgroEnergy". Dei predetti, sono state espletate tutte le procedure concorsuali e predisposti, altresì, gli atti per il perfezionamento del contratto di conferimento dell'assegno.

Per quanto attiene alle Scuole di Specializzazione di area sanitaria, sono state gestite in toto le procedure concorsuali per l'ammissione a n. 11 Scuole con conseguente ingresso in formazione, con contratto di specializzazione, di n. 45 specializzandi.

Sono stati gestiti i rapporti con i finanziatori, pubblici e privati, finalizzati alla stipula dei relativi contratti di formazione specialistica con gli specializzandi.

Per le Scuole federate sono state espletate le procedure per l'aggregazione, attraverso la stipula un' apposita Convenzione con l'Università degli Studi di Bari, sede amministrativa delle medesime, ed è stata prestata un'adeguata collaborazione, alla predetta Università, per la gestione delle procedure concorsuali per l'ammissione alle Scuole.

3.4. Obiettivi individuali

Il Sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa ed individuale utilizza, quale metodologia di analisi, la *Balanced Score Card (BSC)*, ossia un sistema multidimensionale di misurazione e gestione della *performance*, caratterizzata da un forte legame sia tra risultati, processi e risorse, nonché tra obiettivi, indicatori ed azioni.

Pertanto, la *performance organizzativa ed individuale*, oggetto della valutazione, è definita nel Piano della performance, ed in particolare nell'Allegato 1, approvato in Consiglio di Amministrazione il 25 gennaio 2012 e rimodulato in sede di valutazione intermedia. Nell'allegato 1 sono individuati gli **obiettivi strategici ed operativi di performance**, che a loro volta si collegano:

- alle **azioni** per supportare il perseguimento degli obiettivi operativi;
- agli **indicatori** per monitorare i progressi conseguiti;
- ai **target** per stabilire i livelli attesi.

Premettendo che ad ogni azione è associato almeno un indicatore ed un target di accessibilità, tempestività, trasparenza ed efficacia, gli indicatori ed i target sono tutti misurabili, ossia ad ognuno corrisponde una unità di misura, ai fini della valutazione e della misurazione della *performance* organizzativa ed individuale, ed al fine di consentire una valutazione "oggettiva" si è proceduto nel misurare, secondo l'ordine indicato, quanto segue:

- 1) **la performance di ciascun'azione**, misurata dalla somma delle percentuali risultanti dal rapporto tra i singoli indicatori ed i rispettivi target associati all'azione, diviso il numero dei rapporti presi in considerazione;
- 2) **la performance di ciascun obiettivo operativo**, misurata dalla somma delle percentuali risultanti dal rapporto tra i singoli indicatori ed i rispettivi target associati alle azioni di un obiettivo operativo, diviso il numero dei rapporti presi in considerazione;
- 3) **la performance di ciascun obiettivo strategico**, misurata dalla somma delle percentuali risultanti dal rapporto tra i singoli indicatori ed i rispettivi target associati alle azioni di un obiettivo strategico, diviso il numero dei rapporti presi in considerazione;
- 4) **la performance dell'area strategica**, misurata dalla somma delle percentuali risultanti dal rapporto tra i singoli indicatori ed i rispettivi target associati alle azioni di un'area strategica, diviso il numero dei rapporti presi in considerazione;
- 5) **la performance organizzativa**, misurata dalla somma delle percentuali risultanti dal rapporto tra i singoli indicatori ed i rispettivi target associati alle azioni di tutte le aree strategiche, diviso il numero dei rapporti presi in considerazione. Nello specifico, per il Direttore Generale, la performance organizzativa coincide con quella individuale;
- 6) **la performance individuale**, misurata dalla somma delle percentuali risultanti dal rapporto tra i singoli indicatori ed i rispettivi target associati alle azioni di un responsabile dirigente non di vertice di categoria EP, diviso il numero dei rapporti presi in considerazione.

| | | Punti |
|-----------------------------|--|--------------|
| AREA STRATEGICA | Innovazione Amministrativa e Gestionale | 99,75 |
| OBIETTIVO STRATEGICO | A) Potenziamento delle strutture per la didattica, la ricerca e lo sport | 99,73 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | A1) POTENZIARE L'EFFICIENZA CONTRATTUALE | 100 |
| Azioni | A1.1) Potenziare gli appalti di servizi e forniture | 100 |
| | A1.2) Potenziare i contratti di locazione attiva e passiva | 100 |
| | A1.3) Potenziare la stipula dei contratti di assicurazione | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | A2) CONTROLLARE COSTANTEMENTE LE STRUTTURE PER UNA EFFICIENTE AZIONE DI MANUTENZIONE DELLE STESSE | 98,54 |
| Azioni | A2.1) Controllare le attività di manutenzione impianti | 98,33 |
| | A2.2) Controllare le attività di manutenzione del patrimonio immobile | 98,75 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | A3) ATTUARE DEL PROGRAMMA DI SVILUPPO EDILIZIO DELL'ATENEO | 100 |
| Azioni | A3.1) Attuare le attività di realizzazione di nuove costruzioni e ricostruzioni | 100 |
| | A3.2) Attuare gli appalti di lavori | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | A4) POTENZIARE LE STRUTTURE A SUPPORTO DELLO SPORT UNIVERSITARIO | 100 |
| Azione | A4.1) Potenziare il comitato per lo sport universitario | 100 |
| OBIETTIVO STRATEGICO | B) Riorganizzazione della tecnostruttura | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | B1) POTENZIARE I SERVIZI DIRETTI DELLA TECNOSTRUTTURA | 100 |
| Azioni | B1.1) Potenziare la gestione delle presenze | 100 |
| | B1.2) Potenziare la gestione autovetture di servizio | 100 |
| | B1.3) Potenziare la gestione trattamenti economico | 100 |
| | B1.4) Potenziare la gestione servizio Posta | 100 |
| | B1.5) Potenziare la logistica di spazi ed eventi | 100 |
| | B1.6) Potenziare il protocollo | 100 |

| | | |
|----------------------------|---|------------|
| | B1.7) Potenziare la gestione dell'innovazione e dei servizi al personale | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | B2) MIGLIORARE LA GESTIONE FINANZIARIA | 100 |
| Azioni | B2.1) Adeguamento del sistema contabile di ateneo alla normativa in fieri finalizzata alla revisione della disciplina della contabilità | 100 |
| | B2.2) Migliorare la gestione delle procedure in economia per l'acquisizione di beni e servizi necessari al funzionamento dell'amministrazione | 100 |
| | B2.3) Migliorare la gestione del magazzino | 100 |
| | B2.4) Migliorare la gestione contabile | 100 |
| | B2.5) Migliorare la gestione fiscale | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | B3) MIGLIORARE LA GESTIONE PATRIMONIALE | 100 |
| Azioni | B3.1) Ricognizione patrimoniale del bioagromed | 100 |
| | B3.2) Migliorare la gestione patrimoniale dei beni mobili | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | B4) MONITORARE LA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE E POTENZIARNE LA FORMAZIONE | 100 |
| Azioni | B4.1) Potenziare la formazione del personale | 100 |
| | B4.2) Potenziare la formazione specialistica per le biblioteche | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | B5) INTENSIFICARE LA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO SUL PIANO GIURIDICO-AMMINISTRATIVO | 100 |
| Azioni | B5.1) Intensificare le attività del Centro di studi di supporto giuridico | 100 |
| | B5.2) Supportare la gestione delle procedure per la redazione dei nuovi testi normativi e per la revisione dei testi normativi vigenti | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | B6) POTENZIARE LE ATTIVITÀ A SUPPORTO DEL RETTORE E DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO | 100 |
| Azioni | B6.1) Potenziare le attività a supporto del Rettore | 100 |
| | B6.2) Potenziare le attività a supporto del Direttore Amministrativo | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | B7) INTENSIFICARE LE ATTIVITÀ A SUPPORTO DEGLI ORGANI DI GOVERNO ALLA LUCE DELL'INTRODUZIONE DEL NUOVO STATUTO | 100 |
| Azione | B7.1) Intensificare le procedure e gli adempimenti per l'elezione di tutti i componenti degli organi di Ateneo | 100 |

| | | |
|-----------------------------|---|------------|
| OBIETTIVO OPERATIVO | B8) CONSOLIDARE LE ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE | 100 |
| Azioni | B8.1) Consolidare la gestione personale docente e ricercatore | 100 |
| | B8.2) Consolidare la gestione personale tecnico amministrativo e CEL | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | B9) AUMENTARE E MIGLIORARE IL COORDINAMENTO TRA I DIVERSI ORGANISMI DI GESTIONE E DI VALUTAZIONE | 100 |
| Azioni | B9.1) Piano della performance | 100 |
| | B9.2) Programmazione strategica finalizzata agli adempimenti MIUR | 100 |
| | B9.3) Adempimento dei compiti previsti dalle norme statali | 100 |
| | B9.4) Adempimento dei compiti previsti da regolamentazione interna | 100 |
| | B9.5) Adempimento dei compiti previsti da norme dell'ANVUR | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | B10) RIORGANIZZARE I DIPARTIMENTI ALLA LUCE DELL'INTRODUZIONE DELLO STATUTO | 100 |
| Azioni | B10.1) Attivare il presidio di qualità | 100 |
| | B10.2) Adeguamento delle norme statutarie per gli aspetti contabili dei costituenti dipartimenti | 100 |
| | B10.3) Adeguamento delle norme statutarie per gli aspetti amministrativi dei costituenti dipartimenti | 100 |
| | B10.4) Ricognizione patrimoniale | 100 |
| | B10.5) Adeguamento in base ai criteri di priorità dei regolamenti di dipartimento alle legge di riforma universitaria 30.12.2010 n. 2 | 100 |
| OBIETTIVO STRATEGICO | C) Digitalizzazione e semplificazione dei processi e dell'attività amministrativa | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | C1) FAVORIRE L'INTRODUZIONE DI NUOVI MODELLI STATISTICI A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE | 100 |
| Azioni | C1.1) Qualificare la gestione dei report da inviare al sistema nazionale | 100 |
| | C1.2) Qualificare la gestione dei report da inviare al sistema di valutazione interno | 100 |
| | C1.3) Qualificare la gestione dei report da inviare al NVA | 100 |
| | C1.4) Qualificare la gestione dell'Anagrafe Nazionale | 100 |

| | | |
|----------------------------|---|--------------|
| | C1.5) Qualificare la gestione AlmaLaurea | 100 |
| | C1.6) Qualificare la gestione dati su richieste esterne all'ateneo | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | C2) ATTIVARE IL CONTROLLO DI GESTIONE | 100 |
| Azione | C2.1) Attivare il controllo di gestione | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | C3) REDIGERE IL BILANCIO SOCIALE, PROGETTO PILOTA | 100 |
| Azione | C3.1) Redigere il bilancio sociale, progetto pilota | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | C4) POTENZIARE IL SISTEMA DELLA COMUNICAZIONE | 100 |
| Azioni | C4.1) Potenziare il servizio stampa | 100 |
| | C4.2) Potenziare la comunicazione | 100 |
| | C4.3) Potenziare la gestione eventi | 100 |
| | C4.4) Potenziare la gestione sito web istituzionale | 100 |
| | C4.5) Potenziare il servizio di supporto alle relazioni con il pubblico | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | C5) ATTUARE GLI ADEMPIMENTI PREVISTI DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 150 DEL 27/10/2009, IN TEMA DI TRASPARENZA | 100 |
| Azione | C5.1) Attuare gli adempimenti previsti dal decreto legislativo n. 150 del 27/10/2009, in tema di trasparenza | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | C6) MIGLIORARE LA GESTIONE DEL CONTENZIOSO | 100 |
| Azione | C6.1) Migliorare la gestione del contenzioso | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | C7) MONITORARE E PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ | 99,19 |
| Azioni | C7.1) Promuovere le pari opportunità tramite il Comitato unico di garanzia | 100 |
| | C7.2) Monitoraggio ed ampliamento degli Enti Partecipanti al Centro internazionale studi di genere | 85,25 |
| | C7.3) Monitoraggio e promozione di accordi internazionali di genere | 86,38 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | C8) PROSEGUIRE IL PROGRAMMA DI MESSA IN SICUREZZA DEI LABORATORI, CON IL SOSTEGNO DELLE ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI PRODOTTI DAGLI STESSI | 100 |

| | | |
|----------------------------|--|------------|
| Azioni | C8.1) Proseguire il piano di gestione della sicurezza | 100 |
| | C8.2) Proseguire il programma di adeguamento dei laboratori alle norme sulla sicurezza | 100 |
| | C8.3) Proseguire il programma di ottimizzazione della gestione dei rifiuti speciali | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | C9) INTRODURRE NUOVI STRUMENTI INFORMATICI A SOSTEGNO DELLA SEMPLIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE | 100 |
| Azioni | C9.1) Potenziare il supporto alla rete di Ateneo e al servizio di fonia IP | 100 |
| | C9.2) Potenziare la gestione caselle di posta elettronica e PEC | 100 |
| | C9.3) Potenziare la gestione incidenti di ICT security | 100 |
| | C9.4) Potenziare la gestione attivazione account wi-fi ed uom e studenti | 100 |
| | C9.5) Potenziare il supporto alle procedure di contabilità, personale, protocollo | 100 |
| | C9.6) Gestione front-office della telefonia di Ateneo | 100 |
| | C9.7) Gestione back-office della telefonia di Ateneo | 100 |
| | C9.8) Potenziare la gestione interventi tecnici | 100 |

| | | |
|-----------------------------|---|--------------|
| AREA STRATEGICA | Innovazione Didattica | 99,53 |
| OBIETTIVO STRATEGICO | D) Miglioramento dei servizi agli studenti | 99,29 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | D1) POTENZIARE I SERVIZI BIBLIOTECARI | 97,63 |
| Azioni | D1.1) Potenziare i servizi bibliotecari | 87,50 |
| | D1.2) Potenziare l'attività di authority catalografica | 98,27 |
| | D1.3) Qualificare il Document Delivery in NILDE | 100 |
| | D1.4) Potenziare la gestione periodici | 100 |
| | D1.5) Potenziare la gestione amministrativa servizi centralizzati di sistema e servizi di area | 100 |
| | D1.6) Potenziare il prestito interbibliotecario per il sistema | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | D2) POTENZIARE GLI STRUMENTI INFORMATICI NECESSARI AD AVVICINARE GLI STUDENTI ALL'USO DEI SERVIZI POSTI A DISPOSIZIONE | 100 |

| | | |
|-----------------------------|--|------------|
| Azioni | D2.1) Potenziare il supporto alla procedura student card G2S | 100 |
| | D2.2) potenziare la gestione smart card | 100 |
| | D2.3) Attivare la segreteria remota di Ariano Irpino | 100 |
| | D2.4) Qualificare la gestione delle immatricolazioni, iscrizioni ed atti di carriera | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | D3) FAVORIRE E MONITORARE L'INSERIMENTO DEGLI STUDENTI NEL MONDO DEL LAVORO | 100 |
| Azioni | D3.1) Incentivare le visite agli istituti idi Capitanata | 100 |
| | D3.2) Favorire gli stage | 100 |
| | D3.3) Intensificare l'attività di placement, intermediazione aziende/impres, inserimento curriculum studenti | 100 |
| | D3.4) Potenziare le attività di career recruiting day | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | D4) AUMENTARE LE INIZIATIVE DI INCENTIVAZIONE PER GLI STUDENTI MERITEVOLI | 100 |
| Azione | D4.1) Aumentare gli incentivi per gli studenti meritevoli | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | D5) INCREMENTARE I SERVIZI AGLI STUDENTI FINALIZZATI ALL'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLO STESSO | 100 |
| Azioni | D5.1) Potenziare il servizio di gestione Skill's card e moduli esami AICA | 100 |
| | D5.2) Potenziare il servizio di gestione sessione d'esami ECDL | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | D6) ATTIVARE CONVENZIONI A FAVORE DEGLI STUDENTI DIVERSAMENTE ABILI | 100 |
| Azione | D6.1) Attivare convenzioni a favore degli studenti diversamente abili | 100 |
| OBIETTIVO STRATEGICO | E) Miglioramento della qualità della didattica | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | E1) INTENSIFICARE L'USO DEGLI STRUMENTI PIU' IDONEI PER VALUTARE LA QUALITÀ DELLA DIDATTICA | 100 |
| Azioni | E1.1) Attivare le procedure on-line dei questionari per la valutazione della didattica | 100 |
| | E1.2) Qualificare l'osservatorio della didattica | 100 |

| | | |
|-----------------------------|---|------------|
| OBIETTIVO OPERATIVO | E2) ASSICURARE CHE L'OFFERTA FORMATIVA RISPONDA PIENAMENTE AI REQUISITI DI SOSTENIBILITÀ PREVISTI DALLA NORME E CHE LE STRUTTURE DIDATTICHE RICEVANO IL SUPPORTO ALLE AZIONI LEGATE ALLA QUALITÀ DELLA PROPRIA OFFERTA FORMATIVA | 100 |
| Azioni | E2.1) Sostenere l'istituzione dei corsi di studio | 100 |
| | E2.2) Sostenere l'aggiornamento banche dati degli ordinamenti didattici | 100 |
| OBIETTIVO STRATEGICO | F) Avvio di percorsi sperimentali per la gestione in modalità FAD di corsi di studio | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | F1) ATTIVARE ALL'INTERNO DEL QUALIFICATO CENTRO MULTIMEDIALE UN PRIMO CORSO DI STUDIO IN MODALITÀ FAD | 100 |
| Azioni | F1.1) Intensificare il supporto al Centro Multimediale e Formazione a distanza | 100 |
| | F1.2) Attivare un corso di studio in modalità FAD | 100 |
| OBIETTIVO STRATEGICO | G) Internazionalizzazione dell'utenza | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | G1) POTENZIARE LA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE | 100 |
| Azioni | G1.1) Potenziare la cooperazione internazionale | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | G2) RAFFORZARE LA MOBILITÀ INTERNAZIONALE DI DOCENTI, RICERCATORI, DOTTORANDI E STUDENTI | 100 |
| Azioni | G2.1) Rafforzare la mobilità internazionale di docenti, ricercatori, dottorandi e studenti | 100 |

| | | |
|-----------------------------|--|------------|
| AREA STRATEGICA | Innovazione Ricerca | 100 |
| OBIETTIVO STRATEGICO | H) Miglioramento della quantità e della qualità della produttività scientifica dei Dipartimenti | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | H1) RENDERE SEMPRE PIÙ EFFICACE IL SUPPORTO TECNICO AMMINISTRATIVO ALLA PROGETTAZIONE DELLA RICERCA | 100 |
| Azioni | H1.1) Sostenere l'open access | 100 |
| | H1.2) Rendere efficace la ricerca istituzionale | 100 |
| | H1.3) Rendere efficace il supporto organizzativo per la presentazione e gestione dei progetti di ricerca | 100 |
| | H1.4) Sostenere le procedure di rendicontazione dell'Ateneo | 100 |
| | H1.5) Intensificare le attività dell'anagrafe e valutazione della ricerca | 100 |

| | | |
|-----------------------------|--|------------|
| | H1.6) Sostenere la cara europea dei ricercatori e codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori (C&C) | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | H2) VALORIZZARE ED INCREMENTARE IL PATRIMONIO DELLA RICERCA UTILIZZANDO LA LEVA DELLE COLLABORAZIONI CON L'ESTERNO | 100 |
| Azioni | H2.1) Valorizzare l'organizzazione e gestione delle attività connesse a convenzioni, consorzi e partecipate | 100 |
| | H2.2) Incrementare la brevettazione il trasferimento tecnologico e lo spin-off | 100 |
| | H2.3) Sostenere la gestione del punto UNI di diffusione di Foggia | 100 |
| | H2.4) Potenziare la gestione delle convenzioni | 100 |
| OBIETTIVO STRATEGICO | 1) Attivazione di nuove procedure finalizzate allo sviluppo dell'Alta Formazione ed, in particolare, dei dottorati di ricerca | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | 11) STABILIZZARE E QUALIFICARE GLI STUDENTI DOPO LA LAUREA, ATTRAVERSO UN QUALIFICATO SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ DELL'ALTA FORMAZIONE | 100 |
| Azioni | 11.1) Stabilizzare la gestione procedure esami di stato | 100 |
| | 11.2) Stabilizzare la gestione di procedure istituzione e attivazione master e corsi di perfezionamento | 100 |
| OBIETTIVO OPERATIVO | 12) INTENSIFICARE LE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA FORMAZIONE DI QUALIFICATE FIGURE PROFESSIONALI DELLA RICERCA | 100 |
| Azioni | 12.1) Intensificare la gestione delle procedure di istituzione e di attivazione assegni di ricerca e dottorati | 100 |
| | 12.2) Intensificare la gestione delle procedure di istituzione borse post-doc e borse di ricerca | 100 |
| | 12.3) Intensificare la gestione delle procedure per le scuole di specializzazione | 100 |

In conclusione nella terza colonna è possibile verificare i risultati pervenuti a seguito della determinazione delle performance sopra descritta. La performance organizzativa risulta essere la sintesi di quanto sopra riportato e corrisponde a 99,74/100.

Le tappe principali attraverso le quali si è svolto il processo di monitoraggio e di raccolta delle informazioni finalizzate alla valutazione degli obiettivi individuali sono di seguito esplicitate:

a) Al termine del primo semestre del 2012, ha avuto luogo una valutazione intermedia del personale di categoria EP. Detta valutazione si è resa necessaria, in particolare, a seguito dell'allineamento organizzativo tra l'Amministrazione Centrale e i nascenti Dipartimenti. Si è provveduto, per il personale di categoria EP incardinato nelle ex strutture, Dipartimenti e Facoltà, alla chiusura e verifica degli obiettivi collegati a quelle strutture ed alla assegnazione di altri per le nascenti strutture. Sulla base dei risultati conseguiti al termine del semestre e della conseguente valutazione, la Direzione ha

provveduto ad attribuire i nuovi incarichi al personale EP e a riallocare gli obiettivi definiti all'inizio dell'anno.

b) Dal 21 novembre al 21 dicembre 2012, è stato aperto il seggio per esprimere le proprie valutazioni in merito al benessere organizzativo. I 327 tecnici amministrativi hanno avuto la possibilità di compilare e consegnare, presso la struttura competente, il questionario (allegato 1 al Sistema) per la rilevazione del grado di benessere organizzativo. Per tale rilevazione si riporta che solo circa il 7% hanno risposto al medesimo questionario. In generale, il questionario per la rilevazione del livello del benessere organizzativo da parte del personale di categoria D, C e B ha visto la partecipazione di 24 unità su un totale di 327 unità. Considerato che la rilevazione riguardava tutto il personale e, che, non si era provveduto alla determinazione di un campionamento ragionato e strutturato, i risultati, riscontrati, risultano, per l'esiguità dei partecipanti, poco significati.

Per ciascun quesito vi erano quattro possibili risposte, due negative e due positive, tranne per la parte settima, nella quale si evidenziano alcuni suggerimenti finalizzati al miglioramento interno del benessere organizzativo. Le singole risposte, riferite a ciascuna parte, si rappresentano in forme diverse, come da tabella seguente:

| PARTE PRIMA | PARTE SECONDA | PARTE TERZA | PARTE QUARTA | PARTE QUINTA | PARTE SESTA | PARTE SETTIMA |
|-----------------------|---------------|-------------|--------------|--------------|-------------|---------------|
| Insufficiente o Mai | Per nulla | Per nulla | Mai | Mai | Mai | Suggerimenti |
| Mediocre o Raramente | Poco | Poco | Raramente | Raramente | Raramente | |
| Sufficiente o A Volte | Abbastanza | Abbastanza | A Volte | A Volte | A Volte | |
| Buono o Spesso | Molto | Molto | Spesso | Spesso | Spesso | |

Da quanto ciò premesso è possibile effettuare, con riferimento alle tabelle di sintesi seguenti, considerazioni di carattere generale. Ad esempio, è possibile affermare che in merito alla valutazione dell'ambiente di lavoro, ad ogni risposta negativa corrisponde 1,59 risposte positive. Situazione molto più complessa e di difficile lettura le successive domande della parte prima. In merito alla parte seconda si registra una generale contrapposizione di valutazioni per la sicurezza nel proprio luogo di lavoro. Pur riconoscendo i limiti della rilevazione, la quarta parte, evidenzia fortemente uno stato di malessere generale, anche se gli effetti non si riscontrano nella parte successiva. Infine, la sesta parte denota la mancanza della Direzione Generale nell'apportare elementi innovati nel processo amministrativi/gestionali.

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

| PARTE PRIMA: Caratteristiche dell'ambiente di lavoro | | | | | | | |
|---|---------------|-----------|----------|-----------------------|----------|-------------|--------|
| 1. Come valuta l'ambiente in cui lavora: | Insufficiente | Mediocre | Negativo | Positivo/ Negativo | Positivo | Sufficiente | Buono |
| Pulizia | 11,46 | 27,08 | 38,54 | 1,59 | 61,46 | 33,85 | 27,6 |
| Illuminazione | | | | | | | |
| Temperatura | | | | | | | |
| Silenziosità | | | | | | | |
| Condizioni dell'edificio | | | | | | | |
| Gradevolezza ambiente e arredi | | | | | | | |
| Spazio disponibile per persona | | | | | | | |
| Servizi igienici (bagni, spogliatoi, ecc.) | | | | | | | |
| CON QUALE FREQUENZA NELL'ORGANIZZAZIONE GESTIONALE ED AMMINISTRATIVO DELL'ATENEO SI VERIFICANO LE SITUAZIONI DI SEGUITO DESCRITTE | Mai | Raramente | Negativo | Positivo/ Negativo | Positivo | A volte | Spesso |
| 2. Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti | 22,6 | 31,1 | 53,69 | 0,86 | 46,31 | 30,87 | 15,44 |
| 3. I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti | | | | | | | |
| 4. L'organizzazione offre effettive possibilità di carriera per tutti | | | | | | | |
| 5. L'organizzazione realizza servizi utili alla comunità | | | | | | | |
| 6. Si prova soddisfazione per quello che l'organizzazione realizza | | | | | | | |
| 7. I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione | | | | | | | |
| 8. L'organizzazione trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare | | | | | | | |
| 9. E' facile avere le informazioni di cui si ha bisogno | | | | | | | |
| 10. Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale | | | | | | | |
| 11. Esiste collaborazione con i colleghi | | | | | | | |
| 12. Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno | | | | | | | |
| 13. Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro | | | | | | | |
| 14. I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva | | | | | | | |
| 15. Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti | | | | | | | |
| 16. Le decisioni sono assunte rapidamente | | | | | | | |
| 17. I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti | | | | | | | |
| 18. I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo | | | | | | | |
| 19. Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle | | | | | | | |
| 20. Ci sono persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto | | | | | | | |
| 21. Ci sono persone che vengono emarginate | | | | | | | |
| 22. Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche | | | | | | | |
| 23. I compiti da svolgere richiedono conoscenze e capacità di cui non si dispone | | | | | | | |
| 24. Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante | | | | | | | |
| 25. I cambiamenti gestionali e organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale | | | | | | | |
| 26. L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate | | | | | | | |
| 27. Chi avanza richieste o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti | | | | | | | |
| 28. In eventuali gruppi di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti | | | | | | | |
| 29. In eventuali gruppi di lavoro tutti si impegnano per raggiungere i risultati | | | | | | | |
| 30. Anche tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze | | | | | | | |
| 31. In eventuali gruppi di lavoro si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano | | | | | | | |
| 32. Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni | | | | | | | |
| 33. Il lavoro assorbe totalmente | | | | | | | |
| 34. I dirigenti di vertice e/o il personale di categoria EP coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro | | | | | | | |
| 35. I dirigenti di vertice e/o il personale di categoria EP aiutano a lavorare nel modo migliore | | | | | | | |
| 36. I dirigenti di vertice e/o il personale di categoria EP assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale | | | | | | | |
| 37. I dirigenti di vertice e/o il personale di categoria EP desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nel lavoro | | | | | | | |
| 38. Il comportamento dei dirigenti di vertice e/o il personale di categoria EP è coerente con gli obiettivi dichiarati | | | | | | | |
| 39. Esistono conflitti con i dirigenti di vertice e/o il personale di categoria EP | | | | | | | |
| 40. I dirigenti di vertice e/o il personale di categoria EP trattano i dipendenti in maniera equa | | | | | | | |
| PARTE SECONDA: La sicurezza | | | | | | | |
| 42. In particolare, come valuta il livello delle misure di sicurezza in ciascuno di questi ambiti: | Per nulla | Poco | Negativo | Positivo/ Negativo | Positivo | Abbastanza | Molto |
| impianti elettrici | 17,26 | 30,36 | 47,62 | 1,10 | 52,38 | 35,12 | 17,26 |
| illuminazione | | | | | | | |
| rumorosità | | | | | | | |
| temperatura | | | | | | | |
| polveri | | | | | | | |
| pc e videoterminali | | | | | | | |
| divieto di fumo | | | | | | | |
| PARTE TERZA: Caratteristiche del proprio lavoro | | | | | | | |
| 43. In che misura le caratteristiche di seguito elencate fanno parte dei compiti da lei svolti? | Per nulla | Poco | Positivo | Positivo/ Negativo | Negativo | Abbastanza | Molto |
| Fatica fisica | 13,43 | 25,00 | 38,43 | 0,62 | 61,57 | 41,67 | 19,91 |
| Fatica mentale | | | | | | | |
| Sovraccarico di lavoro | | | | | | | |
| Monotonia o ripetitività | | | | | | | |
| Sovraccarico emotivo | | | | | | | |
| Isolamento | | | | | | | |
| Contatti frequenti con le persone | | | | | | | |
| Diretta responsabilità del lavoro | | | | | | | |
| Rigidità di norme e procedure | | | | | | | |

| PARTE QUARTA: Indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo | | | | | | | |
|---|-------|-----------|----------|-----------------------|----------|---------|--------|
| 45. In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro? | Mai | Raramente | Negativo | Positivo/ Negativo | Positivo | A volte | Spesso |
| Soddisfazione per la propria organizzazione | | | | | | | |
| Voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione | | | | | | | |
| Sensazione di far parte di una squadra | | | | | | | |
| Voglia di andare al lavoro | | | | | | | |
| Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro | | | | | | | |
| Fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare | 11,46 | 42,36 | 53,82 | 0,86 | 46,18 | 30,21 | 15,97 |
| Sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero | | | | | | | |
| Soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro | | | | | | | |
| Condivisione dell'operato e dei valori dell'organizzazione | | | | | | | |
| Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza in generale | | | | | | | |
| Apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza in generale | | | | | | | |
| Percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno | | | | | | | |
| 46. In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro? | Mai | Raramente | Positivo | Positivo/ Negativo | Negativo | A volte | Spesso |
| Insofferenza nell'andare al lavoro | | | | | | | |
| Disinteresse per il lavoro | | | | | | | |
| Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro | | | | | | | |
| Pettegolezzo | | | | | | | |
| Risentimento verso l'organizzazione | | | | | | | |
| Aggressività e nervosismo | | | | | | | |
| Sensazione di fare cose inutili | 11,54 | 17,31 | 28,85 | 0,41 | 71,15 | 34,62 | 36,53 |
| Sensazione di contare poco nell'organizzazione | | | | | | | |
| Sensazione di non essere valutato adeguatamente | | | | | | | |
| Sensazione di lavorare meccanicamente, senza coinvolgimento | | | | | | | |
| Lentezza nell'esecuzione dei compiti | | | | | | | |
| Poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare" | | | | | | | |
| Manca di idee, assenza di iniziativa | | | | | | | |
| PARTE QUINTA: Il benessere psicologico | | | | | | | |
| 48. Negli ultimi 6 mesi le è capitato di avvertire: | Mai | Raramente | Positivo | Positivo/ Negativo | Negativo | A volte | Spesso |
| mal di testa e difficoltà di concentrazione | | | | | | | |
| mal di stomaco, gastrite | | | | | | | |
| nervosismo, irrequietezza, ansia | | | | | | | |
| senso di eccessivo affaticamento | 29,69 | 23,96 | 53,65 | 1,16 | 46,35 | 26,56 | 19,79 |
| asma, difficoltà respiratorie | | | | | | | |
| dolori muscolari e articolari | | | | | | | |
| difficoltà ad addormentarsi, insonnia | | | | | | | |
| senso di depressione | | | | | | | |
| PARTE SESTA: L'apertura all'innovazione | | | | | | | |
| 50. L'organizzazione in cui lavora è attenta a: | Mai | Raramente | Negativo | Positivo/ Negativo | Positivo | A volte | Spesso |
| acquisire nuove tecnologie | | | | | | | |
| migliorare i processi di lavoro | | | | | | | |
| confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni | | | | | | | |
| riconoscere e affrontare i problemi e gli errori del passato | | | | | | | |
| accogliere le richieste degli stakeholder interni ed esterni | 10,65 | 43,98 | 54,63 | 0,83 | 45,37 | 34,26 | 11,11 |
| introdurre nuove professionalità | | | | | | | |
| sviluppare competenze innovative nei dipendenti | | | | | | | |
| stabilire rapporti di collaborazione con altre organizzazioni | | | | | | | |
| sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro | | | | | | | |
| PARTE SETTIMA: Suggerimenti | | | | | | | |
| 51. Quali sono, secondo lei, le cose più urgenti da migliorare nella sua organizzazione? (massimo 3 risposte) | | | | | | | |
| La confortevolezza dell'ambiente di lavoro | | | | 8,33 | | | |
| La sicurezza dell'ambiente di lavoro | | | | 16,67 | | | |
| La circolazione e la chiarezza delle informazioni | | | | 12,5 | | | |
| I rapporti tra colleghi | | | | 16,67 | | | |
| I rapporti con i superiori | | | | 16,67 | | | |
| I rapporti tra le diverse Unità Organizzative | | | | 12,5 | | | |
| I supporti informatici e tecnologici | | | | 16,67 | | | |
| La flessibilità dell'orario di lavoro | | | | 8,33 | | | |
| La chiarezza degli obiettivi e dei compiti | | | | 41,67 | | | |
| La valorizzazione del personale | | | | 50 | | | |
| La formazione e l'aggiornamento del personale | | | | 25 | | | |
| Il sistema di distribuzione degli incentivi | | | | 54,17 | | | |
| La struttura organizzativa o i processi di lavoro | | | | 25 | | | |
| I sistemi di valutazione del personale | | | | 37,5 | | | |
| L'assegnazione delle risorse | | | | 16,67 | | | |

c) Nei primi giorni del 2013, ovvero entro il 18 gennaio, si sono concluse le due rilevazioni riguardanti la valutazione del proprio superiore gerarchico (Allegato 4 al Sistema: *Questionario per la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, dirigenza di vertice*. Allegato 5: *Questionario per la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, dirigenza non di vertice o personale di categoria EP*), una per il Direttore Generale, da parte del personale di categoria EP, l'altra avente ad oggetto la valutazione del personale di categoria EP, da parte del personale di categoria B, C e D dagli stessi coordinati.

Alla prima rilevazione hanno partecipato 19 unità di categoria EP su un totale di 28 unità, con un tasso di copertura del 68% circa. La rilevazione ha evidenziato un giudizio complessivamente positivo per il Direttore Generale, in media, per l'intero questionario, si registra una percentuale di risposte positive pari al 67,46%, ovvero quasi 13 rispondenti su un totale di 19 unità. In particolare, gli item 2, 3, 4, 6, 8 e 11 registrano valori sopra la media, gli altri si presentano con valori compresi tra il 58% ed il 63%, tranne che nell'item 7 nel quale si registra una affermazione positiva per il 47,37% dei rispondenti.

| Allegato 4 - Questionario per la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, Dirigenza di vertice | | | | |
|---|---|------------|------------|-------------------------|
| Questionario | | % Positive | % Negative | %Positive/ %Negative |
| 1 | Lo stile di leadership del Dirigente di vertice ti agevola nell'espressione delle tue potenzialità e nel superamento di possibili blocchi emotivo/psicologici | 63,16 | 36,84 | 1,71 |
| 2 | Il Dirigente di vertice ha le idee chiare sugli obiettivi di medio-lungo periodo, ossia, di quelli che impattano fortemente sulla crescita della Struttura da te coordinata | 73,68 | 26,32 | 2,80 |
| 3 | Il Dirigente di vertice ha un approccio fortemente orientato alla soluzione dei problemi | 78,95 | 21,05 | 3,75 |
| 4 | Il Dirigente di vertice ha le competenze giuste per ricoprire il ruolo che occupa | 84,21 | 15,79 | 5,33 |
| 5 | Nell'eventualità vivessi un momento di disagio professionale, ti rivolgeresti al Dirigente di vertice senza timori e senza la preoccupazione di alterare gli equilibri preesistenti | 63,16 | 36,84 | 1,71 |
| 6 | Il Dirigente di vertice ha le giuste competenze per riuscire ad affrontare ogni situazione lavorativa problematica | 78,95 | 21,05 | 3,75 |
| 7 | Il Dirigente di vertice valuta obiettivamente i suoi diretti collaboratori senza particolari favoritismi | 47,37 | 52,63 | 0,90 |
| 8 | Il Dirigente di vertice favorisce la crescita professionale dei suoi diretti collaboratori compatibilmente con le loro aspirazioni | 68,42 | 31,58 | 2,17 |
| 9 | Il Dirigente di vertice usa, nell'ambito del suo lavoro, strumenti tipici di project management, ossia valuta e controlla la coerenza tra tempi, risorse e obiettivi | 57,89 | 42,11 | 1,37 |
| 10 | Il Dirigente di vertice ha ottime doti relazionali | 57,89 | 42,11 | 1,37 |
| 11 | Il Dirigente di vertice organizza le necessarie riunioni per mettere al corrente i suoi diretti collaboratori degli obiettivi da perseguire e per analizzare le cose che non vanno | 68,42 | 31,58 | 2,17 |

Alla seconda valutazione non sono stati sottoposti i superiori gerarchici di categoria EP aventi meno di sei collaboratori, **ovvero** 9 su 28 unità. A fronte di 327 potenziali questionari ne sono stati somministrati 176, con una copertura percentuale media del 53,82%. Il tasso di copertura medio è determinato da una elevata variabilità, in quanto, con riferimento ai singoli EP, soggetti ai questionari, si passa da una percentuale di copertura minima del 27,78% ad una massima del 94,44%. La percentuale media di copertura è superata da 12 unità su 19.

La rilevazione ha evidenziato un giudizio complessivamente positivo sul personale dirigente non di vertice o di categoria EP, in media, per l'intero questionario, si registra una percentuale di risposte positive pari al 86,73%, ovvero quasi 153 unità su un totale di 176 unità. In particolare, gli item 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 e 10 registrano valori sopra la media, ma gli altri registrano valori, comunque, compresi tra il 75% e l'81% circa.

| Allegato 5 - Questionario per la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, dirigenza non di vertice o personale di categoria EP | | | | |
|---|---|------------|------------|-------------------------|
| Questionario | | % Positive | % Negative | %Positive/ %Negative |
| 1 | Lo stile di leadership del tuo EP di riferimento ti agevola nell'espressione delle tue potenzialità e fa spesso da blocco emotivo/psicologico | 93,14 | 6,86 | 13,58 |
| 2 | Il tuo EP di riferimento ha le idee chiare sugli obiettivi di medio-lungo periodo, ossia, di quelli che impattano fortemente sulla crescita della Struttura coordinata | 86,71 | 13,29 | 6,52 |
| 3 | Il tuo EP ha un approccio fortemente orientato alla soluzione dei problemi | 78,95 | 21,05 | 3,75 |
| 4 | Il tuo EP ha le competenze giuste per ricoprire il ruolo che occupa | 90,91 | 9,09 | 10,00 |
| 5 | Nell'eventualità vivessi un momento di disagio professionale, ti rivolgeresti al tuo EP di riferimento senza timori e senza la preoccupazione di alterare equilibri preesistenti | 88,07 | 11,93 | 7,38 |
| 6 | Il tuo EP di riferimento ha le giuste competenze per riuscire ad affrontare ogni situazione lavorativa problematica | 87,43 | 12,57 | 6,96 |
| 7 | Il tuo EP di riferimento valuta obiettivamente i suoi sottoposti senza particolari favoritismi | 87,93 | 12,07 | 7,29 |
| 8 | Il tuo EP di riferimento favorisce la crescita professionale dei suoi sottoposti compatibilmente con le loro aspirazioni | 87,28 | 12,72 | 6,86 |
| 9 | Il tuo EP di riferimento usa, nell'ambito del suo lavoro, strumenti tipici di project management, ossia valuta e controlla la coerenza tra tempi, risorse e obiettivi | 81,61 | 18,39 | 4,44 |
| 10 | Il tuo EP di riferimento ha ottime doti relazionali | 91,48 | 8,52 | 10,74 |
| 11 | Il tuo EP di riferimento organizza le necessarie riunioni per mettere al corrente i suoi diretti collaboratori degli obiettivi da perseguire e per analizzare le cose che non vanno | 75,00 | 25,00 | 3,00 |

d) Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 26 febbraio 2013, ha tenuto conto dei seguenti documenti per la valutazione dei risultati del Direttore Generale:

- *l'allegato 1 al Sistema*, ad opera del personale di categoria B, C e D del questionario atto alla rilevazione del livello di benessere organizzativo (Allegato 1);
- *l'allegato 4 al Sistema*, ad opera del personale di categoria EP del questionario per la valutazione del proprio superiore gerarchico Dirigente di vertice (Allegato 2);
- *l'allegato 13 al Sistema*, ovvero del rapporto di autovalutazione da parte del Direttore Generale (Allegato 3);
- *l'allegato 14 al Sistema*, ovvero del report di sintesi per la determinazione della performance organizzativa, ad opera dell'Area Programmazione, Valutazione, controllo di Gestione e Statistica (Allegato 4), dal quale a seguito di un punteggio di 99,74 è scaturita una pesatura finale di **33,30 punti**;
- *l'allegato 15 al Sistema*, supportata anche dalla somministrazione del questionario sul benessere organizzativo e del questionario per la valutazione del proprio superiore gerarchico, ovvero della scheda di valutazione dei comportamenti del Direttore Generale, espressa dal Rettore, prof. Giuliano Volpe, per il periodo novembre 2011 – dicembre 2012 (Allegato 5), che ha determinato una pesatura finale di **61,67 punti**. Pertanto, la valutazione riguardante il Direttore Generale, avendo avuto esito positivo (94,97/100 punti), gli ha consentito di ricevere la retribuzione di risultato, nella misura del 20%, ai sensi del Decreto Ministeriale n. 315 del 21 luglio 2011.

e) Nei giorni 6 e 7 marzo 2013, la Commissione di Valutazione ha proceduto alla valutazione finale del personale di categoria EP, per gli obiettivi assegnati nel 2012, alla presenza del Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo, del Direttore Generale e, a seconda che il valutato fosse, rispettivamente un EP di Facoltà o di Dipartimento, capo Area o vicario dell'Amministrazione Centrale, del Preside o del Direttore di Dipartimento o del Prorettore o del Responsabile di Area.

La valutazione di ogni EP è stata svolta attraverso singoli colloqui durante i quali i valutati hanno esposto ed argomentato nel dettaglio quanto precedentemente presentato e sottoscritto, ossia mediante lo schema di Rapporto di autovalutazione.

La Commissione, per ogni valutato, tenuto conto di quanto documentato nel suddetto rapporto e dall'esito del colloqui, ha misurato il raggiungimento degli obiettivi ed il comportamento tenuto, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione del personale di categoria EP, ha riportato una valutazione positiva di tutti i valutati e con una distribuzione di punteggi come indicato in (tab.17), collocando tutti i valutati nella fascia di valutazione più alta (100 – 90 punti).

Tab. 17 Distribuzione dei punteggi della valutazione finale personale EP

| EP | Punteggio Obiettivi | Punteggio Comportamenti | Totale |
|----|---------------------|-------------------------|--------|
| A | 62,24 | 31,94 | 94,18 |
| B | 66,67 | 23,81 | 90,48 |
| C | 66,15 | 28,57 | 94,72 |
| D | 66,60 | 28,57 | 95,17 |
| E | 66,67 | 25,00 | 91,67 |
| F | 66,67 | 25,00 | 91,67 |
| G | 66,67 | 25,00 | 91,67 |
| H | 66,67 | 25,00 | 91,67 |
| I | 66,67 | 26,19 | 92,86 |
| L | 66,67 | 26,19 | 92,86 |
| M | 66,67 | 26,19 | 92,86 |
| N | 66,67 | 26,19 | 92,86 |
| O | 66,67 | 26,19 | 92,86 |
| P | 66,67 | 26,19 | 92,86 |
| Q | 66,67 | 26,19 | 92,86 |
| R | 66,67 | 27,38 | 94,05 |
| S | 66,67 | 27,77 | 94,44 |
| T | 66,67 | 28,57 | 95,24 |
| U | 66,67 | 28,57 | 95,24 |
| V | 66,67 | 28,57 | 95,24 |
| Z | 66,67 | 28,57 | 95,24 |
| W | 66,67 | 28,57 | 95,24 |
| X | 66,67 | 28,57 | 95,24 |
| K | 66,67 | 28,57 | 95,24 |
| J | 66,67 | 28,57 | 95,24 |
| Y | 66,67 | 28,57 | 95,24 |
| AA | 66,67 | 28,57 | 95,24 |
| AB | 66,67 | 28,57 | 95,24 |
| AC | 66,67 | 25,00 | 91,67 |

Il punteggio medio ed la dispersione media corrispondono rispettivamente di 93,76 ed 1,5 punti. In conclusione, il risultato definito in tabella ha riconosciuto il diritto a percepire l'indennità di risultato in misura uguale a ciascun EP valutato.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Il Piano della Performance i, per l'anno 2012, non rileva ancora un ciclo della performance collegato agli aspetti economici e finanziari desumibili dal bilancio. Pertanto, non è possibile integrare gli obiettivi e risultati, quindi, non potranno essere esplicitati i risultati in termini di efficienza ed economicità. Rimane fermo, però, che l'introduzione della contabilità analitica consentirà, a partire dall'anno 2014, di realizzare l'integrazione mancante.

Inoltre, per le stesse ragioni sopra esposte, sempre in riferimento all'anno 2012, non è possibile riportare la quantificazione di quei dati utili a documentare il calcolo degli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione.

Di seguito si riportano le risorse umane (fig. 7) che, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 3, comma 6 e art. 14, comma 9, del decreto, sono state destinate all'implementazione e/o al funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance.

Fig. 7 risorse umane destinate all'implementazione del ciclo della performance

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

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Nel corso del 2012, l'Ateneo, mediante le attività del Comitato Pari Opportunità, ha presentato all'Ente Regione, il progetto denominato "Capitanata Coraggiosa". Tale progetto intende sostenere attivamente e concretamente la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa favorendo, contestualmente, l'aumento del tasso di occupazione femminile. In particolare, il sopracitato progetto è rivolto alla promozione di una maggiore flessibilità del lavoro femminile nelle imprese private e alla diffusione di una cultura della conciliazione e della corresponsabilità genitoriale, protesa alla promozione di un'equa distribuzione del lavoro tra i sessi. Inoltre, l'Ateneo ha promosso e realizzato il corso d'insegnamento per gli studenti "Teoria della violenza psichica e rapporti evolutivi: Considerazioni su alcune dinamiche fondamentali nel rapporto tra uomo e donna".

L'Ateneo, in merito alla tutela dei diritti dei lavoratori e alla sorveglianza del benessere professionale di ogni componente, nell'ambito dell'attuazione dei principi della Carta Europea dei ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (HR Excellence in Research), ha attivato uno sportello legale per i giovani ricercatori nel caso di conflitto con i loro mentori e/o nelle ipotesi di mobbing.

Il lungo percorso di attività ed incontri degli ultimi anni sul tema delle pari opportunità ha prodotto l'attivato del master di I livello in "Esperto nella formazione per le pari opportunità e nella promozione della cultura di genere, che avuto la sua fisiologica conclusione nei primi mesi del 2013.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità del processo per la redazione della Relazione sulla performance relativa all'anno 2012 sono espliciti e rappresentati nella figura 8. Dalla stessa è possibile rilevare la fase 1 "Presentazione e coordinamento delle attività connesse alla definizione della Relazione", che ha coinvolto in prima persona il Direttore Generale, dott. Costantino Quartucci. Nella fase 2 è stata effettuata la raccolta, classificazione ed analisi dei risultati dei questionari relativi alla rilevazione del benessere organizzativo, del grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance, da parte del personale di categoria EP, la valutazione del proprio superiore gerarchico di categoria EP da parte del personale sia dell'Amministrazione Centrale che dei Poli.

Nella fase 3 è stata eseguita l'analisi dei fattori esterni intervenuti nel corso dell'anno e di cui non era stato possibile tener conto nell'analisi di contesto riportata nello "Schema di Paino della Performance". Nella fase 4 è stata compiuta l'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi, strategici ed operativi. Nelle fasi 5 e 6 è realizzata la presentazione della Relazione sulla performance al Consiglio di Amministrazione, al Nucleo di Valutazione ed alla CIVIT.

Fig. 8 Processo del ciclo della performance

| FASI | SOGGETTI | TEMPI | | | | | RESPONSABILITÀ |
|---|--------------|----------|-------|--------|--------|--------|--|
| | | febbraio | marzo | aprile | maggio | giugno | |
| Presentazione e coordinamento delle attività connesse alla definizione della Relazione | C. Quartucci | | | | | | DIRETTORE GENERALE |
| Analisi dei risultati delle indagini sul personale | M. Mazzone | | | | | | AREA PROGRAMMAZIONE, VALUTAZIONE, CONTROLLO DI GESTIONE E STATISTICA |
| | N. La Porta | | | | | | |
| | M. Savastano | | | | | | |
| Raccolta delle informazioni di interesse degli stakeholder esterno | M. Savastano | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Verifica degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi riportati nello "Schema di Piano della Performance" | M. Mazzone | | | | | | |
| | N. La Porta | | | | | | |
| Condivisione con gli organi di governo | M. Mazzone | | | | | | |
| Invio della Relazione al Nucleo di Valutazione ed alla CIVIT | N. La Porta | | | | | | |

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

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

Per il triennio 2011-2013, la definizione dello Schema di Piano delle Performance si è collocato all'interno di un periodo particolarmente complesso per il "Sistema Università" che ha influenzato gli indirizzi e gli obiettivi strategici del Schema stesso. Al fine di rendere chiaro il quadro delle risorse finanziarie a cui l'Ateneo ha fatto riferimento, in coerenza con la programmazione economico finanziaria, è doveroso analizzare l'andamento negli ultimi anni della consistenza del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) di cui all'art. 5 della L. 537/1993 e s.m.i..

In particolare, fino al 2009, i valori del FFO hanno avuto un andamento di crescita continua. Successivamente, una serie di interventi legislativi, che ne hanno arrestato la crescita ed il contestuale decremento degli stanziamenti, creando un clima di incertezza sui trasferimenti statali alle Università, accentuato ulteriormente dal ritardo con il quale lo stesso è stato assegnato.

Si specifica che, oltre alla sostanziale riduzione dei finanziamenti messi a disposizione da parte dello Stato, ha avuto ripercussioni sui bilanci degli Atenei anche la nuova metodologia di riparto degli stessi.

Questi provvedimenti finanziari, infatti, hanno prodotto dei tagli indiscriminati che non hanno tenuto in debita considerazione aspetti fondamentali, quali le caratteristiche del tessuto socio-economico dei territori su cui operano gli Atenei e i peculiari livelli di crescita raggiunti dalle singole Università.

In un contesto così difficoltoso, l'Ateneo, in ragione della politica di bilancio prudentiale adottata, tesa al massimo rigore nella razionalizzazione delle spese e nell'eliminazione dello spreco, è stato in grado di fronteggiare la congiuntura finanziaria verificatosi nel Sistema negli anni 2010-2011.

Malgrado, il nuovo sistema dei finanziamenti ministeriali abbia drasticamente interrotto la spinta allo sviluppo dell'Ateneo foggiano che, data la sua giovane età, sta ancora vivendo la delicata fase del consolidamento, resa ancora più faticosa dal contesto territoriale finanziariamente depresso nel quale si trova ad operare.

Aspetti, questi ultimi, che non sono stati tenuti minimamente in considerazione nell'individuazione dei criteri definiti in questi anni per la ripartizione della quota premiale da assegnare a seguito della valutazione.

Lo Schema di Piano della Performance si inserisce in un contesto particolarmente complesso, in quanto l'azione amministrativa, in virtù dell'avvenuta riforma dello statuto è volta alla definizione dei processi finalizzati alla ottimizzazione dell'efficienza e dell'efficacia della stessa azione amministrativa.

Quindi, trattandosi della fase di avvio del Ciclo di gestione della performance, nell'ambito delle azioni di miglioramento del ciclo stesso si rende necessaria la realizzazione dell'integrazione tra la pianificazione della performance e il processo di programmazione economico finanziaria così come previsto dall'art.5, comma 1, e dall'art. 10, comma 1, lett. A) del Dlgs n. 150/2009. Il collegamento e l'integrazione sopraesposti potranno essere garantiti in ragione alla coerenza del calendario con cui si sviluppano i due processi, al coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolte, alla predisposizione di un sistema informativo ed informatico integrato con strumenti di reportistica integrata dei due processi di cui sopra, alla coerenza dei contenuti.

La progressiva introduzione della contabilità economico-patrimoniale e del controllo di gestione, pianificati a partire dall'anno 2013, dovrebbe consentire all'organizzazione di dotarsi di un adeguato sistema di budgeting coordinato in maniera sistematica, con i sistemi di misurazione e valutazione delle prestazioni, e dovrebbe incrementare, inoltre, le azioni di informazione rivolte al personale tecnico amministrativo ed ai responsabili di struttura.

Tali azioni, in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza, si rendono necessarie e opportune al fine di rendere la valutazione un effettivo strumento di gestione e sviluppo della performance dell'Ateneo e di, contestualmente, offrire, in base alla valutazione delle prestazioni, trasparenza al sistema e ai criteri di ripartizione del salario accessorio.

Il percorso individuato, se esteso a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, al fine di rafforzare il collegamento tra performance organizzativa e performance individuale, potrebbe consentire di sviluppare e completare il sistema di allineamento degli obiettivi strategici, operativi ed individuali.

Allegato 1 - Documenti del ciclo di gestione della performance

| Documento | Data di approvazione | Data di pubblicazione | Data ultimo aggiornamento | Link documento |
|--|----------------------|-----------------------|---------------------------|---|
| Sistema di misurazione e valutazione della performance | 28/03/2012 | 28/03/2012 | | http://www.unifg.it/operazionetrasparenza/dwn/sistema-misurazione-2012.pdf |
| Piano della performance | 25/01/2012 | 25/01/2012 | | http://www.unifg.it/operazionetrasparenza/dwn/piano-performance-2012-2014-completo.pdf |
| Programma triennale per la trasparenza e l'integrità | 25/05/2011 | 25/05/2011 | | http://www.unifg.it/operazionetrasparenza/dwn/programma-triennale-trasparenza.pdf |
| Standard di qualità dei servizi | | | | |