



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
2016

Adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.3.2017

Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 21.4.2017



INDICE

1	PREMESSA.....	3
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	4
	2.1 <i>Lo scenario nazionale e l'Università degli Studi di Bergamo</i>	4
	2.2 <i>I risultati raggiunti</i>	6
3	RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	7
	3.1 <i>Obiettivi della performance organizzativa</i>	7
	3.2 <i>Analisi degli scostamenti dagli obiettivi fissati nel Piano</i>	8
	3.3 <i>Obiettivi della performance individuale</i>	9
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	10
5	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	11
	5.1 <i>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità</i>	11
	5.2 <i>Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance</i>	12
6	ALLEGATI.....	12



1 PREMESSA

L'Università degli Studi di Bergamo ha adottato il Piano integrato 2016-2018 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2.2.2016.

L'ANVUR, attraverso le "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" di luglio 2015" introduce per la prima volta lo strumento operativo denominato "Piano Integrato", ovvero un documento che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e, non ultima, della programmazione economica-finanziaria.

Il Piano contiene una sezione relativa alla performance della struttura tecnico-amministrativa, in cui si esplicita la missione dell'Ateneo e le linee strategiche che si intende perseguire nell'arco del triennio considerato. A tal fine sono individuati i piani d'azione, gli obiettivi operativi e i relativi indicatori, che consentono di misurare e monitorare l'andamento complessivo dell'Ateneo e l'eventuale scostamento dalle linee strategiche delineate.

Il Piano definisce il livello prestazionale atteso relativamente alle attività della struttura tecnico-amministrativa, articolate in tre macro aree: supporto all'attività didattica, supporto all'attività di ricerca, attività funzionali al mantenimento degli standard di qualità dei servizi e delle strutture.

L'Amministrazione ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.3.2016, un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), che definisce i criteri rispetto ai quali misura e valuta la performance dell'organizzazione nel suo complesso, delle singole strutture di cui è composta e di tutto il personale contrattualizzato.

Nel Piano integrato è contenuta un'apposita sezione relativa alla trasparenza, in cui si forniscono informazioni funzionali a far conoscere e rendere trasparente l'operato dell'Ateneo.

Il monitoraggio del ciclo della performance, previsto nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, consente all'Amministrazione di verificare il progressivo andamento delle attività amministrative e di intervenire laddove si dovessero presentare elementi di novità ovvero si rendesse necessario allineare la propria azione con le esigenze riscontrate nel confronto con gli stakeholder.

Il monitoraggio circa il livello di avanzamento delle attività previste è stato effettuato nel mese di settembre e l'aggiornamento del Piano è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15.11.2016.

La presente Relazione rendiconta i risultati conseguiti nel corso del 2016 e gli scostamenti rispetto agli obiettivi inseriti nel Piano Integrato.

Tutti i documenti relativi al ciclo della performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ateneo, nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto-sezione "Performance".



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

2.1 Lo scenario nazionale e l'Università degli Studi di Bergamo

Lo scenario di riferimento entro il quale l'Università degli Studi di Bergamo si trova ad operare è stato caratterizzato negli ultimi anni da una serie di dinamiche, tra le quali assumono particolare rilevanza:

1. i cambiamenti avvenuti nel modello di finanziamento istituzionale degli Atenei, a cui si collega il sistema di valutazione;
2. la limitazione posta alle nuove assunzioni di personale in atto ormai dal 2009.

1 - La componente prevalente del sistema di finanziamento istituzionale è rappresentata dal "Fondo di Finanziamento Ordinario" (FFO) che copre, malgrado la flessione degli ultimi anni, una parte rilevante dei costi complessivi del sistema.

La seguente tabella riassume l'andamento del finanziamento ordinario dello Stato nel periodo 2014-2016, confrontato con il 2009, anno nel quale il Fondo aveva raggiunto il suo importo più elevato.

	2009	2014	2015	2016
FFO Italia (milioni €)	7.483	6.751	6.699	6.747
Variazione FFO rispetto al 2009 %	-	-9,8	-10,5	-9,8
FFO per abitante (€)	124	111	110	111

Come si vede dalla tabella, la riduzione dell'importo complessivo del Fondo rispetto al 2009 è significativa, pari circa il 10%.

A partire dal 2014, il modello di assegnazione del fondo ai singoli atenei prevede l'applicazione di criteri di premialità e l'utilizzo del "costo standard".

Il criterio prevalente per l'assegnazione della quota premiale è rappresentato dai risultati conseguiti nella Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) pari al 65% del totale, il 20% prende in esame le politiche di reclutamento, il 7% i risultati della didattica riferita alla componente internazionale e l'8% il numero di studenti regolari che hanno acquisito almeno 20 CFU.

Inoltre, l'art. 5, co. 4, lett. f), della L. 240/2010 ha previsto l'introduzione del "costo standard" di formazione per studente in corso, calcolato secondo indici commisurati a tre diverse tipologie di corsi di studio e ai differenti contesti economici, territoriali e infrastrutturali in cui opera l'università; per il 2016 la quota assegnata sulla base del "costo standard" è stata pari al 28% del Fondo complessivo.

La situazione dei singoli Atenei presenta significative differenze sia per la componente di finanziamento ancora storica, sia per gli effetti derivanti dall'introduzione del costo standard per studente e della quota premiale; nel 2016, al fine di assicurare la sostenibilità dei bilanci degli Atenei, è stato posto un limite del 2,25% alla riduzione del finanziamento erogato a ciascun Ateneo rispetto a quello dell'anno precedente.

Il nuovo modello di finanziamento, introdotto a partire dal 2014, ha consentito al nostro Ateneo di far emergere la sua vera consistenza, superiore a quanto fotografato dal precedente modello basato quasi unicamente sulla spesa storica. L'effetto conseguito si è tradotto in un incremento del finanziamento assegnato al nostro Ateneo, proprio a fronte del profilo virtuoso riscontrato sia con riferimento ai costi standard che ai risultati della ricerca.

La seguente tabella evidenzia il trend del FFO nell'ultimo triennio:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

SERVIZI AMMINISTRATIVI GENERALI

	2009	2013	2014	2015	2016
FFO Italia (milioni €)	7.483	6.698	6.751	6.699	6.747
Variazione FFO cumulata %		-10,5	-9,8	-10,5	-9,8
FFO Unibg (milioni €)	36,6	35,3	39,1	41,6	42,6
Variazione FFO cumulata %		-3,6	+6,8	+13,6	+16,4
Quota FFO Unibg (%)	0,489	0,527	0,579	0,62	0,63

L'Ateneo pur con un Fondo di sistema decrescente o stabile ha guadagnato quote di finanziamento fino a raggiungere nel 2016 lo 0,63% del totale del Fondo a fronte dello 0,49 del 2009.

2 - Con riferimento alla possibilità di coprire nuove posizioni di personale, l'attuale contesto normativo prevede una limitazione commisurata ad una percentuale del turnover riferito all'anno precedente; nel 2016 la quota a livello di sistema universitario è stata del 60%.

Il nostro Ateneo, nel 2016, ha potuto beneficiare di una quota superiore (pari al 110% del turnover), in considerazione della virtuosità dei propri parametri di bilancio e gestionali utilizzati dal MIUR per la ripartizione del turnover di sistema.

In ogni caso la limitazione delle assunzioni, vigente ormai da diversi anni, ha determinato a livello di sistema una riduzione assai significativa del personale docente e di quello tecnico amministrativo, come riportato nella tabella che segue. Appare evidente, in modo particolare, il calo dei professori ordinari che dal 2009 a oggi sono scesi da poco più di 17 mila unità a 12 mila con una riduzione del 30%. L'aumento dei professori associati, significativo nel biennio 2014-2015, è dovuto all'attuazione del Piano Straordinario 2011-2013 ad essi dedicato.

Università statali	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Personale Docente e Ricercatore	58.725	55.947	54.961	54.247	53.342	52.138	51.060	50.908
Variazione % anno		-4,7%	-1,8%	-1,3%	-1,7%	-2,3%	-2,1%	-0,3%
Variazione % cumulata dal 2009		-4,7%	-6,5%	-7,8%	-9,5%	-11,7%	-13,8%	-14,1%
di cui ordinari	17.174	15.169	14.532	13.841	13.219	12.564	12.124	12.163
di cui associati	16.858	16.229	15.884	15.435	15.106	16.736	19.081	18.957
di cui ricercatori	24.275	23.801	23.485	23.180	22.683	20.048	16.580	15.226
di cui ricercatori a tempo	408	732	1.045	1.770	2.316	2.774	3.260	4.519
altre figure assimilate	10	16	15	21	18	16	15	43
PTA & Collaboratori ed esperti linguistici	61.873	58.966	57.459	55.810	55.932	54.756	54.037	#N/D
Variazione % anno		-4,7%	-2,6%	-2,9%	0,2%	-2,1%	-1,3%	#N/D
Variazione % cumulata dal 2009		-4,7%	-7,3%	-10,1%	-9,9%	-12,0%	-13,3%	#N/D
Totale personale	120.598	114.913	112.420	110.057	109.274	106.894	105.097	#N/D
Variazione % cumulata		-4,7%	-6,9%	-9,0%	-9,7%	-11,9%	-13,6%	#N/D

Fonte: dati Miur al 31.12 di ogni anno – per l'anno 2016 i dati sul PTA non sono ancora disponibili e quelli sul personale docente e ricercatore sono stati estrapolati dal "Cerca Università", che attinge alla banca dati MIUR



Di seguito i dati del nostro Ateneo relativamente al personale dipendente:

Personale Unibg	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Docenti e ricercatori (anche a tempo determinato)	338	333	331	331	326	324	318	316
Tecnici e amministrativi	211	210	211	212	212	212	216	220
Collab. esperti linguistici	16	14	13	12	11	11	11	11

La riduzione del personale docente tra il 2009 ed il 2016 è stata pari al 6,5% (inferiore al -14,1 nazionale); per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, di cui a livello nazionale non è ancora disponibile il dato complessivo relativo all'anno 2016, nel periodo tra il 2009 e il 2015 si registra invece un incremento nel nostro Ateneo del 4,3% in controtendenza con il dato nazionale che sconta un calo del 13,3%.

2.2 I risultati raggiunti

Come indicato nel Piano e nel Sistema di Misurazione e Valutazione, nel mese di settembre di ogni anno è prevista una ricognizione ed eventuale revisione degli obiettivi posti nel Piano della Performance al fine di monitorare l'andamento dell'attività di ciascun Servizio e dei rispettivi Responsabili.

Nel 2016 tale monitoraggio è stato effettuato agli inizi di settembre: è stato richiesto ai Responsabili di Servizio di verificare l'andamento dell'attività della propria struttura con riferimento agli obiettivi e ai target concordati con il Direttore Generale all'inizio dell'anno 2016, al fine di segnalare gli scostamenti rispetto alle prestazioni attese, unitamente alla motivazione circa possibili variazioni dei target e degli obiettivi da raggiungere.

Al termine del monitoraggio è stato necessario aggiornare il Piano della Performance per introdurre alcuni aggiornamenti connessi con nuovi elementi emersi nel corso dell'anno.

Per la maggior parte delle attività previste dal Piano non sono emerse particolari criticità in quanto l'andamento dell'azione amministrativa è stata coerente con quanto programmato all'inizio dell'esercizio.

L'aggiornamento del Piano è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15.11.2016.

Gli obiettivi fissati nel Piano della Performance all'inizio dell'anno, ai diversi livelli della struttura, sono stati positivamente perseguiti. Come emerge dall'analisi dell'allegato 1, di cui si darà conto più nel dettaglio nel successivo paragrafo 3, i punteggi conseguiti dalle strutture sono, nella maggior parte dei casi, superiori al 95%.

Nella tabella che segue si dà conto dell'andamento di alcuni indicatori di attività che, in sintesi, misurano i risultati raggiunti dall'Ateneo nell'anno 2016.

INDICATORI	2014*	2015*	2016*
Studenti iscritti	15.780 a.a. 2014/15	16.582 a.a. 2015/16	17.184 a.a. 2016/17 dato non definitivo - estratto al 17.3.17
Studenti immatricolati	5.177 a.a. 2014/15	5.500 a.a. 2015/16	5.474 a.a. 2016/17 dato non definitivo - estratto al 17.3.17
Corsi di laurea	30 a.a. 2014/15	31 a.a. 2015/16	33 a.a. 2016/2017
Corsi di laurea a ciclo unico	2 a.a. 2014/15	2 a.a. 2015/16	3 a.a. 2016/17



Corsi di laurea magistrale	15 a.a. 2014/15	15 a.a. 2015/16	16 a.a. 2016/17
Centri di ricerca e servizio di Ateneo	13	13	11
Corsi o curricula erogati in lingua inglese	4 curricula e 1 corso di laurea magistrale a.a. 2014/15	4 curricula e 1 corso di laurea magistrale a.a. 2015/16	5 curricula e 2 corsi di laurea magistrale a.a. 2016/17
Insegnamenti in lingua inglese	85 a.a. 2013/14	96 a.a. 2014/15	97 a.a. 2015/16
Visiting professor	147 a.a. 2013/14	97 a.a. 2014/15	114 a.a. 2015/16
Studenti in mobilità in entrata	157 a.a. 2013/14	144 a.a. 2014/15	146 a.a. 2015/16
Studenti in mobilità in uscita	267 a.a. 2013/14	295 a.a. 2014/15	316 a.a. 2015/16
Dottorandi	252 a.a. 2013/14	219 a.a. 2014/15	190 a.a. 2015/16
Assegnisti	104	84	116
Superficie immobiliare in uso (sia di proprietà sia in locazione) – mq	61.007	62.155	65.204
Numero posti disponibili nelle residenze universitarie	159	159 + 186 posti assegnati con servizio Accommodation service	159 + 281 posti assegnati con servizio Accommodation service
Numero pasti erogati	184.605 a.a. 2013/14	185.322 a.a. 2014/15	184.156 a.a. 2015/16
Fondo di Finanziamento Ordinario	39.141.772	41.703.357	42.549.578

(*) I dati si riferiscono al 31.12 se non diversamente specificato

3 RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Obiettivi della performance organizzativa

Nell'allegato 1 alla presente Relazione sono riportate:

- la scheda relativa agli obiettivi di "Ateneo" – aggiornata con i punteggi proposti dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 10.3.2017 in fase di proposta della valutazione del Direttore generale;
- le schede con l'indicazione degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura di I livello.

Ciascuna scheda riporta una breve descrizione del risultato raggiunto ed il relativo punteggio; nel caso il target rilevato sia inferiore al livello previsto, con la conseguente assegnazione di un punteggio parziale, viene data apposita evidenza.

Per una lettura corretta delle schede è opportuno illustrare la modalità con cui si è giunti alla definizione degli obiettivi, alla loro pesatura e all'assegnazione di un target, rimandando all'allegato stesso per un'analisi più approfondita dei risultati conseguiti.

Come già precisato nel Piano, gli obiettivi strategici sono stati individuati contestualmente all'elaborazione del bilancio di previsione annuale e triennale tenendo conto di quanto previsto nei documenti di programmazione approvati dagli Organi dell'Ateneo.



A cascata sono stati individuati gli obiettivi operativi da assegnare al Direttore Generale e a ciascuna struttura, i relativi indicatori e i target, al fine di consentire una misurazione del livello di attuazione.

Gli obiettivi assegnati all'Ateneo sono trasversali alle diverse strutture amministrative, che concorrono alla loro realizzazione.

La tabella, allegato n. 2 alla presente relazione, indicata dalla CIVIT (oggi A.N.AC.) nella delibera n. 5/2012, è redatta facendo riferimento alla scheda "ATENEO".

3.2 *Analisi degli scostamenti dagli obiettivi fissati nel Piano*

Si analizzano di seguito gli scostamenti che sono stati riscontrati rispetto ai risultati attesi con riferimento agli obiettivi e indicatori assegnati all'Ateneo nel suo complesso. Per gli obiettivi che non sono di seguito analizzati i target sono stati pienamente conseguiti. Per la verifica dei risultati conseguiti dalle singole strutture si rinvia a quanto riportato nelle schede allegate.

Nell'analisi sugli scostamenti dagli obiettivi fissati nel Piano si è tenuto conto anche delle osservazioni rilevate dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 10.3.2017, in occasione della proposta di valutazione dei risultati conseguiti dal Direttore Generale. Occorre premettere che la performance della struttura denominata "Ateneo" è un elemento che concorre alla valutazione del Direttore Generale. Al Nucleo di Valutazione compete, con riferimento alla valutazione del Direttore generale, esprimere una proposta di valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e validare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura amministrativa nel Piano della Performance.

Con riferimento al secondo punto il Nucleo ha avanzato delle osservazioni rispetto ai punteggi assegnati in base all'effettivo rapporto tra la misurazione 2016 e i target fissati nel Piano. L'allegato 1 è tiene conto delle osservazioni espresse dal Nucleo di Valutazione.

Obiettivo strategico: Incremento attrattività e qualità dei corsi di studio dell'Ateneo

- Indicatore: numero laureati in Scienze dell'Educazione presi in carico per il progetto sperimentale di valutazione competenze e supporto nella transizione verso il mercato del lavoro; target: almeno 80.

L'obiettivo di presa in carico dei laureati in Scienze dell'Educazione per il progetto sperimentale di valutazione delle competenze e supporto nella transazione verso il mercato del lavoro è stato solo parzialmente conseguito. Tra luglio e novembre 2016 sono stati infatti accompagnati, in un percorso di orientamento in uscita, 25 laureati del Dipartimento di Scienze Umane e Sociali.

Obiettivo strategico: Internazionalizzazione dei corsi di studio

- Indicatore: numero di visiting professor che svolgono attività didattica; target: > 75.

Nell'anno 2016 il numero di visiting è stato pari a 54 e quindi il target fissato non è stato raggiunto.

Obiettivo strategico: Sviluppo dell'attività di ricerca

- Indicatore: finanziamenti ottenuti da bandi competitivi internazionali e finanziamenti ottenuti da bandi competitivi nazionali per progetti di ricerca - Progetti di ricerca di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN) - (finanziamenti riferiti all'anno di iscrizione in bilancio); target: > € 600.000 per bandi internazionali e > € 1.500.000 per bandi nazionali.

Nell'anno 2016 il finanziamento complessivo ottenuto, sommando i bandi internazionali e nazionali, è pari a € 949.276, pertanto inferiore al target posto.



- Indicatore: numero di accordi di collaborazione scientifica con Atenei/ Enti internazionali; target: > 40.

Nell'anno 2016 sono stati stipulati 26 accordi di collaborazione scientifica con Atenei e altri Enti internazionali. Il target è stato pertanto parzialmente raggiunto.

Obiettivo strategico: Valutazione delle attività di Ateneo

- Indicatore: predisposizione di una modalità per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza studentesca relativamente ai servizi di segreteria e bibliotecari; target: prima sintesi dei risultati entro la fine del 2016.

L'indagine sulla soddisfazione dell'utenza dei servizi bibliotecari è stata avviata il 31 maggio 2016 e si è conclusa il 20 giugno. Sono stati inviati 17.132 inviti e raccolti 3.200 questionari. Il documento dell'indagine è stato reso disponibile attraverso il sito web dei Servizi bibliotecari il 17 luglio.

Per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza studentesca per i servizi di segreteria agli inizi di dicembre è stato predisposto il questionario. Pertanto entro l'anno 2016 non è stata resa disponibile una prima sintesi dei risultati anche per l'indagine relativa alla segreteria studenti.

Obiettivo strategico: Realizzazione di nuovi spazi e adeguamento sedi

- Indicatore: messa in funzione nuova sede via Pignolo/S. Tomaso; target: la nuova sede è stata utilizzata a partire dal 10 ottobre 2016, data di inizio dell'a.a. nell'Area Umanistica.

Lo scostamento tra il risultato raggiunto e quello posto all'inizio dell'anno è stato rilevato dal Nucleo di Valutazione. Il Nucleo ha ritenuto infatti che non si potesse intendere pienamente raggiunto l'obiettivo in quanto è stata messa in funzione, per l'avvio dell'a.a. 2016/2017, solo la sede di via Pignolo e non anche quella di S. Tomaso.

3.3 Obiettivi della performance individuale

L'assegnazione degli obiettivi individuali ai Responsabili dei Servizi è stata effettuata parallelamente a quella relativa alla struttura di riferimento.

Al termine dell'esercizio ciascun Responsabile ha presentato una relazione dettagliata sull'attività svolta nel corso dell'anno 2016, con l'indicazione dei risultati raggiunti, il riferimento agli atti o ai documenti che certificano quanto dichiarato e la motivazione che ha comportato l'eventuale mancata realizzazione di un obiettivo.

La misurazione della performance individuale è stata effettuata tenendo conto della relazione presentata nonché del risultato relativo alla performance organizzativa del Servizio di propria competenza.

Per la valutazione si è tenuto conto, come indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, dei seguenti elementi:

- performance organizzativa;
- grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
- capacità e comportamenti organizzativi.

Di seguito si riportano i punteggi conseguiti, divisi per categoria di personale, come risulta dalle schede di valutazione agli atti presso l'U.O. Selezioni e gestione giuridica:



DIRETTORE GENERALE

La valutazione del Direttore avverrà entro il mese di marzo: sono stati sottoposti nella seduta del Nucleo di Valutazione del 10 marzo 2017 tutti i documenti necessari per esprimere una proposta di valutazione che verrà successivamente sottoposta al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28.3.2017. Al Rettore spetta la compilazione della scheda di valutazione.

RESPONSABILI DI SERVIZIO
punteggio massimo attribuibile 100 punti

DIRIGENTI

	Punteggio	Numero Responsabili
PUNTEGGIO min ATTRIBUITO	90	1
PUNTEGGIO max ATTRIBUITO	96	1
PERSONALE DI CATEGORIA EP		
PUNTEGGIO min ATTRIBUITO	86	2
PUNTEGGIO max ATTRIBUITO	97	1
PUNTEGGIO medio ATTRIBUITO	93	5
PERSONALE DI CATEGORIA D		
PUNTEGGIO min ATTRIBUITO	89	1
PUNTEGGIO max ATTRIBUITO	95	1
PUNTEGGIO medio ATTRIBUITO	90,5	4

Per il restante personale la definizione degli obiettivi, la successiva misurazione e relativa valutazione è rimessa al Responsabile che deve tenere conto dei risultati di performance organizzativa conseguita dalla struttura in cui il dipendente lavora, così come precisato nel SMVP.

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Con riferimento all'efficienza ed economicità della gestione si dà conto del risultato conseguito in relazione ad alcuni indicatori che sono stati previsti nel Piano della Performance:

1. Mantenimento standard operativo delle strutture: costi per beni e servizi per la struttura logistica (acquisto beni di consumo, fitto, utenze, assicurazioni, pulizie, manutenzioni, servizi informatici).

Il target previsto è < € 135.

Il costo unitario rilevato è pari a € 122/mq e pertanto inferiore al target fissato nel Piano.

2. Pagamento fornitori: rispetto della tempistica di pagamento

L'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti relativo all'esercizio 2016 è stato determinato ai sensi del DPCM 22/9/2014 ed è pari a - 18 giorni.

Si precisa che l'indicatore ha valore negativo in quanto mediamente i pagamenti sono stati effettuati anteriormente ai termini di scadenza.

L'Ateneo quindi ha una piena regolarità nel pagamento dei fornitori e non vi sono situazioni debitorie pregresse.



3. Manutenzione sugli impianti elettrici, meccanici, idrici e termici: contenimento dei tempi tra la segnalazione e l'intervento.

L'obiettivo fissato prevede che il numero di giorni medi di intervento dalla segnalazione del problema l'intervento sia inferiore a 3.

Il numero di giorni medi rilevato nell'anno è stato pari a 2,44 pertanto è stato raggiunto il target fissato nel Piano.

4. Numero medio di ore per l'effettuazione di interventi di manutenzione sulle postazioni informatiche

Il Piano prevede un target inferiore alle 16 ore dalla segnalazione del problema per l'avvio dell'intervento. Il numero medio di ore è stato inferiore al limite di 16 ore fissato nel Piano.

5 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La misurazione dei risultati raggiunti dalle Strutture e dai Responsabili è stata svolta nel mese di febbraio 2017, affinché la valutazione potesse essere svolta dal Direttore generale che ha assegnato ai Responsabili di Servizio gli obiettivi individuali e della struttura, all'inizio dell'anno 2016, e il cui incarico è terminato il 28.2.2017.

- a) L'acquisizione dei dati e dei documenti è a cura della responsabile della funzione specialistica "*Piani e Relazioni sindacali*".

Per quanto concerne i dati relativi alle rilevazioni di customer satisfaction vengono presi in esame:

- il questionario somministrato ai laureandi;
- i questionari connessi con il processo di certificazione della qualità;
- rilevazioni ad hoc elaborate dai singoli servizi.

I giudizi espressi nel questionario "laureandi" sono stati accorpati in positivi e negativi, avendo cura di riproporzionare il dato così rielaborato.

I dati che si riferiscono alla rilevazione dell'attività dell'Ateneo per l'anno 2016 sono estratti dalle banche dati tenute dalle seguenti strutture:

- Servizio Contabilità, Bilancio e Controllo, per tutto ciò che concerne costi per beni e servizi;
 - Orientamento e programmi internazionali, per studenti in mobilità (entrata e uscita), stage e studenti disabili assistiti;
 - Ufficio statistico per i dati relativi a studenti, dottorandi e insegnamenti in lingua straniera;
 - Servizio Ricerca e Trasferimento tecnologico, per i progetti di ricerca e visiting professor;
 - Ateneo Bergamo S.p.A. per la gestione immobiliare.
- b) L'attribuzione dei punteggi alle varie strutture organizzative e la valutazione dei Responsabili, a seguito della misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi della struttura e individuali, è avvenuta a febbraio a cura del Direttore Generale.
- c) La predisposizione della Relazione sulla Performance è stata curata dal Direttore Generale con il supporto della responsabile della funzione "*Piani e Relazioni sindacali*".



5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

La gestione del ciclo della performance attuato dall'Ateneo ha un punto di forza nella stretta interazione che viene sviluppata tra la programmazione economico-finanziaria e di bilancio e la predisposizione del Piano della Performance.

Il "Piano degli indicatori", contenuto nel Bilancio di previsione, definisce obiettivi, indicatori e target e rappresenta il presupposto per la costruzione del Piano della Performance.

Contestualmente al Bilancio di previsione viene approvato anche il budget di ciascuna struttura che, oltre all'individuazione delle risorse assegnate per l'esercizio successivo, definisce i principali obiettivi da conseguire; tali obiettivi sono in buona parte collegati a quelli riportati nel Piano della Performance. Il confronto con i Responsabili delle diverse strutture, che viene avviato all'inizio del mese di ottobre, è funzionale, nello stesso tempo, a predisporre i documenti di programmazione economico-finanziaria e ad impostare la performance organizzativa attesa, che troverà poi una compiuta definizione nel Piano, una volta approvato il Bilancio preventivo. Tale modalità risulta particolarmente efficace e conferisce organicità al complessivo sistema di programmazione.

La frammentazione delle banche dati, da cui estrarre gli elementi necessari alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle varie strutture, rappresenta invece un elemento di criticità. Ciò richiede infatti un lavoro di raccolta delle informazioni presso diverse strutture ai fini della misurazione dei risultati conseguiti.

6 ALLEGATI

Allegato n. 1: quadro degli obiettivi assegnati alle strutture amministrative dell'Ateneo con l'indicazione dei risultati raggiunti nell'anno 2016 e i punteggi assegnati.

Allegato n. 2: tabella riepilogativa degli obiettivi strategici, come da modello contenuto nella delibera n. 5/2012 della CIVIT, riferita unicamente alla struttura "Ateneo".

Allegato n. 3: documenti redatti nell'ambito del ciclo di gestione della performance, secondo lo schema proposto nella delibera n. 5/2012 della CIVIT.