



università di ferrara

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2015

(ai sensi dell'art. 10, comma 12, lettera b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150/2009)

Approvata dal **Consiglio di Amministrazione** nella seduta del 30 giugno 2016

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	4
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI <i>STAKEHOLDERS</i> ESTERNI	5
2.1. Il contesto di riferimento	5
2.2. L'Amministrazione	6
Il personale	6
L'offerta formativa	7
Gli utenti serviti	9
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	12
3.1. Risultati Raggiunti	12
Area didattica	12
Area servizi agli studenti	12
Area ricerca, dottorato e terza missione	13
Area internazionalizzazione	13
Area risorse umane	14
Area attività amministrative	14
3.2. Albero della performance	16
3.3. Obiettivi strategici	24
3.4. Obiettivi e piani operativi	26
Obiettivi delle singole strutture – Standard di qualità	26
Trasparenza	29
3.5. Obiettivi individuali	31
3.6. Punti di forza e di debolezza – opportunità e rischi	32
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	34
5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	34
5.1 Obiettivi di non-discriminazione in policy e documenti strategici dell'Università	35

5.2 Piano Triennale di azioni positive	35
5.3 Bilancio di genere	36
5.4 Commissione etica e codice di comportamento.....	36
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i>	37
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	37
6.2 Punti di debolezza del ciclo di gestione della Performance	37
OSSERVAZIONI FINALI.....	39
ALLEGATI	39

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La *Relazione sulla Performance* illustra i risultati raggiunti rispetto a quanto programmato attraverso il *Piano della Performance* e fornisce ai portatori d'interesse un accesso trasparente alle attività dell'ateneo.

La *Relazione* è redatta in stretta coerenza con il Piano della *Performance* 2015, sia in termini di contenuto sia in un'ottica stilistica e grafica. Il documento contiene indicatori visivi che permettono una valutazione generale e immediata del livello di *performance* raggiunta. Con il colore verde sarà indicato il pieno raggiungimento degli obiettivi programmati, ovvero il fatto che nel corso dell'anno sia stata portata avanti una forte azione di miglioramento. Con il giallo si intende invece segnalare che, l'obiettivo non sia stato completamente raggiunto e ,infine, col colore rosso viene messo in evidenza un risultato negativo, cioè il fatto che l'obiettivo non sia stato raggiunto o comunque che non ci sia stato un avanzamento apprezzabile verso il suo conseguimento.

La relazione sulla *performance* sarà pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale d'Ateneo.

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

2.1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Per quel che riguarda la **governance**, nel 2015 si sono svolte le elezioni del nuovo Rettore: il Prof. Giorgio Zauli è stato eletto al primo scrutinio il 9 giugno e si è insediato il 1 novembre. Il suo mandato terminerà nel 2021.

Con riferimento al **finanziamento** statale, nel 2015 viene confermato il sistema di distribuzione della quota Base dell'FFO che tiene gradualmente conto del *costo standard* per studente in corso, ovvero ad un costo che considera la differente offerta formativa degli atenei, il costo medio dei professori di prima fascia di ciascuna università, il contesto infrastrutturale e territoriale in cui esse operano, compresa la differente capacità di reddito delle famiglie. Nel 2015 il peso nazionale di tale *costo standard* sulla quota base è passato dal 20% al 25%. Per quel che riguarda Unife questa variabile è aumentata passando dai 7.097€ del 2014 ai 7.212€ del 2015; gli studenti in corso, al contrario, hanno registrato una diminuzione passando dai 10.929 nel 2014 ai 10.821 nel 2015.

Per quel che attiene alla **didattica** l'anno trascorso ha visto l'accreditamento iniziale per l'anno accademico 2015/2016 di tutti i 56 corsi di studio, tra cui 1 (Lettere, arti e archeologia L10) di nuova attivazione.

Sempre nell'ambito del sistema AVA, con riferimento alla **ricerca**, nel corso del 2015 è stata avviata la redazione delle Schede Uniche Annuali della Ricerca dei Dipartimenti (SUA-RD) riferite agli anni 2011-2013. Nel corso del 2015 ha inoltre preso avvio la rilevazione VQR relativa al periodo 2011-2014. L'esercizio di valutazione verrà condotto dall'ANVUR sulla base delle competenze previste dal Decreto istitutivo dell'Agenzia (DPR n. 76 del primo febbraio 2010) e delle prerogative assegnatele dal Decreto Ministeriale del 27 giugno 2015.

Anche per il 2015, il perdurare delle rigide politiche di **reclutamento**, caratterizzate dal vincolo assunzionale (generato dal sistema dei punti organico e dalla riduzione del turn over), continua a mettere a rischio la copertura dei SSD degli insegnamenti di base e caratterizzanti dei corsi di studio, a causa del pensionamento dei docenti di ruolo.

Il tema dell'**internazionalizzazione** diviene sempre più importante: nel corso del 2015 aumentano gli accordi con le università straniere e la promozione degli atenei varca sempre più i confini nazionali. La concorrenza con gli atenei e i centri di ricerca stranieri è in continuo aumento anche per la crescente presenza e l'attrattività esercitata dalle comunità scientifiche dei Paesi emergenti.

2.2. L'AMMINISTRAZIONE

Analogamente a quanto effettuato nel paragrafo *"l'amministrazione in cifre"* del Piano della Performance, viene di seguito proposto un quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione.

IL PERSONALE

I principali dati relativi al personale in servizio presso l'Ateneo sono riportati di seguito:

Tabella 1 – personale in servizio al 31/12/2015

TIPOLOGIA DI PERSONALE	N.
Docenti di ruolo (PO+PA+ASS+RU)	576
Ricercatori a T.D.	39
Personale tecnico amministrativo di ruolo	552
Personale tecnico amministrativo a T.D.	38
Assegnisti di ricerca	248
Docenti a contratto	957

L'OFFERTA FORMATIVA

L'offerta formativa dell'Ateneo per l'a.a. 2015/2016 risulta costituita da 56 Corsi di Studio (CdS) e 1 CdS interateneo (Filosofia LM-78) , così articolati:

Tabella 2 – Offerta formativa a.a. 2015/2016

Dipartimento	Corso di Studio	Classe
Architettura	ARCHITETTURA	LM-4
	DESIGN DEL PRODOTTO INDUSTRIALE	L-4
Economia e Management	ECONOMIA	L-18_L-33
	ECONOMIA, MERCATI E MANAGEMENT	LM-56_LM-77
Fisica e Scienze della Terra	FISICA	L-30
	FISICA	LM-17
	SCIENZE GEOLOGICHE	L-34
	SCIENZE GEOLOGICHE, GEORISORSE E TERRITORIO	LM-74
Giurisprudenza	GIURISPRUDENZA	LMG_01-1
	GIURISPRUDENZA (SEDE DI ROVIGO)	LMG_01-2
	OPERATORE DEI SERVIZI GIURIDICI	L-14
Ingegneria	INGEGNERIA CIVILE E AMBIENTALE	L-7
	INGEGNERIA CIVILE	LM-23
	INGEGNERIA ELETTRONICA E DELLE TELECOMUNICAZIONI	LM-29
	INGEGNERIA ELETTRONICA E INFORMATICA	L-8
	INGEGNERIA INFORMATICA E DELL'AUTOMAZIONE	LM-32
	INGEGNERIA MECCANICA	L-9
	INGEGNERIA MECCANICA	LM-33
Matematica e Informatica	INFORMATICA	L-31
	MATEMATICA	L-35
	MATEMATICA	LM-40
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	FISIOTERAPIA	L_SNT2-1
	FISIOTERAPIA SEDE BOLZANO	L_SNT2-2
	MEDICINA E CHIRURGIA	LM-41
	SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE TECNICHE DIAGNOSTICHE	LM_SNT3
	TECNICHE DI RADIOLOGIA MEDICA, PER IMMAGINI E RADIOTERAPIA	L_SNT3-1
Scienze biomediche chirurgico specialistiche	EDUCAZIONE PROFESSIONALE	L_SNT2-3
	LOGOPEDIA	L_SNT2-4
	ODONTOIATRIA E PROTESI DENTARIA	LM-46
	ORTOTTICA ED ASSISTENZA OFTALMOLOGICA	L_SNT2-5
	SCIENZE E TECNICHE DELL'ATTIVITÀ MOTORIA PREVENTIVA E ADATTATA	LM-67
	SCIENZE MOTORIE	L-22

	SCIENZE RIABILITATIVE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	LM_SNT2
	TECNICA DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA	L_SNT2-6
	TECNICHE DI LABORATORIO BIOMEDICO	L_SNT3-2
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	CHIMICA	L-27
	CHIMICA E TECNOLOGIA FARMACEUTICHE	LM-13-1
	SCIENZE CHIMICHE	LM-54
Scienze della vita e biotecnologie	SCIENZE BIOMOLECOLARI E DELL'EVOLUZIONE	LM-6
	FARMACIA	LM-13-2
	SCIENZE BIOLOGICHE	L-13
	BIOTECNOLOGIE	L-2
	BIOTECNOLOGIE PER L'AMBIENTE E LA SALUTE	LM-8
Scienze mediche	DIETISTICA (ABILITANTE ALLA PROFESSIONE SANITARIA DI DIETISTA)	L_SNT3-3
	IGIENE DENTALE	L_SNT3-4
	INFERMIERISTICA	L_SNT1-1
	INFERMIERISTICA - SEDE DI PIEVE DI CENTO	L_SNT1-3
	OSTETRICIA	L_SNT1-4
	SCIENZE INFERMIERISTICHE E OSTETRICHE	LM_SNT1
Studi Umanistici	CULTURE E TRADIZIONI DEL MEDIO EVO E DEL RINASCIMENTO	LM-14
	LETTERE, ARTI E ARCHEOLOGIA	L-10
	LINGUE E LETTERATURE MODERNE	L-11
	LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	LM-37
	FILOSOFIA (interateneo)	LM-78
	QUATERNARIO, PREISTORIA E ARCHEOLOGIA	LM-2
	SCIENZE E TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE	L-20
	SCIENZE FILOSOFICHE E DELL'EDUCAZIONE	L-5_L-19

GLI UTENTI SERVITI

Le Tabelle 3 e 4 illustrano i dati, complessivi e per Dipartimento, relativi al numero degli studenti iscritti relativi al triennio 2012/2013, 2013/2014 e 2014/2015

Tabella 3 – Iscritti lauree triennali (post-riforma) per Dipartimento

Dipartimento	2012/2013	2013/2014	2014/2015
	Iscritti	Iscritti	Iscritti
Dipartimento di Architettura	159	158	170
Dipartimento di Economia e Management	1.595	1.623	1.683
Dipartimento di Fisica e Scienze della Terra	264	247	246
Dipartimento di Giurisprudenza	474	416	404
Dipartimento di Ingegneria	1.288	1.213	1.155
Dipartimento di Matematica e Informatica	358	358	335
Dipartimento di Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	292	265	246
Dipartimento di Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	706	697	720
Dipartimento di Scienze Chimiche e Farmaceutiche	153	169	147
Dipartimento di Scienze della vita e biotecnologie	696	548	522

Dipartimento di Scienze mediche	967	924	925
Dipartimento di Studi Umanistici	1.891	1.781	1.796
Totale	8.843	8.399	8.349

Il trend è in decrescita. Nell'ultimo anno, tra il 2013/2014 e il 2014/2015, si è registrato un calo di 50 unità che corrispondono ad una diminuzione dello 0,62%. Complessivamente nel triennio 2012/2013 – 2014/2015 la diminuzione degli iscritti è stata del 5,62%

Tabella 4 – Numero iscritti alle Lauree magistrali (comprese ciclo unico).

Dipartimento	2012/2013	2013/2014	2014/2015
	Iscritti	Iscritti	Iscritti
Dipartimento di Architettura	791	768	761
Dipartimento di Economia e Management	457	446	448
Dipartimento di Fisica e Scienze della Terra	105	98	111
Dipartimento di Giurisprudenza	1.955	1.817	1.670
Dipartimento di Ingegneria	433	421	418
Dipartimento di Matematica e Informatica	61	45	43
Dipartimento di Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	1.358	1.479	1.589
Dipartimento di Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	191	216	237

Dipartimento di Scienze Chimiche e Farmaceutiche	669	603	579
Dipartimento di Scienze della vita e biotecnologie	1.363	1.316	1.164
Dipartimento di Scienze mediche	63	69	70
Dipartimento di Studi Umanistici	254	232	275
Totale	7.699	7.510	7.365

Per quanto riguarda le lauree magistrali (comprese le ciclo unico), nell'ultimo anno si assiste ad un calo di 145 studenti corrispondente al 1,9% Complessivamente nel triennio il calo degli iscritti si attesta al 4,3%

Tabella 5 – Numero iscritti ai corsi post-laurea

Tipo Corso di Studi	Iscritti 2012/13	Iscritti 2013/14	Iscritti 2014/15
Corso di Dottorato	398	402	386
di cui stranieri	65	76	88
Corso di Perfezionamento	53	61	115
di cui stranieri	1	2	1
Master di Primo Livello	185	306	225
di cui stranieri	45	60	56
Master di Secondo Livello	107	82	140
di cui stranieri	6	13	11
Scuola di Specializzazione	420	442	380
di cui stranieri	12	11	7
Totale Post-laurea	1.163	1.293	1.246

Fonte: DWH di ateneo 28/04/2016

Per quanto riguarda i corsi post laurea nell'ultimo anno si assiste ad un leggero calo di 47 studenti corrispondente all' 3,6% . Nel triennio invece si è registrata una crescita degli iscritti pari al 7,14%.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. RISULTATI RAGGIUNTI

AREA DIDATTICA

Per quel che riguarda la didattica, il 100% di corsi di Unife ha ottenuto l'accreditamento iniziale (Decreto di accreditamento dei corsi di studio e della sede del 15/06/2015) secondo il sistema AVA (Autovalutazione, Valutazione periodica, Accredimento).

Particolare attenzione è stata posta alla riduzione del numero di studenti inattivi; il tasso di abbandono è passato dal 18,18% del 2013, al 16,48% nel 2014 e al 16,44% nel 2015.

Con riferimento all'obiettivo "attrarre gli studenti migliori", risulta in leggero calo la percentuale di studenti con voto di maturità 100/100: in particolare essa è passata dall'8,17% del 2013 all'8,01% del 2014 al 6,16% nel 2015.

AREA SERVIZI AGLI STUDENTI

Per quel che attiene ai servizi agli studenti, l'attenzione è stata posta alla dematerializzazione delle procedure e al potenziamento delle attività di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita.

Al fine di rendere più solidi gli strumenti di misurazione, per valutare il raggiungimento di tali obiettivi sono stati scelti gli stessi indicatori che il Miur utilizza per la distribuzione di fondi legati alla Programmazione del Sistema Universitario. In particolare sono stati utilizzati i seguenti indicatori:

- N. processi amministrativi dematerializzati nell'anno;
- Percentuale di corsi (L, LMCU) che prevedono un test prima dell'immatricolazione;
- Percentuale studenti che si iscrivono al II anno di corso (L, LMCU) avendo acquisito almeno 12 CFU

- n. colloqui aziendali nell'ambito dei programmi di orientamento al lavoro (indicatore scelto da Unife)

Ottimi i risultati ottenuti in termini di dematerializzazione dei processi e di n. di colloqui aziendali per i quali la performance risulta raggiunta al 100%; in particolare il n. di colloqui aziendali ha raggiunto un valore doppio rispetto a quello preventivato. Risulta critici i risultati relativi ai test pre-immatricolazione per i quali la performance raggiunta si ferma al 78%.

Con riferimento alla Percentuale studenti che si iscrivono al II anno dello stesso corso di laurea o laurea magistrale a ciclo unico avendo acquisito almeno 12 CFU il risultato raggiunto è pari al 94,12%. Lo scostamento è dovuto soprattutto alla prima condizione, ossia all'iscrizione allo stesso corso: ancora troppo numerosi sono infatti gli studenti che cambiano corso di laurea o che abbandonano gli studi.

AREA RICERCA, DOTTORATO E TERZA MISSIONE

Per quel che riguarda l'area ricerca, l'obiettivo da raggiungere è quello di rafforzare e agevolare tale attività attraverso:

- la semplificazione gestionale;
- lo stimolo alle aggregazioni;
- ottimizzazione delle Grandi Attrezzature;
- strategie di fund raising;
- programmi di cooperazione allo sviluppo.

L'indicatore individuato per valutarne il raggiungimento è quello ministeriale rivolto a misurare il peso del finanziamento (quota premiale FFO) per Qualità della Ricerca di Unife sull'intera quota nazionale (quota premiale FFO) destinata alla Qualità della Ricerca. Per il 2015 il target è stato fissato a 1,25 % ed è stato raggiunto. Il Tecnopolo di Unife continua a mettere a disposizione del tessuto industriale attrezzature scientifiche all'avanguardia e le competenze di ricercatori altamente qualificati, in continuo contatto con il mondo della ricerca scientifica. Nel 2015 si è registrato un elevato numero di contratti attivati (95) ben superiore al target previsto (70). Per quel che riguarda il dottorato di ricerca l'indicatore individuato è n. dottorati in cotutela con atenei stranieri. Il target previsto (4) è stato abbondantemente superato (6)

AREA INTERNAZIONALIZZAZIONE

Continua l'impegno dell'ateneo per favorire la mobilità e le collaborazioni internazionali.

Viene incentivata la creazione di reti di eccellenza tra atenei, di percorsi di formazione a “doppio titolo” e la realizzazione di percorsi didattici “Ferrara School of...” Relativamente a quest’ultima si evidenzia che nel 2015 sono stati attivati 9 percorsi didattici, mentre il target ne prevedeva solo 3. Vengono attuate azioni per incentivare la partecipazione di Unife a programmi di ricerca europei e internazionali.

I ranking internazionali acquistano sempre maggiore importanza. Gli studenti che studiano all’estero sono in continua crescita. Chi decide di compiere questo passo spesso si informa anche attraverso le graduatorie internazionali.

Lo scenario diventa quindi sempre più competitivo (al mondo esistono circa 17mila Università) e un buon posizionamento all’interno di dette graduatorie contribuisce ad accrescere l’attrattiva degli Atenei. Per questo motivo si è scelto di inserire come indicatore di performance il n. di ranking internazionali a cui partecipa l’Ateneo. La partecipazione ad un ranking significa impegnare risorse per la gravosa rilevazione delle dati necessari al confronto e per l’analisi e valutazione dei risultati raggiunti. Il target fissato a 3 è stato raggiunto e superato (5).

AREA RISORSE UMANE

Per valutare il raggiungimento dell’obiettivo “Valorizzazione del Personale Docente” si è scelto l’indicatore *Peso percentuale sulla quota premiale FFO destinata alla qualità della produzione scientifica dei soggetti reclutati (inclusi i passaggi di ruolo interni) IRAS3 VQR*, ossia si è utilizzato un indicatore definito dall’ANVUR all’interno della procedura VQR e dal Miur come parametro per la distribuzione della quota premiale dell’FFO. Il target è stato raggiunto (99%)

Per quel che riguarda l’obiettivo “Valorizzazione del Personale Tecnico Amministrativo” si è individuato un indicatore legato alla formazione del personale e nello specifico del personale adibito ad una nuova mansione a seguito di un provvedimento di mobilità interna. L’obiettivo è stato completamente raggiunto in quanto tutto il personale interessato ha ricevuto un’adeguata formazione oppure un’apposita attività di affiancamento.

L’obiettivo “*Potenziamento dei servizi e gli interventi a favore del personale e per le pari opportunità*” il cui indicatore è il n. azioni positive realizzate su programmate, è stato completamente raggiunto <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/azioni-positive>

AREA ATTIVITA’ AMMINISTRATIVE

Per quel che riguarda l'indicatore "revisione, attuazione e consolidamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" e nello specifico della performance individuale ad oggi risultano rendicontati tutti gli obiettivi assegnati (http://www.unife.it/ateneo/sviluppo-organizzativo/allegati-1/obiettivi-2015/Obiettivi_xsito.pdf/view) al personale di categoria D ed EP titolare di posizione organizzativa assegnati per il 2015. I risultati raggiunti sono riportati nella tabella seguente:

Posizione Organizzativa	N. posizioni organizzative	N. obiettivi assegnati per posizione	N. totale obiettivi assegnati	n. obiettivi raggiunti al 100%	n. obiettivi raggiunti <100% ma > 50%	n. obiettivi raggiungimenti =< 50%
Dirigenti	2	2	4	3	1	
EP	14	1	14	12	1	1
D	51	1	51	48	2	1

La performance manageriale ed organizzativa dello stesso personale, espressa dai comportamenti agiti, è stata analizzata dai diretti responsabili e le schede di analisi delle prestazioni relative al 2015 sono state condivise tra valutati e valutatori.

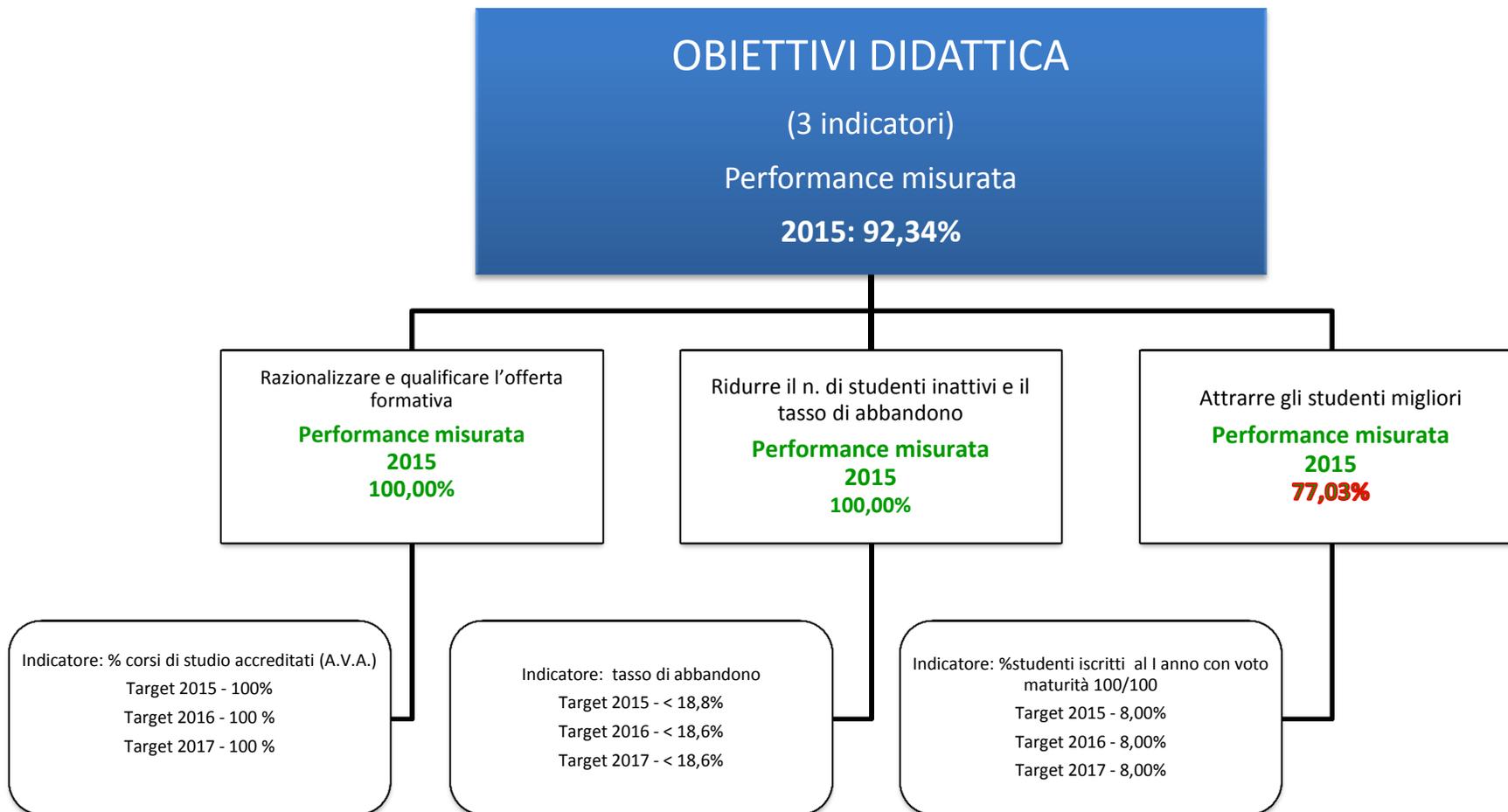
Si ritiene quindi che il Sistema possa considerarsi applicato al 90% in considerazione anche delle determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione.

L'obiettivo di "riorganizzazione dell'assetto organizzativo finalizzato alla semplificazione e trasparenza" misurato tramite l'indicatore: % di rispetto obblighi di trasparenza tenuto conto della legislazione universitaria, risulta raggiunto all'89,36% in quanto mancano: a) il monitoraggio dei tempi dei procedimenti, b) il costo complessivo del personale a tempo determinato e indeterminato articolato per aree professionali.

Per valutare il raggiungimento dell'obiettivo "monitorare l'efficienza e l'efficacia delle strutture anche attraverso analisi comparative e tecniche di *benchmarking*, interno ed esterno" si è individuato l'indicatore: partecipazione al progetto Good Practice. Il target impegna l'Ateneo a dedicare risorse umane da destinare alla rilevazione di copiose quantità di dati di efficienza, efficacia oggettiva e percepita e ad analizzare i risultati ottenuti in relazione con quelli raggiunti da decine di altri Atenei. In particolar modo, la partecipazione al progetto obbliga la rilevazione delle percentuali di tempo dedicate da ciascuna unità di personale tecnico amministrativo ai diversi servizi di supporto per determinarne il costo. Al termine di ogni edizione i risultati vengono illustrati in apposite giornate a tutti i titolari di posizione organizzativa, agli Organi accademici e pubblicati sul sito all'indirizzo http://www.unife.it/ateneo/uffici/ripartizioni-audit-interno/ufficio-controllo-di-gestione/attivita_gp

3.2.ALBERO DELLA PERFORMANCE

Come illustrato nel Piano della *Performance*, l'Università degli Studi di Ferrara, ha identificato sei aree strategiche, collegate alla *mission*, per ciascuna delle quali viene indicata la *Performance* misurata. Il dettaglio degli indicatori collegati a ciascun obiettivo strategico, utilizzati per la misurazione, sono illustrati nell'Allegato 1.

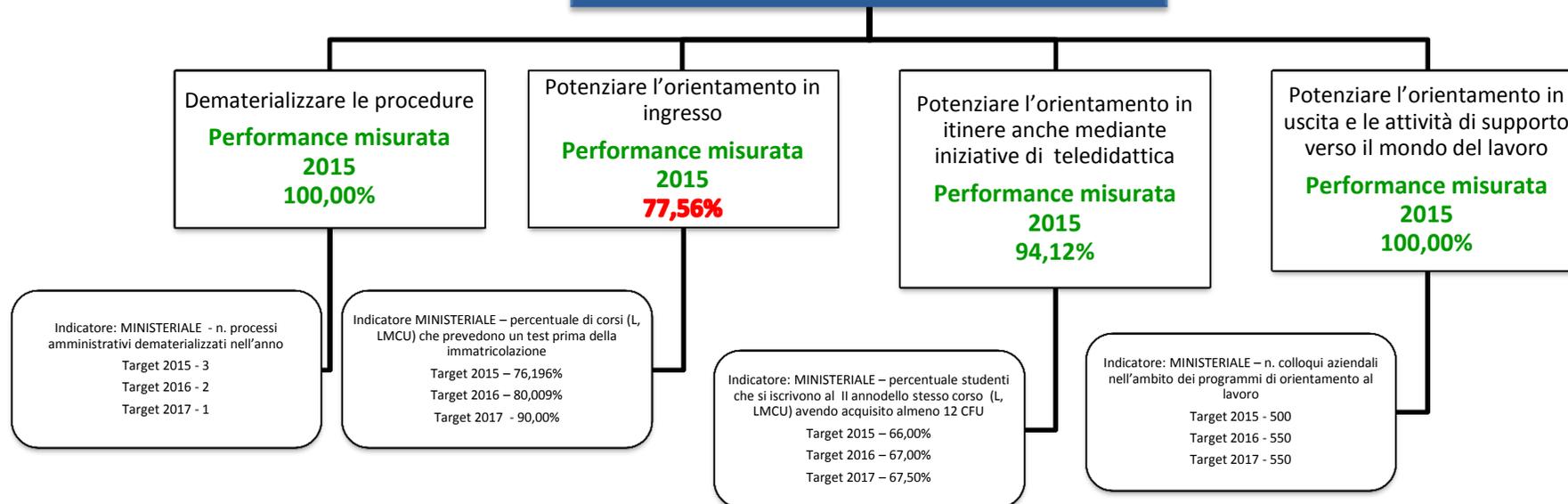


OBIETTIVI SERVIZI AGLI STUDENTI

(4 indicatori)

Performance misurata

2015: 92,92%



**OBIETTIVI RICERCA
DOTTORATO
TERZA MISSIONE
(3 indicatori)
Performance misurata
2015: 100%**

Rafforzare e agevolare l'attività di ricerca attraverso:

- la semplificazione gestionale;
- lo stimolo alle aggregazioni;
- ottimizzazione delle Grandi Attrezzature;
- strategie di fund raising;
- programmi di cooperazione allo sviluppo

**Performance misurata
2015
100,00%**

Indicatore: Peso del finanziamento (quota premiale FFO) per Qualità della Ricerca di Unife sull'intera quota nazionale (quota premiale FFO) destinata alla Qualità della Ricerca
Target 2015 – 1,25
Target 2016 - 1,25
Target 2017 - 1,25

Potenziare i rapporti con le imprese e il Comitato dei Sostenitori attraverso:

- valorizzazione del Tecnopolo;
- definizione delle tematiche di ricerca a livello europeo.

**Performance misurata
2015
100,00%**

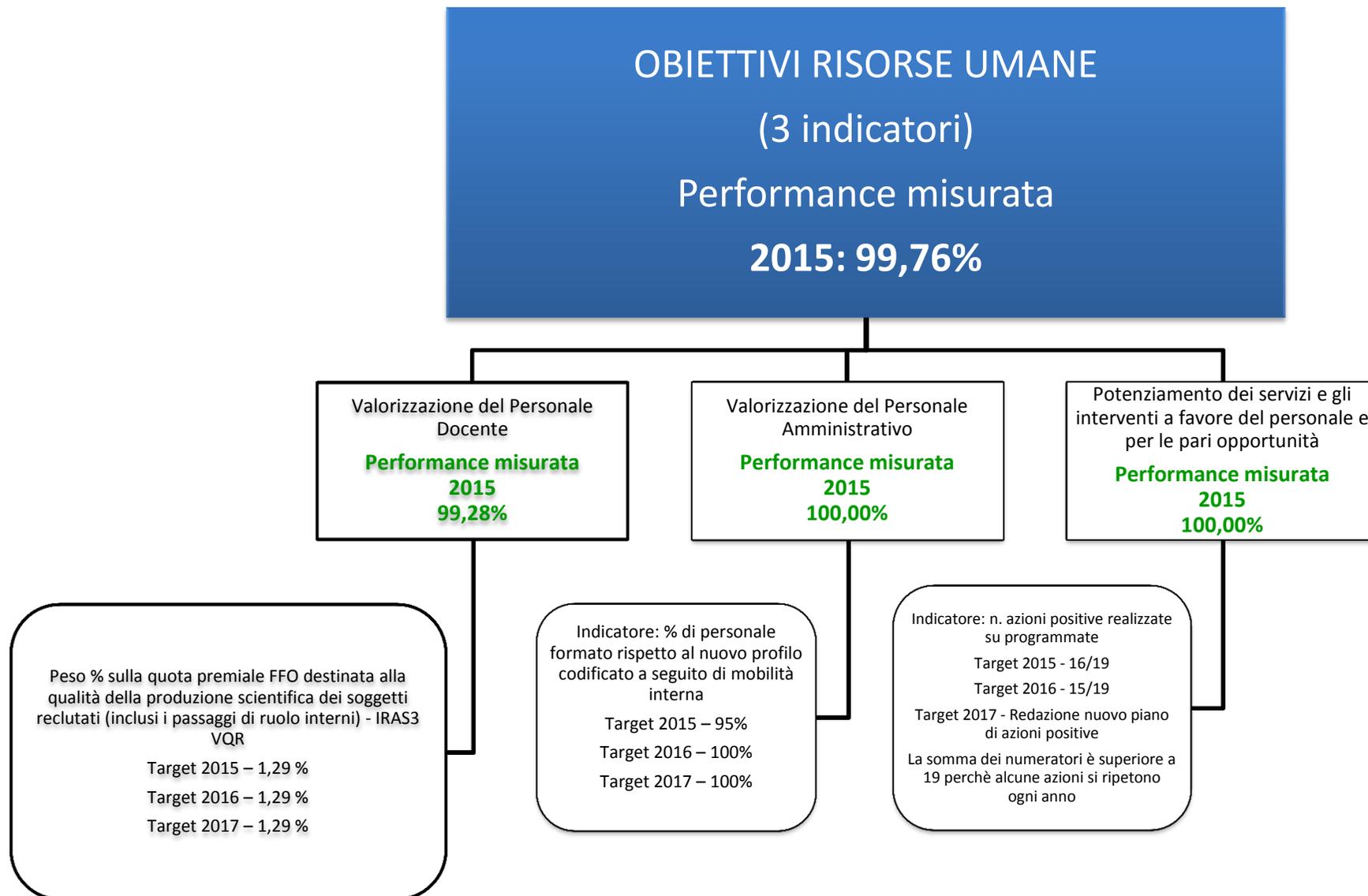
Indicatore: n. contratti Tecnopolo
Target 2015 - 70
Target 2016 - 70
Target 2017 - 70

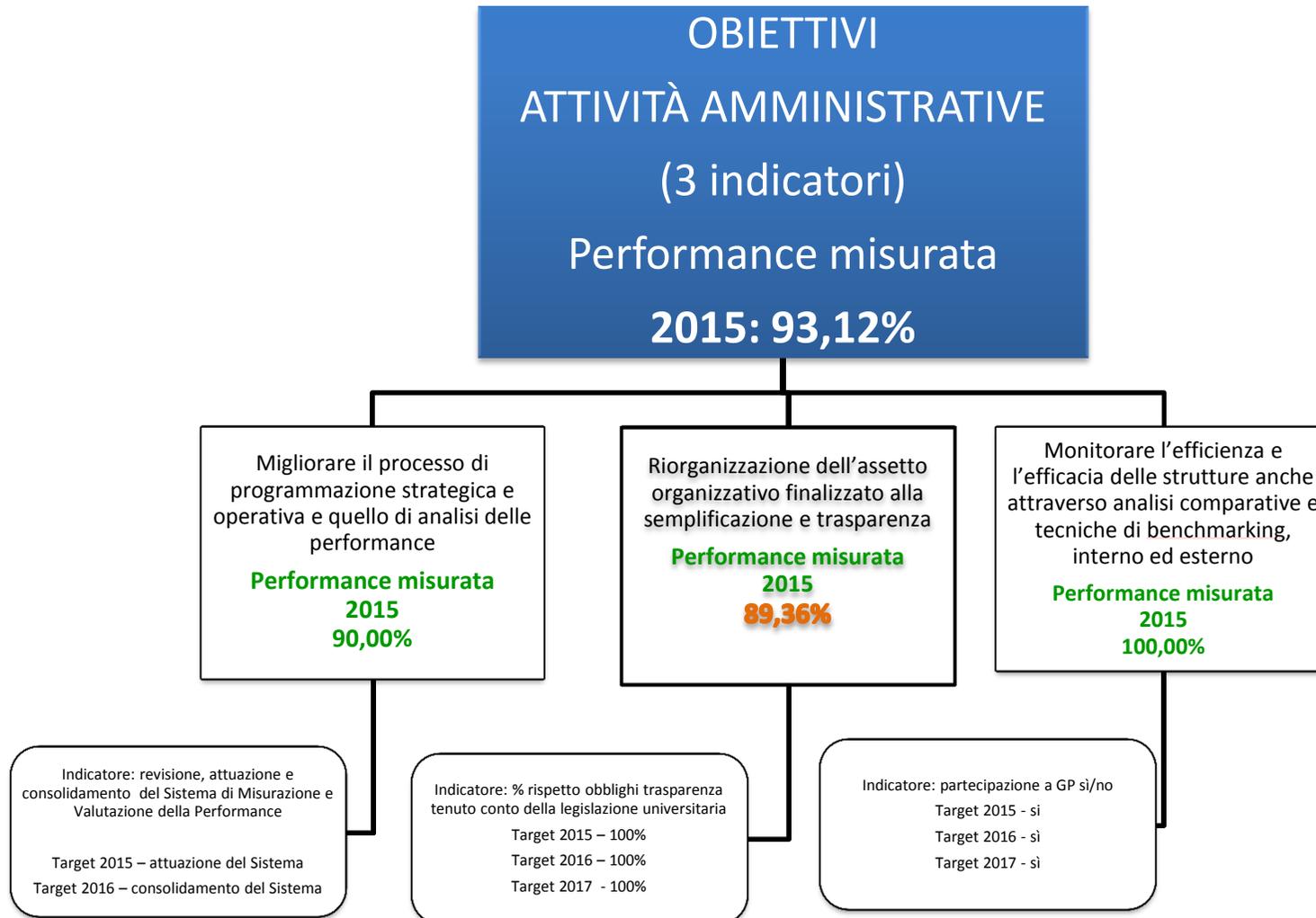
Elevare il grado di internazionalizzazione dei corsi di Dottorato

**Performance misurata
2015
100,00%**

Indicatore: n. dottorati in cotutela con atenei stranieri:
Target 2015 – 4
Target 2016 – 4
Target 2017 - 4









3.3.OBIETTIVI STRATEGICI

La performance organizzativa di Ateneo del 2015 ha subito una lieve flessione. Nell'allegato 1 alla presente Relazione è riportato il dettaglio degli indicatori per ciascuna delle aree strategiche individuate

Di seguito viene evidenziato il trend degli ultimi tre anni.

2013

Dimensione	Performance Media misurata (%)	Risultato atteso (%)	Risultato ponderato per dimensione (%)	Valore atteso per ogni dimensione
Formazione	95,24	100	15,87	16,67
Ricerca	98,72	100	16,45	16,67
Servizi agli Studenti	87,41	100	14,57	16,67
Internazionalizzazione	85,7	100	14,28	16,67
Risorse Umane	100	100	16,67	16,67
Efficacia Efficienza	66,67	100	11,11	16,67
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENE0 2013			88,96%	

2014

Dimensione	Performance Media misurata (%)	Risultato atteso (%)	Risultato ponderato per dimensione (%)	Valore atteso per ogni dimensione
DIDATTICA	100	100	16,67	16,67
SERVIZI AGLI STUDENTI	99,52	100	16,59	16,67
DOTTORATO E TERZA MISSIONE	99,39	100	16,57	16,67
INTERNAZIONALIZZAZIONE	100	100	16,67	16,67
RISORSE UMANE	91,35	100	15,23	16,67
ATTIVITA' AMMINISTRATIVE	95,79	100	15,97	16,67
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEEO 2014			97,68%	

2015

Dimensione	Performance Media misurata (%)	Risultato atteso (%)	Risultato ponderato per dimensione (%)	Valore atteso per ogni dimensione
DIDATTICA	92,34%	100	15,39%	16,67
SERVIZI AGLI STUDENTI	92,92%	100	15,49%	16,67
RICERCA, DOTTORATO E TERZA MISSIONE	100,00%	100	16,67%	16,67
INTERNAZIONALIZZAZIONE	100,00%	100	16,67%	16,67
RISORSE UMANE	99,76%	100	16,63%	16,67
ATTIVITA' AMMINISTRATIVE	93,12%	100	15,52%	16,67
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEEO 2015			96,38%	

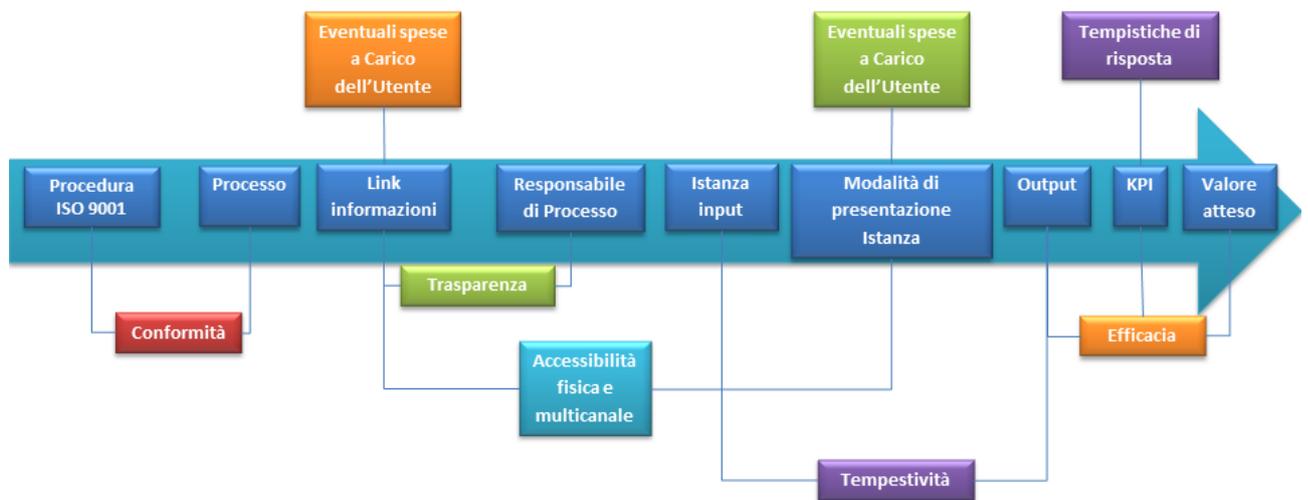
3.4.OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

OBIETTIVI DELLE SINGOLE STRUTTURE – STANDARD DI QUALITÀ

Nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 22 luglio 2015 è stata approvata la “Carta dei Servizi agli Studenti dell’Università di Ferrara” (<http://www.unife.it/at/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita/carta-servizi-e-standard-qualita>), che contiene gli standard di qualità dei seguenti servizi:

1. servizi di Segreteria Studenti
2. servizi di Orientamento in entrata e in Itinere
3. servizi di Management Didattico
4. servizi di Diritto allo Studio
5. servizi di Didattica Internazionale e Studenti Stranieri
6. servizi di Orientamento in Uscita
7. servizi di Istituzione e Attivazione di Corsi Post-Laurea, Dottorati di Ricerca e Gestione Esami di Stato
8. servizi Bibliotecari

Ciascuno standard è stato strutturato come da schema seguente:



A inizio 2016 gli standard qualità sono stati regolarmente misurati:

	Nr. di Standard Qualità	Nr. di Standard Qualità rispettati	Note
Servizi di Segreteria Studenti	4	3	Non è stato possibile verificare il rispetto dello standard qualità relativo all'Aggiornamento in carriera del riconoscimento di Crediti Formativi, in quanto non verificabile attraverso

			una query Esse3
Servizi di Orientamento in entrata e in Itinere	1	1	
Servizi di Management Didattico	1	1	In alcuni casi sono emerse alcune criticità molto circoscritte: pubblicazione degli orari (3 casi) e della tabella Programmi, insegnamenti e docenti (1 caso). In due casi inoltre non sono stati pubblicati i nominativi del Comitato di indirizzo, perché si doveva ancora procedere alla formalizzazione
Servizi di Diritto allo Studio	5	4	Lo standard qualità non rispettato, relativo ad un ritardo della pubblicazione della graduatoria definitiva degli studenti 150 ore, è stato regolarmente gestito e risolto come non conformità nell'ambito del sistema di gestione per la qualità certificato UNI EN ISO 9001.
Servizi di Didattica Internazionale e Studenti Stranieri	2	2	
Servizi di Orientamento in Uscita	7	7	
Servizi di Istituzione e Attivazione di Corsi Post-Laurea, Dottorati di Ricerca e Gestione Esami di Stato	2	2	E' stata registrata una non conformità: il bando Medico-Chirurgo è stato pubblicato 7 gg prima (e non 30gg

			prima); ritardo causato dall'emissione dell'ordinanza ministeriale in data 24/02/2015. Ricezione della ministeriale di trasmissione dell'ordinanza in data 02/03/2015
Servizi Bibliotecari	4	4	

TRASPARENZA

Per l'anno 2014 l'Università degli Studi di Ferrara ha adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016, allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014 – 2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2015 e adottato con DR 160/2015 del 30/01/2015.

La pubblicazione sul sito istituzionale dei dati indicati, tra gli altri, dal D. Lgs. 150/2009 prima e dal d.lgs. 33/2013 poi, è lo strumento con cui si realizza l'accessibilità totale, allo scopo dichiarato di perseguire obiettivi di legalità, sviluppo della cultura dell'integrità ed etica pubblica, consentendo ai cittadini di conoscere l'azione della Pubblica Amministrazione ed instaurando una partecipazione alla "cosa pubblica" più consapevole.

Da questo nuovo concetto di trasparenza deriva un sistema di *accountability* nei confronti dei cittadini immediato e dinamico, che, attraverso il circolo virtuoso della gestione della *performance*, consente all'organizzazione di gestire il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo delle prestazioni interne e dei servizi resi all'esterno.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità ha l'obiettivo sia di garantire un livello di trasparenza adeguato, sia di sviluppare la cultura dell'integrità e della legalità; il suo orizzonte temporale e la sua caratteristica di scorrimento ne confermano la natura dinamica.

A partire dal 2013, è stata svolta un'intensa attività di adeguamento dei dati da pubblicare alle nuove previsioni del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche

amministrazioni”, entrato in vigore il 20/04/2013; sono stati pubblicati i dati previsti nella nuova sezione “Amministrazione Trasparente”, con alcune eccezioni, oltre ad una serie di ulteriori informazioni che l’Ateneo ritiene utili per il cittadino al fine di una corretta valutazione dell’attività dell’organizzazione. Tale attività è proseguita anche nel 2015, in particolare lo sforzo è stato concentrato sulle attività necessarie alla pubblicazione (da farsi entro il 31/01/2016) del file xml relativo a tutte le procedure di scelta del contraente espletate nel 2015. L’eterogeneità che caratterizza i diversi modi di operare all’interno dei Dipartimenti è stata fronteggiata sia dall’attività della Ripartizione Gare e Patrimonio che ha iniziato un’attività di supporto per le procedure più complesse (in particolare in occasione del bando grandi attrezzature) sia dall’utilizzo del software GGAP, che consente di gestire le procedure di acquisto, produrre il file xml, analizzare le informazioni contenute nel file XML, per verificare la loro correttezza, averne una visione sintetica e all’occorrenza visualizzarne ogni dettaglio, prima che venga pubblicato sul sito istituzionale della stazione appaltante e analizzato dai sistemi software dell’Autorità Nazionale Anticorruzione; il software offre un sistema di reportistica in grado di evidenziare eventuali carenze informative che espongono la stazione appaltante a potenziali richieste di chiarimento e dispone di un sistema di scadenziario in grado di evidenziare le scadenze imminenti e di avvisare automaticamente il personale incaricato dell’inserimento dei dati, al fine di evitare situazioni di ritardata o omessa trasmissione delle informazioni ad ANAC.

Nel 2015 non sono state effettuate vere e proprie “giornate della trasparenza”, ma sono comunque state organizzate giornate di coinvolgimento degli stakeholders e momenti di confronto e di ascolto al fine di migliorare la qualità dei servizi e favorire il controllo da parte della cittadinanza.

In particolare:

- l'8 maggio 2015, l'Ateneo ha organizzato la Tavola rotonda: Trasparenza e tracciabilità - Normativa e tecnologia insieme nella lotta alla corruzione.

La tavola rotonda, rivolta ai Responsabili della Prevenzione della Corruzione, a Responsabili e Risorse degli Uffici Gare e Appalti, degli Uffici Acquisti ed ai Responsabili IT della Pubblica Amministrazione, ha dato evidenza del nuovo ruolo di ANAC e degli strumenti disponibili per garantire vigilanza e trasparenza negli appalti pubblici, fornendo una visione di insieme delle problematiche connesse alla presenza dei fenomeni collusivi nelle procedure di affidamento, delle criticità riscontrate nell’applicazione della normativa, proponendo un possibile approccio per la loro gestione/risoluzione. Alla tavola rotonda hanno partecipato:

Prof.ssa Nicoletta PARISI – Consigliera Autorità Nazionale Anticorruzione, con l'intervento "Il ruolo dell'ANAC in materia di vigilanza e trasparenza negli appalti pubblici";

Prof. Marco MAGRI – Università degli Studi di Ferrara, con l'intervento "Il problema delle offerte collusive nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici";

Dott. Alberto DOMENICALI – Dirigente Università di Brescia, coordinatore GLAT CODAU, con l'intervento "L'applicazione della normativa in materia di Anticorruzione e Trasparenza nelle Università: problemi riscontrati e soluzioni adottate";

Dott. Alessandro OBINO - Ufficio Progettazione e Sviluppo Servizi Informatici ANAC, con l'intervento "Tecnologie e banche dati ANAC: la BDNCP, il sistema AVCPass e i meccanismi di monitoraggio";

Dott. Paolo MEZZETTI – Socio Fondatore Step Srl, con l'intervento "Il punto di vista delle stazioni appaltanti e le tipologie di strumenti informatici e di supporto".

- Il 25 settembre 2015 presentazione del Bilancio di Genere (Prof.ssa Silvia Borelli e Prof.ssa Cristiana Fioravanti) e distribuzione del Bilancio Sociale durante la manifestazione *Unifestival* una tre giorni, aperta alla città per coinvolgere un largo pubblico, costituito non solo da universitari e da addetti ai lavori, ma da cittadine e cittadini, famiglie, giovani, in ottica multidisciplinare e multiculturale.

Attraverso la pubblicazione del Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* e del Piano della *performance* nella Sezione "Amministrazione Trasparente", si realizza la divulgazione delle informazioni relative alla *performance*, in particolare si rende pubblica e condivisa la programmazione del triennio 2015-2017 mettendo in evidenza gli obiettivi, le azioni, gli indicatori ed i valori attesi, coerenti con la programmazione strategica e finanziaria dell'Ateneo.

Sono comunque da rilevare le criticità relative al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che verranno esposte nel paragrafo 3.6.

Il Nucleo di Valutazione d'Ateneo, in qualità di OIV, ha effettuato il monitoraggio relativamente agli obblighi di trasparenza al 31/01/2016 sulla base della delibera ANAC 43/2016.

I risultati dei monitoraggi e le relative attestazioni sono disponibili alla pagina http://www.unife.it/at/disp_gen/attestazioni-oiv-o-struttura-analoga.

3.5.OBIETTIVI INDIVIDUALI

Nell'allegato 2 alla presente Relazione è riportato il Piano degli obiettivi operativi individuali, con l'indicazione del relativo grado di raggiungimento; detti obiettivi sono stati attribuiti tenuto conto di quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009.

Nell'allegato non viene indicata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale, perché si attende la proposta di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione.

3.6. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA – OPPORTUNITA' E RISCHI

Un'analisi della situazione attuale del nostro Ateneo è riassumibile nella tabella sottostante:

Fonti INTERNE

PUNTI DI FORZA
eccellenze documentate anche da VQR (e non solo) in attività di ricerca
ottimi dottorati di ricerca
buona offerta didattica e multidisciplinarietà
buona integrazione con la città e il territorio sia in ambito tecnico-scientifico che umanistico
adeguato numero di studentesse e studenti
qualità della vita in città
Ateneo di medie-dimensioni

PUNTI DI DEBOLEZZA
numero di docenti relativamente basso e corpo docente anziano
livello di internazionalizzazione frammentato e migliorabile
procedure amministrative complesse
efficienza dei processi interni migliorabile
capacità di attrarre finanziamenti esterni migliorabile
comunicazione e valorizzazione dell'immagine
elevato tasso di abbandono

Fonti ESTERNE

OPPORTUNITA' E OBIETTIVI
mantenere il ruolo di Università di Formazione e di Ricerca
puntare sull'inserimento di docenti giovani e di spessore internazionale
attrarre studentesse e studenti e laureati stranieri
incrementare l'uso delle tecnologie informatiche per semplificare le procedure amministrative
fare rete con altri Atenei
razionalizzare l'uso delle risorse

RISCHI
incertezza normativa
impoverimento dei settori di ricerca
riduzione del corpo docente per pensionamenti o trasferimenti non rimpiazzati
porre attenzione solo ai settori consolidati e non a quelli emergenti
deriva verso un'Università di sola Formazione con le Università di Bologna e Padova come riferimento per lauree magistrali e dottorati
concorrenza

politiche per la qualità (AVA e VQR)
bilancio unico e contabilità economico patrimoniale

vincoli finanziari
riduzione fondi per il diritto allo studio e maggiori difficoltà nell'attrarre studentesse e studenti meritevoli

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

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

Per le informazioni relative alle entrate e uscite di bilancio nonché per l'analisi dei risultati delle attività di ricerca, di formazione e di trasferimento tecnologico si rimanda alla relazione del Rettore, di prossima pubblicazione, di cui all'art.3 quater della Legge 9 gennaio 2009, n. 1 "Conversione in legge, con modificazioni, del d.l. 10 novembre 2008, n.180, (disposizioni urgenti per il diritto allo studio, la valorizzazione del merito e la qualità del sistema universitario)".

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Premessa

Il nuovo Statuto di Ateneo prevede due organismi di parità: il Consiglio di Parità (art. 22) e il Comitato Unico di Garanzia - CUG (art. 23). La scelta è giustificata dalla particolare composizione della comunità universitaria (personale docente, personale tecnico-amministrativo e studenti) che avrebbe rischiato di non essere rappresentata all'interno del CUG (il quale è formato esclusivamente da personale tecnico-amministrativo). La Consiglieria regionale di parità dell'Emilia Romagna ha particolarmente apprezzato la scelta dell'Ateneo, così come gli altri Atenei della Regione, in quanto permette una più diffusa ed efficace promozione delle pari opportunità.

Il Consiglio di parità è un organo a composizione tripartita, a cui partecipano paritariamente il personale docente (inclusi gli assegnisti di ricerca), il personale tecnico-amministrativo e gli studenti (inclusi specializzandi e dottorandi).

Promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione e assicura sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni (art.22 dello Statuto dell'Università degli studi di Ferrara). Con Decreto Rettorale del 22 novembre 2013 è stato costituito il

Consiglio di Parità dell'Università degli Studi di Ferrara a seguito dell'approvazione da parte degli organi accademici del regolamento nelle sedute di maggio e giugno 2013.

Le attività svolte dal Consiglio di Parità, nonché i verbali delle riunioni svolte sono consultabili all'indirizzo <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/organi/consiglio-di-parita>.

L'istituzione del Comitato Unico di Garanzia è prevista dall'art. 21 della Legge n. 183/2010 volto alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, compresa la lotta al fenomeno del mobbing.

All'indirizzo <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/organi/cug> è possibile consultare il sito internet del CUG per la visione dei link documentali e delle attività svolte.

5.1 OBIETTIVI DI NON-DISCRIMINAZIONE IN POLICY E DOCUMENTI STRATEGICI DELL'UNIVERSITÀ

L'art. 2 del nuovo Statuto di Ateneo prevede che Unife garantisca "il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici, promuova l'eguale rappresentanza di ciascun sesso nella nomina dei componenti di ogni organo di Ateneo e la presenza equilibrata dei generi anche negli organi elettivi". L'art. 3 del medesimo Statuto aggiunge che "Unife persegue le proprie finalità nel rispetto della dignità della persona umana, del pluralismo delle idee e della trasparenza dell'informazione e delle procedure. Unife tutela la piena libertà delle idee e l'espressione delle libertà politiche, sindacali e religiose; garantisce a tutto il personale e agli studenti le condizioni necessarie per esprimere e comunicare liberamente il proprio pensiero; assicura pari opportunità nel lavoro e nello studio. Unife predispone un codice etico, che è approvato dal Senato Accademico".

In ottemperanza a tale disposizione normativa, Unife ha approvato il Codice etico e ha costituito la Commissione etica di Ateneo che è l'organo preposto alla osservanza dei principi ispiratori e delle regole del Codice etico dell'Università degli Studi di Ferrara. I principali compiti della Commissione etica consistono nello:

- svolgere funzioni consultive, di indagine e di controllo in merito all'attuazione ed al rispetto delle regole del Codice etico e delle prassi interpretative;
- operare in base a segnalazioni non anonime o per iniziativa propria;
- favorire, ove possibile, la composizione amichevole delle eventuali controversie;
- informare gli organi competenti circa le violazioni del Codice etico;
- presentare annualmente al Senato Accademico una relazione in cui dà conto delle questioni emerse e delle decisioni assunte;
- sottoporre agli organi competenti proposte di revisione o di integrazione del Codice etico

5.2 PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Nel corso del 2015, Unife prosegue nell'adempimento di quanto previsto nel Piano di Azioni Positive (PAP) 2014-2016 approvato dagli organi di febbraio 2014.

I Piani e le azioni concluse e in corso sono consultabili al link <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/azioni-positive>.

5.3 BILANCIO DI GENERE

La quarta edizione del Bilancio di genere (anno rendicontato 2014 edizione 2015) descrive le prospettive strategiche del monitoraggio e della definizione di politiche legate alla promozione delle pari opportunità. Essa riporta la diversa composizione dei gruppi che operano all'interno dell'Università di Ferrara (studenti, dottorandi, assegnisti, personale docente e personale tecnico-amministrativo). In particolare, viene presentato il numero di studentesse e studenti iscritti ai diversi corsi di laurea. Viene evidenziata la differente percentuale di donne e uomini nei diversi livelli di inquadramento e nei diversi stadi di evoluzione della carriera accademica. Viene poi presentata la partecipazione femminile nei diversi organi di gestione dell'Ateneo.

Il Bilancio di genere indica inoltre le iniziative di Unife per promuovere le pari opportunità e descrive le attività per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni coordinate dalla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, dal Consiglio di Parità e dal Comitato Unico di Garanzia, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Nell'edizione 2015 del Bilancio di genere 2014, così come nelle due precedenti, Unife ha collaborato con l'Ufficio Statistica del MIUR, e in particolare con le dottoresse Maria Teresa Morana e Simonetta Sagradora, referenti italiane nel Gruppo di Helsinki del programma *She Figures*, promosso dalla Commissione europea.

Tale collaborazione ha permesso di costruire per UniFe i medesimi indicatori (o talvolta indicatori simili) utilizzati nell'ambito del programma *She Figures*. L'innovazione introdotta a partire dal BdG 2013 permette di approfondire l'analisi della situazione dell'Ateneo rispetto al panorama nazionale e, in molti casi, rispetto alla media europea.

Il Bilancio di genere è stato inoltre indicato quale permanente strumento di monitoraggio di tutte le politiche e le azioni dell'Ateneo. Il gender mainstreaming, ossia la valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini, di ogni azione pianificata in ogni area e ad ogni livello, diviene così principio essenziale per la programmazione di tutte le politiche e del bilancio dell'Università degli studi di Ferrara.

5.4 COMMISSIONE ETICA E CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice etico dell'Università all'art. 15 prevedeva la costituzione di una commissione etica che vigilasse sulla osservanza dei principi ispiratori e delle regole del codice stesso. Nel corso del 2013 sono stati individuati i

componenti della Commissione Etica che è stata formalizzata con Decreto Rettorale a gennaio 2014 nella sua diversa composizione docente, tecnica amministrativa e studentesca.

Il codice di comportamento, entrato in vigore nel 2013, definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare. Il decreto prevedeva che il codice venisse adottato con le proprie integrazioni da ogni singola amministrazione.

Il Codice per i dipendenti di Unife è stato definito con procedura aperta alla partecipazione, conclusa in data 20 gennaio 2014, ed è stato approvato dal Senato Accademico del 22 gennaio 2014 e dal Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio 2014.

Il testo è stato redatto seguendo le linee guida della delibera 75/2013 dell' A.N.A.C ed è consultabile al link: http://www.unife.it/at/disp_gen/atti-general/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta/CODICE%20DI%20COMPORAMENTO%20UNIFE%20mod.pdf

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

6.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

Di seguito è riportato lo schema relativo al processo di redazione della Relazione sulla *Performance*.



6.2 PUNTI DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

CRITICITA' SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato il 28 maggio 2014 dal Consiglio di Amministrazione a seguito delle numerose osservazioni presentate dal Comitato Unico di Garanzia e dal Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo ed al parere negativo delle Rappresentanze Sindacali, è stato sperimentato nel secondo semestre del 2014 su alcune strutture dell'Ateneo: Ripartizione Risorse Umane, Ripartizione Biblioteche e Musei e Ripartizione Servizi Informatici. I risultati della sperimentazione hanno evidenziato alcune aree di possibile miglioramento del sistema.

Nel periodo di riferimento si era in attesa dell'emanazione del decreto attuativo della L. 124/2015 di riforma della valutazione delle pubbliche amministrazioni. Inoltre, le Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance erano appena state pubblicate nella versione definitiva e si era in prossimità dell'avvicendamento alla carica di Rettore che avrebbe potuto comportare la revisione di tutto il ciclo della Performance.

In considerazione di quanto esposto, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 ottobre ha deliberato di non applicare integralmente il sistema a partire dal 2015, ma di applicarlo esclusivamente nella parte relativa alla valutazione individuale, al solo personale titolare di posizione organizzativa.

Con la medesima delibera ha altresì costituito una Commissione tecnica per la revisione globale del suddetto Sistema, tenendo conto delle osservazioni emerse prima e dopo la sperimentazione, che dovrà terminare i propri lavori entro il 31 ottobre 2016.

Successivamente, considerata la necessità di concludere in tempi brevi le pendenze della contrattazione collettiva 2014 - di cui una parte legata alla valutazione del personale - e di evitare la valutazione di due anni (2014 e 2015) in fasi separate ma contigue nel tempo, la delegazione di parte pubblica ha concordato, nella seduta di contrattazione del 29 febbraio u.s., l'utilizzo di un'unica scheda di valutazione valida per il biennio (periodo di osservazione 2014-2015).

A tal fine è stata quindi utilizzata la scheda allegata al CCIL 2014. E' stato comunque concordato che la scheda allegata al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sarà utilizzata per la valutazione relativa all'anno 2016.

CRITICITA' DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

La traduzione della missione e della visione in linee d'azione e obiettivi strategici (nel lungo e medio periodo) e operativi (nel breve periodo) non sempre ha seguito un processo logico con il coinvolgimento di tutti i responsabili interni a livello politico nonché la diffusione a tutti i livelli. In particolare non è stata seguita la corretta sequenza temporale di definizione del Piano della Performance organizzativa rispetto a quella individuale. Potrebbe inoltre essere migliorata la traduzione degli obiettivi strategici in quelli operativi, assegnati al personale.

CRITICITA' COLLEGAMENTO TRA OBIETTIVI E RISORSE

L'attuale sistema di programmazione permette solo un parziale collegamento tra obiettivi e risorse, legato, in particolare, a singoli progetti e non all'intera pianificazione strategica.

CRITICITA' MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLE SINGOLE

La misurazione della performance organizzativa dell'intero ente è avvenuta in maniera oggettiva e in linea con i dettami normativi. La performance organizzativa delle singole strutture è stata misurata soltanto per i servizi certificati ISO 9001.

OSSERVAZIONI FINALI

L'anno 2015 è stato caratterizzato dal cambio di governance che ha creato qualche discontinuità. Nello specifico nel giugno 2015 non si è proceduto all'aggiornamento del Piano Strategico dell'Ateneo 2014/2016 che è rimasto quindi l'unico documento di riferimento per la programmazione della performance organizzative e individuale. Si è pertanto proceduto alla definizione di obiettivi in gran parte di mantenimento e non di innovazione.

L'andamento della *performance* 2015, misurata nell'ambito di aree strategiche e obiettivi organizzativi, risulta essere lievemente peggiorata rispetto al precedente esercizio. Si ritiene che debbano essere compiuti maggiori sforzi per implementare un sistema di misurazione più esteso e puntuale, che consenta la valutazione delle *performance* delle singole unità organizzative e di quella individuale di tutto il personale. Riguardo l'attività di monitoraggio infra-annuale, nel corso del 2015 si è proceduto sia all'analisi dell'avanzamento degli obiettivi individuali sia all'analisi dell'andamento degli indicatori relativi alla performance organizzativa. Quest'ultima attività è stata più volte ripetuta con particolare riferimento agli indicatori coincidenti con quelli della programmazione ministeriale.

ALLEGATI

Allegato 1 – Misurazione performance organizzativa

Allegato 2 – Misurazione performance individuale