



**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI  
DELL'INSUBRIA**

**ANNO 2012**

## **INDICE**

<b>1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI</b>	<b>Pag. 4</b>
2.1. Il contesto esterno di riferimento	
2.2. L'Amministrazione	
2.3. I risultati raggiunti	
2.4. Le criticità e le opportunità	
<b>3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b>	<b>Pag. 7</b>
3.1. Obiettivi strategici	
3.2. Obiettivi individuali	
<b>4. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE</b>	<b>Pag. 14</b>
<b>5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	<b>Pag. 16</b>
5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	
5.2. Processo di raccolta dei dati	
5.3. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	

## 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla *Performance*, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n°150, costituisce il documento mediante il quale l'Amministrazione illustra a consuntivo a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati organizzativi e individuali raggiunti dall'Ateneo nel corso dell'anno precedente rispetto ai singoli obiettivi programmati e alla risorse impegnate.

La presente Relazione è stata redatta tenuto conto delle linee guida fornite dalla CIVIT con deliberazione n.5/2012.

La performance dell'Amministrazione viene analizzata sulla base dei contenuti del Piano triennale predisposto in attuazione del Sistema e Misurazione e Valutazione delle Performance, limitatamente all'annualità cui si riferisce la Relazione stessa (2012).

In un contesto di cambiamento come quello che caratterizza il sistema universitario nazionale e la Pubblica Amministrazione nel suo complesso, l'Università degli Studi dell'Insubria, fin dalla prima stesura del piano triennale della performance (2011\_2013), ha ritenuto opportuno un approccio graduale alla definizione ed alla implementazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Nel 2011, di conseguenza, una prima misurazione e valutazione dei risultati ha interessato un campione limitatissimo di personale (i tre dirigenti in servizio). Il 2012 rappresenta per l'Ateneo l'anno della prima effettiva applicazione del Ciclo di gestione della performance con la sua estensione anche al personale delle Elevate professionalità (complessivamente n. 12 unità di personale).

Nel Piano della Performance per l'anno 2012 sono stati evidenziati gli indirizzi e gli obiettivi di Ateneo e quelli operativi e, quindi, i relativi indicatori per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire.

L'avviamento graduale del nuovo sistema discende anche dal profondo mutamento in atto nella organizzazione dell'intera Università.

Ancora prima dell'adozione del nuovo Statuto, modificato in ossequio alle disposizioni contenute nella Legge 240/2010, l'Università degli studi dell'Insubria ha avviato una profonda e radicale revisione della propria struttura organizzativa.

Si è passati infatti da ben 23 strutture decentrate (5 facoltà e 18 dipartimenti) a soli 7 nuovi dipartimenti.

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

### **2.1. Il contesto esterno di riferimento**

Nel 2012 il trend negativo dell'andamento dell'economia italiana, già manifestatosi negli anni precedenti, si è ulteriormente aggravato impattando negativamente sul mercato del lavoro e determinando una stagnazione nei consumi dovuta in primo luogo alla diminuzione del potere d'acquisto delle famiglie. Gli sforzi del Governo in termini di contenimento della spesa pubblica hanno riguardato tutta la Pubblica Amministrazione in generale e pertanto anche il settore dell'Istruzione universitaria. Basti ricordare che l'ammontare complessivo del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), è ritornato su valori del 2004 a fronte di una crescita complessiva all'interno del sistema universitario, anche nell'ultimo periodo le spese di personale sono state contenute per effetto del blocco degli aumenti stipendiali e per la limitazione al turnover.

La recente riforma del sistema universitario derivante dalla legge 240/2010 ha introdotto elementi innovativi su governance, reclutamento e stato giuridico dei docenti, diritto allo studio e valutazione dei risultati, attraverso un'attuazione graduale e subordinata a decreti legislativi e ministeriali.

### **2.2. L'Amministrazione**

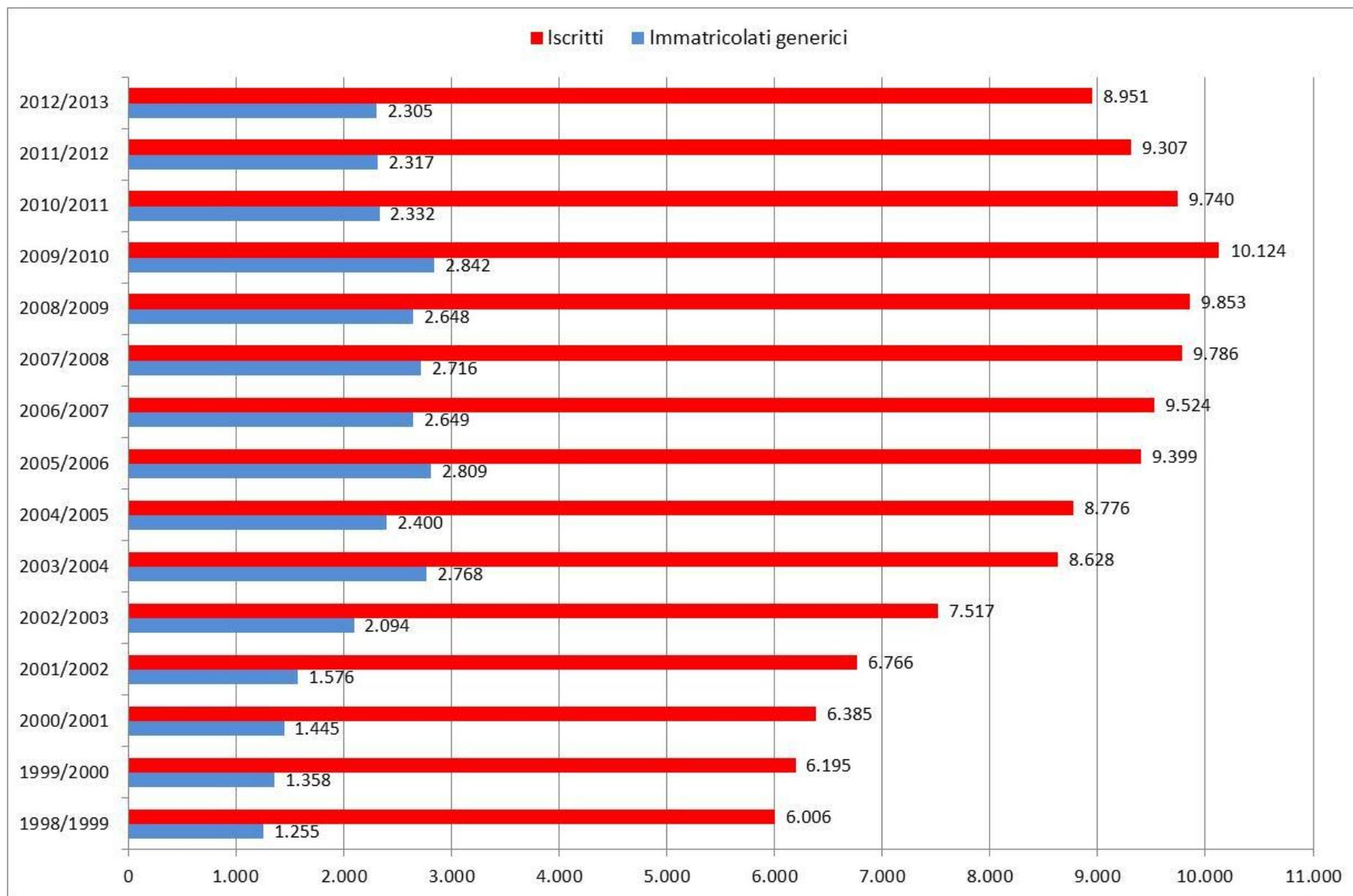
In questa sezione si riporta un quadro riassuntivo con alcuni tra i principali dati quantitativi che caratterizzano l'Università degli Studi dell'Insubria.

#### **2.2.1. Studenti**

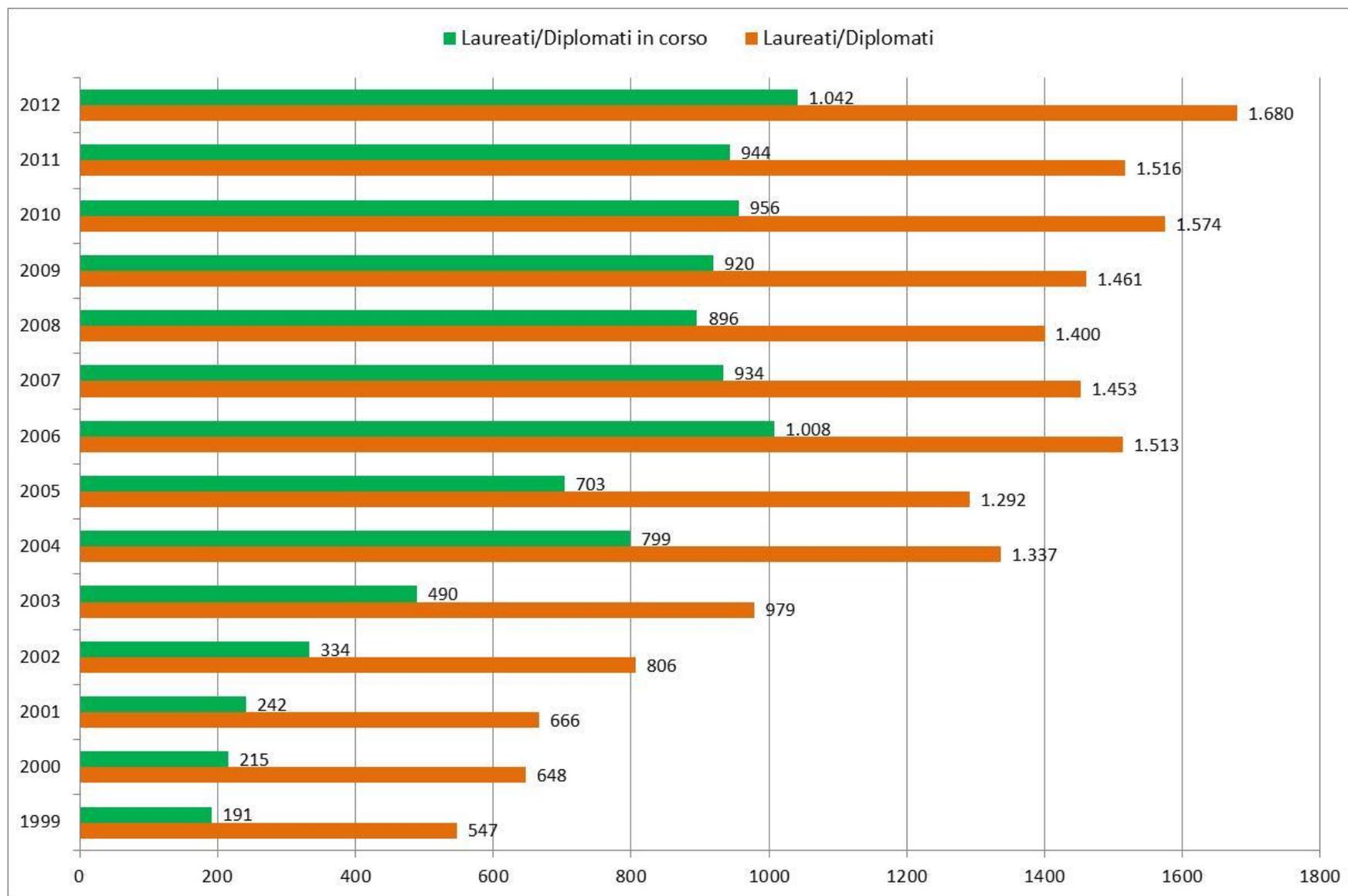
Il grafico 1 riporta il numero di immatricolati (includendo anche gli immatricolati con una carriera pregressa) ed il numero di iscritti dall'a.a. 1998/1999 all'a.a.

2012/2013. L'andamento evidenzia un incremento fino all'a.a. 2009/2010 a cui è seguita una flessione negli anni accademici successivi. Il fenomeno è dovuto ad un iniziale ampliamento dell'offerta formativa avvenuto nel primo decennio di vita dell'ateneo a cui ha fatto seguito la riforma degli ordinamenti dei corsi di studio ai sensi del DM 270/2004, con conseguente razionalizzazione dell'offerta formativa. Il numero di laureati/diplomati dal 1999 al 2012 (grafico 2) ha avuto, nel corso degli anni, una crescita fisiologica, dalle 547 unità dell'anno solare 1999, primo dato significativo per l'Ateneo, alle 1.680 dell'anno solare 2012. Negli ultimi 5 anni il dato medio dei laureati si è attestato intorno alle 1.500 unità. Significativa è anche la percentuale di laureati in corso rispetto al totale, da 35% dei primi anni a 62% degli ultimi anni.

**Grafico 1. Andamento degli iscritti e immatricolati dall'a.a. 1999/2000 all'a.a. 2012/2013**



**Grafico 2. Andamento dei laureati/ diplomati dall'anno solare 1999 all'anno 2012**



### 2.2.2. Ricerca

I progetti ammessi a cofinanziamento Europeo per i progetti del sesto e settimo programma quadro sono riportati in Tabella 1. Gli esiti del settimo programma quadro sono stati migliori rispetto al precedente, con un finanziamento pari quasi al doppio.

L'andamento del numero dei progetti PRIN ammessi a cofinanziamento MIUR e relativo finanziamento ottenuto dal 2001 al 2010 è riportata in Tabella 2. I dati riportati evidenziano un andamento altalenante sia nel numero che nel finanziamento ottenuto. Per quanto riguarda l'ultimo dato relativo al 2010 con 12 progetti finanziati e un finanziamento di circa un milione di euro si segnala che è l'esito alla partecipazione al bando PRIN 2010-2011 (quindi di due anni). A partire da questo sono state introdotte alcune novità nella selezione dei progetti, tra cui: la selezione dei progetti non è più curata soltanto dal MIUR, i progetti non hanno più durata biennale, ma triennale; le dimensioni dei progetti cambiano sensibilmente diventando di grandi dimensioni; per ogni area disciplinare è predeterminata la quota di risorse disponibili.

**Tabella 1. Progetti ammessi a cofinanziamento Europeo**

<b>programma quadro</b>	<b>n.ro progetti</b>	<b>finanziamento</b>
VI	6	1.607.222
VII	12	2.911.826

**Tabella 2. PRIN finanziati e cofinanziamento MIUR assegnato dal 2001 al 2010**

AREA	Unità finanz.										Cofin ass. Miur									
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
01: Scienze matematiche e informatiche	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	37.578	19.411	22.700	12.600	0	17.000	0	37.184
02: Scienze fisiche	2	0	3	1	2	6	4	4	2	3	163.756	0	81.735	33.600	79.600	258.065	264.100	143.900	70.700	264.424
03: Scienze chimiche	3	0	1	2	2	1	3	3	1	1	223.000	0	27.000	70.500	77.750	66.000	85.800	116.800	26.000	49.063
04: Scienze della Terra	0	0	1	0	1	2	2	1	0	0	0	0	50.288	0	19.000	58.000	35.000	17.000	0	0
05: Scienze biologiche	4	2	8	3	4	4	4	9	3	5	382.397	123.200	189.837	59.445	99.440	127.094	151.600	323.500	109.300	247.380
06: Scienze mediche	1	1	4	3	4	14	4	5	5	3	145.000	180.935	180.448	83.500	118.980	295.592	176.700	174.200	158.000	69.721
07: Scienze agrarie e veterinarie	0	0	1	1	1	1	0	1	3	0	0	0	16.500	12.000	12.358	38.480	0	50.000	96.000	0
08: Ingegneria civile ed Architettura	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	32.300	36.850	0	38.800	0	0	0
09: Ingegneria industriale e dell'informazione	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50.000	0
10: Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26.500	0	0	0	0	0	0	0
11: Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	10.750	26.536	0	0	0	0	0	0
12: Scienze giuridiche	0	3	0	4	0	3	0	6	2	1	0	68.686	0	83.780	0	35.000	0	143.500	19.500	9.296
13: Scienze economiche e statistiche	2	0	0	1	1	2	1	1	2	1	105.678	0	0	14.690	23.600	43.265	17.800	17.700	25.000	10.329
14: Scienze politiche e sociali	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	26.235	0	0	0	11.400	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>1.019.831</b>	<b>372.821</b>	<b>646.871</b>	<b>435.762</b>	<b>490.278</b>	<b>934.096</b>	<b>781.200</b>	<b>1.003.600</b>	<b>554.500</b>	<b>687.397</b>

### 2.2.3. Risorse finanziarie

Le risorse finanziarie, nel periodo dal 2008 al 2011, sono riportate nelle tabelle 3 e 4. Dal lato delle entrate si evidenzia un aumento delle entrate dalla contribuzione studentesca fino al 2010, seguito da una flessione nel 2011; per quanto riguarda il Fondo di Finanziamento ordinario, nel 2011 si registra un aumento a seguito della flessione del 2009. Dal lato delle uscite si evidenzia un aumento delle spese per il personale.

**Tabella 3. Ripartizione entrate conto consuntivo dal 2008 al 2011**

ENTRATE	2008		2009		2010		2011	
	€	%	€	%	€	%	€	%
<b>Risorse ministeriali</b>	<b>55.614.968</b>	<b>71,6%</b>	<b>52.413.755</b>	<b>67,0%</b>	<b>50.833.085</b>	<b>62,8%</b>	<b>51.518.162</b>	<b>65,3%</b>
FFO	40.067.831	51,6%	40.698.563	52,0%	39.406.977	48,7%	40.647.698	51,5%
Edilizia	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Cofinanziamento per la Ricerca Scientifica (PRIN)	435.762	0,6%	646.871	0,8%	200.920	0,2%	372.821	0,5%
Altre	15.111.375	19,4%	11.068.321	14,1%	11.225.188	13,9%	10.497.643	13,3%
<b>Contribuzione studentesca</b>	<b>12.983.358</b>	<b>16,7%</b>	<b>16.889.132</b>	<b>21,6%</b>	<b>16.909.808</b>	<b>20,9%</b>	<b>16.323.080</b>	<b>20,7%</b>
<b>Trasferimenti da enti pubblici e privati</b>	<b>6.049.071</b>	<b>7,8%</b>	<b>5.737.353</b>	<b>7,3%</b>	<b>9.508.534</b>	<b>11,7%</b>	<b>7.028.657</b>	<b>8,9%</b>
Trasferimenti da enti partecipanti all'accordo di programma	60.000	0,1%	50.000	0,1%	50.000	0,1%	50.000	0,1%
Altri enti pubblici	601.044	0,8%	835.043	1,1%	4.670.266	5,8%	1.712.256	2,2%
Assegnazioni da enti privati	2.180.414	2,8%	919.838	1,2%	820.476	1,0%	1.201.915	1,5%
Altri contributi	3.207.614	4,1%	3.932.472	5,0%	3.967.792	4,9%	4.064.485	5,1%
<b>Entrate per vendita di beni e servizi</b>	<b>1.076.883</b>	<b>1,4%</b>	<b>858.838</b>	<b>1,1%</b>	<b>957.390</b>	<b>1,2%</b>	<b>849.525</b>	<b>1,1%</b>
<b>Altre entrate</b>	<b>2.000.942</b>	<b>2,6%</b>	<b>2.331.368</b>	<b>3,0%</b>	<b>2.787.984</b>	<b>3,4%</b>	<b>3.220.055</b>	<b>4,1%</b>
<b>Totale</b>	<b>77.725.223</b>	<b>100,0%</b>	<b>78.230.446</b>	<b>100,0%</b>	<b>80.996.801</b>	<b>100,0%</b>	<b>78.939.479</b>	<b>100,0%</b>

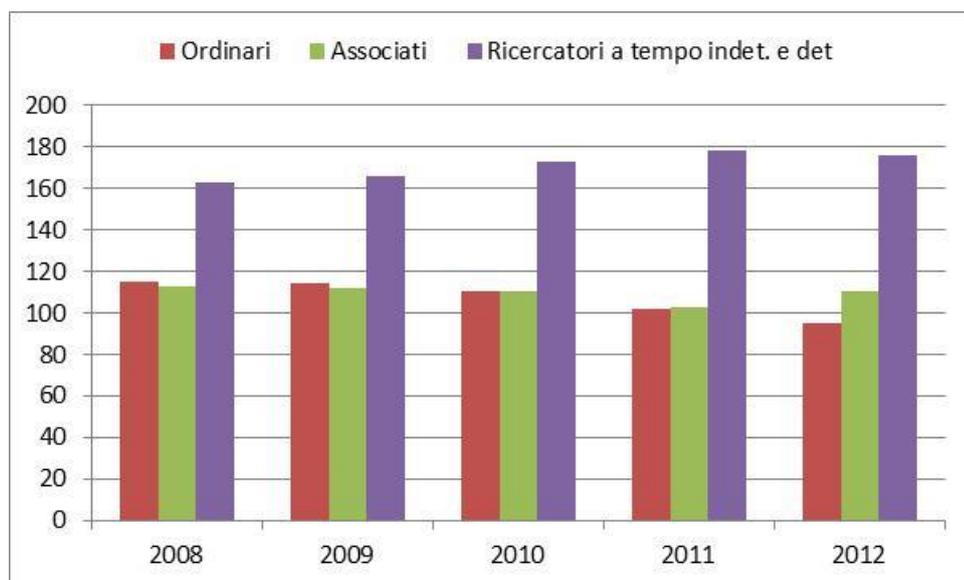
**Tabella 4. Ripartizione uscite conto consuntivo dal 2008 al 2011**

USCITE	2008		2009		2010		2011	
	€	%	€	%	€	%	€	%
<b>Spese per il personale</b>	<b>43.312.986</b>	<b>58,8%</b>	<b>46.502.610</b>	<b>61,5%</b>	<b>48.344.336</b>	<b>61,2%</b>	<b>47.452.795</b>	<b>60,5%</b>
<b>Interventi per studenti</b>	<b>10.514.165</b>	<b>14,3%</b>	<b>10.134.581</b>	<b>13,4%</b>	<b>10.189.824</b>	<b>12,9%</b>	<b>10.177.439</b>	<b>13,0%</b>
<b>Spese per acquisto di beni e servizi</b>	<b>5.871.844</b>	<b>8,0%</b>	<b>6.452.880</b>	<b>8,5%</b>	<b>5.887.998</b>	<b>7,5%</b>	<b>6.333.753</b>	<b>8,1%</b>
<b>Trasferimento alle strutture</b>	<b>8.329.622</b>	<b>11,3%</b>	<b>5.415.719</b>	<b>7,2%</b>	<b>7.151.137</b>	<b>9,1%</b>	<b>6.554.531</b>	<b>8,4%</b>
Funzionamento strutture didattiche, scientifiche e di servizio	6.038.355	8,2%	3.819.323	5,1%	4.753.901	6,0%	3.686.029	4,7%
Spese per ricerca scientifica	2.291.266	3,1%	1.596.396	2,1%	2.397.236	3,0%	2.868.503	3,7%
Altro		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%
<b>Spese per investimento</b>	<b>1.486.255</b>	<b>2,0%</b>	<b>3.141.924</b>	<b>4,2%</b>	<b>3.170.623</b>	<b>4,0%</b>	<b>3.850.368</b>	<b>4,9%</b>
Immobili	949.289	1,3%	2.279.722	3,0%	2.741.553	3,5%	3.076.156	3,9%
Altro	536.966	0,7%	862.202	1,1%	429.070	0,5%	774.212	1,0%
<b>Altre uscite</b>	<b>4.147.650</b>	<b>5,6%</b>	<b>3.943.715</b>	<b>5,2%</b>	<b>4.213.356</b>	<b>5,3%</b>	<b>4.029.462</b>	<b>5,1%</b>
<b>Totale</b>	<b>73.662.522</b>	<b>100,0%</b>	<b>75.591.429</b>	<b>100,0%</b>	<b>78.957.273</b>	<b>100,0%</b>	<b>78.398.348</b>	<b>100,0%</b>

### 2.2.4 Personale dipendente

Il personale docente nel suo complesso (grafico 3) è diminuito numericamente nel corso degli ultimi cinque anni del 2,6%. Nel dettaglio a fronte di una diminuzione molto consistente del numero dei professori ordinari (passati da 115 nel 2008 a 95 del 2012 pari a una diminuzione del 17,4%) è stato registrato un lieve aumento del numero di ricercatori (compresa la nuova figura del ricercatore a tempo determinato) come visibile in tabella 6 e relativo grafico pari al 7,9%. Il maggior aumento in termini numerici di docenti di sesso femminile si registra fra le ricercatrici universitarie passate da 67 a 74, mentre scende il numero dei professori ordinari di sesso femminile passati da 21 a 19.

**Grafico 3. Personale Docente distinto per ruolo dal 2008 al 2012.**



La tabella 5 mostra la distribuzione per età del corpo docente dell'Università degli Studi dell'Insubria. Dalla stessa si evince che l'età media generale nel 2012 si attesta sui 49 anni, mentre quella femminile è di circa tre anni in meno. Nello specifico i professori ordinari registrano un'età media di 58 anni, mentre quella degli ordinari donna è di 55 anni; per i professori associati l'età media risulta essere di 50 anni sia per gli uomini che per le donne; ed infine, i ricercatori presentano un'età di circa 43 anni con un anno in meno per i ricercatori donna.

**Tabella 5. Personale Docente distribuito per età.**

PERSONALE DOCENTE	2008		2009		2010		2011		2012	
	F	MF								
<b>Fino a 19 anni</b>										
Ordinari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Associati	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ricercatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>20-24</b>										
Ordinari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Associati	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ricercatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>25-29</b>										
Ordinari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Associati	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ricercatori	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1
<b>30-34</b>										
Ordinari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Associati	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Ricercatori	15	36	12	25	10	19	8	16	5	10
<b>35-39</b>										
Ordinari	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Associati	2	11	1	7	1	5	1	3	1	3
Ricercatori	21	51	19	46	21	48	19	43	19	40
<b>40-44</b>										
Ordinari	4	5	3	6	3	6	2	5	1	2
Associati	9	30	7	30	5	22	2	15	4	18
Ricercatori	21	46	23	53	21	57	23	63	20	54
<b>45-49</b>										
Ordinari	6	23	7	21	5	14	5	13	3	10
Associati	4	27	7	30	9	36	10	35	8	29
Ricercatori	9	21	10	26	18	33	16	30	21	43
<b>50-54</b>										
Ordinari	4	17	3	19	4	22	3	19	5	23
Associati	8	25	7	23	6	20	5	24	6	29
Ricercatori	0	5	2	9	3	12	6	17	6	16
<b>55-59</b>										
Ordinari	4	18	4	12	3	13	3	17	4	18
Associati	5	16	6	16	5	18	5	18	7	21
Ricercatori	0	1	0	1	0	1	0	3	1	5
<b>60-64</b>										
Ordinari	2	27	3	32	5	27	4	22	4	17
Associati	0	2	0	6	1	8	2	6	2	7
Ricercatori	1	1	1	1	1	2	1	2	0	0
<b>65 ed oltre</b>										
Ordinari	1	23	1	24	1	28	2	26	2	25
Associati	0	1	0	0	0	1	0	2	0	2
Ricercatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>116</b>	<b>390</b>	<b>116</b>	<b>388</b>	<b>122</b>	<b>392</b>	<b>118</b>	<b>380</b>	<b>120</b>	<b>374</b>

Fonte: applicativo gestione carriere CSA. Dati elaborati da Ufficio gestione carriere professori e ricercatori.

Il personale tecnico amministrativo (tabella 6), negli ultimi 5 anni certificati, è diminuito numericamente del 4,9%, passando da 326 a 310 unità. La contrazione si è registrata in quasi tutte le categorie, ma è stata più importante nell'area amministrativa e nell'area dei servizi generali e tecnici (complessivamente -12 unità). Nel valutare l'evoluzione della consistenza di personale dal punto di vista della categoria di inquadramento si osserva, seppur in un trend in diminuzione, una controtendenza relativamente alle categoria D (che passa da 87 a 91 unità) e alla categoria EP (passando da 8 a 12 unità). Per contro la diminuzione più marcata si registra nella categoria più bassa di inquadramento (la cat. B) che passa da 58 a 43 unità (Tabella 7).

**Tabella 6. Personale tecnico-amministrativo distribuito per area di appartenenza**

	2008		2009		2010		2011		2012	
	F	FM								
<b>area amministrativa</b>	144	187	143	183	142	180	143	179	144	179
<b>area biblioteche</b>	16	19	16	19	16	19	14	17	13	16
<b>area servizi generali e tecnici</b>	14	26	15	27	14	25	12	22	12	22
<b>area socio-sanitaria</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>area tecnica-scientifica ed elaborazione dati</b>	42	93	42	94	42	95	45	96	43	92
	<b>217</b>	<b>326</b>	<b>217</b>	<b>324</b>	<b>215</b>	<b>320</b>	<b>215</b>	<b>315</b>	<b>213</b>	<b>310</b>

Fonte: applicativo gestione carriere CSA. Dati elaborati da Ufficio personale tecnico/amministrativo.

**Tabella 7. Personale tecnico amministrativo distribuito per categoria di appartenenza**

	2008		2009		2010		2011		2012	
	F	FM								
<b>Categoria B</b>	38	58	38	58	30	49	26	42	26	43
<b>Categoria C</b>	119	173	118	170	120	169	118	168	117	164
<b>Categoria D</b>	54	87	55	87	57	90	63	93	63	91
<b>Categoria EP</b>	6	8	6	9	8	12	8	12	7	12
	<b>217</b>	<b>326</b>	<b>217</b>	<b>324</b>	<b>215</b>	<b>320</b>	<b>215</b>	<b>315</b>	<b>213</b>	<b>310</b>

Fonte: applicativo gestione carriere CSA. Dati elaborati da Ufficio personale tecnico/amministrativo.

Dalla tabella 8 si evince la distribuzione per età del personale tecnico amministrativo dell'Università degli studi dell'Insubria.

**Tabella 8. Personale tecnico amministrativo distribuito per categoria ed età**

		2008		2009		2010		2011		2012	
		F	FM								
fino a 29 anni	Categoria B	5	8	3	5	0	2	0	2	0	1
	Categoria C	9	14	9	12	6	10	4	9	0	3
	Categoria D	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
	Categoria EP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da 30 a 34 anni	Categoria B	4	6	5	7	4	6	4	6	2	5
	Categoria C	37	55	24	41	27	39	19	26	16	24
	Categoria D	10	15	5	8	3	5	2	2	2	2
	Categoria EP	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
da 35 a 39 anni	Categoria B	10	13	9	12	7	10	6	7	5	6
	Categoria C	37	53	40	54	41	58	47	66	43	58
	Categoria D	22	32	23	32	22	32	19	28	15	20
	Categoria EP	3	4	4	6	4	5	3	4	2	3
da 40 a 44 anni	Categoria B	8	11	8	12	7	10	5	7	5	7
	Categoria C	17	28	24	36	21	28	24	33	30	40
	Categoria D	13	21	17	27	18	28	22	34	23	36
	Categoria EP	1	1	0	0	1	2	2	3	3	4
da 45 a 49 anni	Categoria B	4	8	5	9	6	10	5	8	7	10
	Categoria C	14	15	14	17	18	24	14	21	15	22
	Categoria D	6	12	7	13	11	17	12	17	13	19
	Categoria EP	0	0	1	1	2	3	2	2	2	3
da 50 a 59 anni	Categoria B	6	11	7	12	4	8	4	9	5	11
	Categoria C	5	7	7	9	7	9	10	12	13	17
	Categoria D	3	7	3	7	3	8	7	11	8	12
	Categoria EP	1	1	1	2	0	1	0	2	0	2
oltre 60 anni	Categoria B	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3
	Categoria C	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0
	Categoria D	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
	Categoria EP	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0
		<b>217</b>	<b>326</b>	<b>217</b>	<b>324</b>	<b>215</b>	<b>320</b>	<b>215</b>	<b>315</b>	<b>213</b>	<b>310</b>

### **3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

#### **3.1 Obiettivi Strategici**

Nel Piano della performance 2012 sono stati individuati alcuni indicatori globali volti a misurare la performance complessiva dell'Ateneo ed il raggiungimento del livello atteso per i servizi.

Gli indicatori individuati sono collocati in quattro ambiti: sostenibilità finanziaria, infrastrutture, internazionalizzazione, dematerializzazione.

Nell'ambito della sostenibilità finanziaria, l'indicatore individuato è dato dal rapporto tra spese per assegni fissi del personale di ruolo e fondo di finanziamento ordinario (FFO). Il valore di soglia è pari a 104% ed è ottenuto calcolando il rapporto con i dati del bilancio di previsione. Il valore di target è pari a 103%, quello di eccellenza è pari a 102%. Le stime indicate nel bilancio di previsione, pur avendo presente la necessità di contenere l'incidenza della spesa di personale sul fondo di finanziamento ordinario, tenevano conto di una stima prudenziale di quanto previsto per il FFO 2012, di eventuali rientri in servizio a tempo pieno di personale in aspettativa o a tempo parziale e della presa di servizio di posti già banditi di ricercatori. Il valore raggiunto nel 2012, calcolato a partire dai dati a consuntivo è pari al 97,4%, motivato sia da un maggiore FFO rispetto a quanto inizialmente previsto sia da costi stipendiali inferiori (maggiore uscite non prevedibili, ritardo nella presa di servizio dei ricercatori). È ben oltre il valore di eccellenza individuato pertanto il punteggio assegnato è 1200 punti.

Nell'ambito delle infrastrutture, è stata presa in esame la soddisfazione per gli spazi da parte degli utenti, ed è stata valutata in base alla percentuale di risposte positive da parte degli studenti frequentanti al quesito "Le aule in cui si svolgono le lezioni sono adeguate? (si vede, si sente, si trova posto) per l'a.a. 2011/2012. Il valore di eccellenza è stato fissato pari a 77,5% e quindi uguale alla valutazione dell'a.a. precedente, in quanto si pensava che gli interventi di ristrutturazione in atto in alcuni edifici avrebbero creato disagi per gli studenti e quindi influenzato negativamente le valutazioni.

Il dato rilevato, complessivo delle valutazioni di tutti gli studenti, è stato superiore alle attese, pari a 80% e quindi oltre l'eccellenza (punteggio assegnato 1200).

Nell'ambito dell'internazionalizzazione, l'indicatore prende in esame il numero degli studenti in mobilità in entrata e in uscita nell'a.a. 2012/2013. I valori di soglia, target ed eccellenza individuati sono rispettivamente pari a 140, 150, 160 e sono stati fissati a partire dal dato di 158 studenti in mobilità per l'a.a. precedente. Il valore ottenuto per l'a.a. 2012/2013 è pari a 157, di cui 108 del programma Erasmus studio (78 in uscita e 30 in entrata), 18 del programma Erasmus Placement, del progetto Niagara 9, 18 visiting student, 4 visiting phd. Il risultato raggiunto è oltre al target fissato, vicino all'eccellenza (punteggio assegnato 1100).

Per quanto riguarda la dematerializzazione, viene preso in esame lo stato di avanzamento dell'informatizzazione.

In conformità alle Linee Guida Ministeriali in merito alla verbalizzazione elettronica degli esami di profitto è stata acquisita e configurata l'infrastruttura tecnologica per consentire la firma digitale remota dei verbali d'esame. L'obiettivo fissato è di completare l'intero processo di dematerializzazione per l'iscrizione agli appelli e di verbalizzazione estendendolo a tutti i docenti dell'ateneo.

Gli indicatori calcolati sono tre:

1. percentuale di verbali caricati via web (verbalizzazione on-line SENZA firma digitale) rapportata al numero di verbalizzazioni cartacee e on-line effettuate nell'anno 2012;
2. percentuale di verbali caricati via web (verbalizzazione on-line CON firma digitale) rapportata al numero di verbalizzazioni cartacee e on-line effettuate nell'anno 2012;
3. percentuale di verbali cartacei rapportata al numero di verbalizzazioni effettuate cartacee e on-line nell'anno 2012. In questo caso l'indicatore è tanto migliore quanto minore è la percentuale di verbali cartacei.

La tabella seguente riassume i valori raggiunti per i tre indicatori individuati. Il confronto tra valore raggiunto e target evidenzia un risultato oltre l'eccellenza per gli ultimi due e oltre il target per il primo.

**Tabella 9. Dettaglio dei valori raggiunti sulla dematerializzazione**

<b>Tipo Appello</b>	<b>Num. Verbali generati 2012</b>	<b>%</b>	<b>soglia</b>	<b>target</b>	<b>eccellenza</b>	<b>Punteggio assegnato</b>
1. WEB senza FD	22.007	23,32%	20%	30%	40%	700
2. WEB con firma digitale	37.907	40,17%	20%	30%	40%	1200
3. Verbali cartacei	34.450	36,51%	60%	40%	20%	1100
<b>Totale</b>	<b>94.364</b>					

### **3.2 Obiettivi Individuali**

Nel 2012 il processo di definizione degli obiettivi individuali con relativi livelli di raggiungimento di risultati target al personale dirigente e alle elevate professionalità ha risentito delle difficoltà connesse all'introduzione del nuovo sistema.

Le fasi attraverso le quali si è svolto tale processo sono riassunte di seguito:

- 1) In data 04/04/2012 è stata organizzata dalla Direzione generale una prima riunione informativa con tutto il personale delle elevate professionalità con lo scopo di illustrare il nuovo sistema di attribuzione degli obiettivi individuali e discutere di eventuali criticità.
- 2) Il processo di formalizzazione per l'assegnazione degli obiettivi individuali si è svolto in un arco temporale compreso tra aprile/giugno 2012. Gli obiettivi sono stati attribuiti e formalizzati dai rispettivi superiori gerarchici ed acquisiti dall'Ufficio sviluppo risorse umane.
- 3) A seguito dell'adeguamento del Piano della performance da parte del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione nella seduta

rispettivamente del 16 luglio 2012 e del 19 luglio 2012, si è reso necessario adeguare, per alcune unità di personale dell'amministrazione centrale, l'articolazione degli obiettivi legati alla revisione dei Regolamenti d'Ateneo ai sensi dell'art. 85 del Nuovo Statuto che inizialmente prevedeva la conclusione dei lavori a livello soglia entro il 31/10/2012. Il termine di conclusione dei lavori è stato infatti procrastinato al 31/12/2012 e di conseguenza è stato proposto identico slittamento dei termini al 05/12/2012 per il livello di target ed al 14/11/2012 per il livello di eccellenza. Il livello soglia/target/eccellenza si intende raggiunto previa trasmissione delle proposte di revisione al Direttore Generale e l'inoltro alle competenti Commissioni Istruttorie per la supervisione.

Una criticità legata all'assegnazione di tali tipo di obiettivo di revisione dei regolamenti è da ricercare nella decisione assunta dagli organi accademici di istituire le commissioni tematiche istruttorie che sono state costituite in estate e i cui lavori in molti casi sono iniziati nell'autunno inoltrato. Questo di fatto ha comportato un restringimento dei tempi a disposizione per il termine dei lavori non imputabile al personale.

- 4) Il processo di consuntivazione dei risultati si è svolto nei mesi di maggio/giugno 2013.

Di seguito vengono analizzati in forma aggregata per ciascuna categoria di personale i risultati raggiunti sia rispetto agli obiettivi specifici che rispetto alla valutazione dei comportamenti organizzativi che ha riguardato esclusivamente il personale di categoria EP.

### **Direttore generale e dirigenti**

Per il Direttore generale e i dirigenti la scheda obiettivi individuale è stata strutturata tenuto conto della differente ponderazione data agli obiettivi globali d'Ateneo e quelli individuali schematizzati nella tabella seguente:

**Tabella10. Schema dei pesi assegnati a indicatori globali e individuali Dirigenti**

<b>Figura professionale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>2012</b>
direttore generale	globali	30
	individuali	70
Dirigenti	globali	15
	struttura	0
	Individuali	85
	comportamenti	0

Per quanto riguarda la sezione degli obiettivi globali d'Ateneo si rimanda alla sezione precedente 3.1. Non è prevista la valutazione dei comportamenti organizzativi.

Al personale dirigente (compreso il Direttore generale) sono stati attribuiti un totale di n. 10 obiettivi individuali. L'analisi dei risultati raggiunti evidenzia un grado di raggiungimento medio degli obiettivi attestato al livello Target/Eccellenza (Tabella 13).

**Tabella11. Sintesi dei punteggi complessivi assegnati ai vari indicatori individuali**

<b>DG E DIRIGENTI</b>				
<b>n. totale personale (1 + 2 dirigenti)</b>	<b>N. complessivo di obiettivi assegnati</b>	<b>% raggiungimento a livello soglia</b>	<b>% raggiungimento a livello target</b>	<b>% raggiungimento a livello eccellenza</b>
3	10	0	70%	30%

I risultati complessivi rendicontati attraverso l'utilizzo della scala a 1200 punti evidenzia un valore medio di punteggio conseguito pari **a 1061 punti**, che, secondo quanto indicato dal sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ateneo, si traduce in una performance molto buona.

## Personale categoria EP

Per il personale di categoria EP la scheda obiettivi individuale è stata strutturata tenuto conto della differente ponderazione data agli obiettivi globali d'Ateneo, agli obiettivi individuali e ai comportamenti così come schematizzato nella tabella seguente:

**Tabella12. Schema dei pesi assegnati a indicatori globali e individuali categoria EP**

Figura professionale	Indicatori	2012
Personale di categoria EP	globali	10
	struttura	0
	Individuali	60
	comportamenti	30

### Analisi risultati obiettivi individuali

Al personale di categoria EP sono stati attribuiti un totale di n. 31 obiettivi individuali.

L'analisi dei risultati raggiunti evidenzia un grado di raggiungimento degli obiettivi medio attestato al livello Target/Eccellenza (Tabella 13)

**Tabella 13. Sintesi dei punteggi complessivi assegnati ai vari indicatori individuali**

Personale Categoria EP				
n. totale personale	N. complessivo di obiettivi assegnati	% raggiungimento a livello soglia	% raggiungimento a livello target	% raggiungimento a livello eccellenza
11*	31	0	26%	73%

*\*una unità di personale non è stata considerata perché assente per tutto l'anno; una perché ha preso servizio alla fine dell'anno*

### Analisi valutazione dei comportamenti organizzativi personale cat. EP

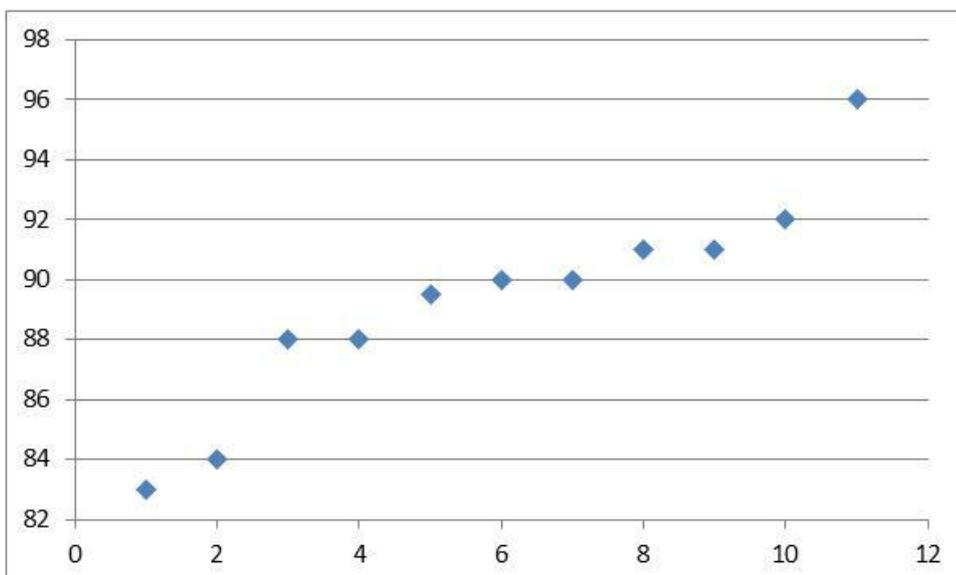
Nell'attesa di una revisione dell'intero sistema che si dovrà basare sull'analisi dei comportamenti attesi e differenziati per ciascun ruolo mappato all'interno del sistema di valutazione delle posizioni organizzative, nonché sulla ponderazione di ciascun comportamento organizzativo in relazione all'importanza che ad esso si

attribuisce per la singola posizione, previsto nel piano delle performance 2012\_2014, la valutazione dei comportamenti organizzativi è avvenuta utilizzando la scheda già in uso per la valutazione del personale EP e di quello titolare di posizione organizzativa a decorrere dal 2010.

L'attuale scheda di valutazione prevede l'espressione di un giudizio da parte del valutatore rispetto a 10 aree comportamentali considerate trasversali alle diverse posizioni organizzative utilizzando una scala a 10 livelli. Le aree comportamentali trasversali oggetto di valutazione sono: l'affidabilità, la collaborazione e la cooperazione, la flessibilità, la gestione e lo sviluppo dei collaboratori, l'innovazione e la propositività, l'orientamento all'utente, la pianificazione, l'organizzazione e controllo, il rispetto di norme e procedure tecniche, la soluzione dei problemi, la tensione al risultato.

L'analisi di sintesi dei risultati evidenzia una distribuzione di punteggi come indicato in Figura 4, con una collocazione di tutti i valutati nella fascia di valutazione più alta (100 – 80 punti).

**Figura 4. Valori dei punteggi della valutazione finale personale EP**



I risultati complessivi rendicontati attraverso l'utilizzo della scala a 1200 punti evidenzia un valore medio di punteggio conseguito dal personale di cat. EP pari a **1161 punti**, che secondo quanto indicato dal sistema di misurazione e valutazione

adottato dall'Ateneo si traduce in una performance media per il personale di categoria EP molto buona.

#### 4. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Considerato che l'Ateneo non si è ancora dotato di un bilancio di genere, di seguito si propone un'analisi di genere ad hoc che presenta una serie di dati di contesto che descrivono, seppur sinteticamente, le principali componenti di genere della Comunità universitaria.

In particolare, negli Organi di governo dell'Ateneo, come si rileva dalla Tabella 14, la presenza media femminile si attesta al 32.66% del totale, con presenze comprese tra il 20% del Consiglio di Amministrazione e il 28% del Senato Accademico. L'incidenza femminile è inoltre pari al 50% tra i componenti del Nucleo di Valutazione (4 su 8).

**Tabella 14. – Analisi di genere nei principali Organi di governo**

<b>Organi di governo</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>% Maschi</b>	<b>% Femmine</b>
Consiglio d'Amministrazione	8	2	10	80%	20%
Senato accademico	18	7	25	72%	28%
Nucleo di valutazione	4	4	8	50%	50%
<b>Totale complessivo</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>43</b>	<b>67.34%</b>	<b>32.66%</b>

Fonte: sito web d'Ateneo. Dati aggiornati al 05/06/2013.

Degli attuali Direttori di Dipartimento 2 su 7 sono donna. Sono di genere maschile anche il Pro-rettore vicario, mentre tra i Delegati del Rettore la presenza femminile si attesta al 44% (4 su 9).

Come da Tabella 15 tra i docenti e i ricercatori l'incidenza femminile è in media pari al 32% e quella maschile si attesta al 68%. Con riferimento al ruolo, la componente femminile è massima tra i ricercatori (43%) e minima tra i professori ordinari (20%).

**Tabella 15.- Analisi di genere nei Docenti e ricercatori**

<b>Ruolo</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>% Maschi</b>	<b>% Femmine</b>
Professori Ordinari	76	19	95	80%	20%
Professori Associati	82	28	110	75%	25%
Ricercatori a tempo determinato	6	1	7	86%	14%
Ricercatori Universitari	96	73	169	57%	43%
<b>Totale complessivo</b>	<b>260</b>	<b>121</b>	<b>381</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>

Fonte: applicativo gestione carriere CSA. Dati elaborati da Ufficio Gestione carriere professori e ricercatori aggiornati al 31.12.2012.

Il 68% del personale Dirigente e Tecnico-amministrativo, assunto con contratto a tempo indeterminato, è di genere femminile, con percentuali che decrescono man mano che si sale nella scala gerarchica dalla categoria C, in cui la presenza femminile si attesta al 71%, al 69% del totale della categoria D e al 58% di coloro che sono inquadrati nella categoria EP.

**Tabella 16.- Personale Dirigente e tecnico/amministrativo**

<b>Categoria</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>% Maschi</b>	<b>% Femmine</b>
Dirigenti tempo indet.	1	0	1	100%	0%
EP	5	7	12	42%	58%
D	28	63	91	31%	69%
C	47	117	164	29%	71%
B	17	26	43	40%	60%
<b>Totale complessivo</b>	<b>98</b>	<b>213</b>	<b>311</b>	<b>32%</b>	<b>68%</b>

## **5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

### **5.1 Fasi, soggetti tempi e responsabilità**

La presente relazione sulla performance per l'anno 2012, i cui lavori di redazione sono iniziati a maggio 2013 è stata curata dalla Direzione Generale con il supporto dell'Ufficio Programmazione e statistiche gestionale e dal Settore Amministrazione e Sviluppo del Personale.

Dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione il presente documento verrà trasmesso al Nucleo di Ateneo, all'ANVUR e alla CIVIT e verrà pubblicato sul sito dell'Ateneo nell'apposita sezione dedicata al ciclo della performance.

### **5.2. Processo di raccolta dei dati**

L'ufficio Programmazione e statistiche gestionali, che fornisce anche supporto al Nucleo di Valutazione ha raccolto i dati necessari al calcolo degli indicatori globali di ateneo. Per quanto riguarda gli obiettivi individuali, l'amministrazione ha provveduto a raccogliere il materiale necessario a definire il valore raggiunto, e in corrispondenza di esso è stato assegnato il punteggio corrispondente. Per il valore soglia il punteggio assegnato è di 500 punti, 1000 per il target e 1200 per l'eccellenza. Per valori intermedi è stato assegnato un punteggio intermedio, 700 tra soglia e target e 1100 tra target ed eccellenza. L'amministrazione ha anche provveduto a raccogliere le valutazioni dei comportamenti. I valori dei vari indicatori sono stati sinteticamente riportati nelle schede di rilevazione dei risultati. Le schede sono state firmate dai Responsabili della valutazione e controfirmati dai valutati. Il nucleo ha supervisionato la prima bozza della relazione sulla performance ed ha fornito alcuni suggerimenti finalizzati al miglioramento della chiarezza ed immediatezza del documento che l'amministrazione ha recepito nella stesura finale.

### **5.3. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance**

Nel 2012 il sistema di gestione della performance, partito nel 2011 con un prima sperimentazione che ha interessato solo il personale dirigente, è stato sviluppato ed esteso al personale delle elevate professionalità. Questo rappresenta sicuramente uno sforzo ulteriore compiuto nell'Ateneo, in un contesto di cambiamento, per introdurre una cultura organizzativa basata sulla gestione per obiettivi e sulla responsabilizzazione del personale.

**Criticità riscontrate:**

- diffuso ritardo nel rispetto delle scadenze definite per ciascuna fase a partire dalle fasi di assegnazione degli obiettivi avvenuta con ritardo ad anno già iniziato per arrivare ai tempi ristretti con cui sono state effettuate le valutazioni.
- in fase di assegnazione degli obiettivi è mancata, in alcuni casi, una verifica sulla coerenza degli obiettivi e tra gli obiettivi assegnati e dei livelli target sia con riferimento allo stesso soggetto, (con obiettivi assegnati a cascata con poca coerenza) sia in rapporto agli obiettivi collegati tra loro attribuiti a soggetti collocato su differenti livelli della scala gerarchica.
- la mancanza di una verifica intermedia sullo stato di raggiungimento degli obiettivi non ha consentito, in alcuni casi, di procedere con una rimodulazione degli stessi o dei livelli di targetting assegnati che si è tramutata in fase di consuntivazione in criticità.
- mancata consapevolezza della valutazione come momento formativo e di crescita professionale sia per i valutati che per i valutatori, con il permanere nell'immaginario collettivo del concetto di "pagelle".
- mancata definizione a monte degli attori e dei soggetti coinvolti nelle varie fasi nel ciclo delle performance (chi deve fare e cosa).
- assenza di un sistema informatizzato di gestione della valutazione del personale che rende farraginoso e difficilmente gestibile il processo, soprattutto se interessa un numero elevato di unità di personale.