



## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**2017**

Adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27.3.2018

Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 11.4.2018



**INDICE**

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



## **1 PREMESSA**

L'Università degli Studi di Bergamo ha adottato il Piano integrato 2017-2019 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 7.2.2017.

L'ANVUR, attraverso le "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" di luglio 2015 ha introdotto già dall'anno 2016 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 esplicitano la missione dell'Ateneo e le linee strategiche da 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, il 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 14.11.2017.

La presente Relazione rendiconta i risultati conseguiti nel corso del 2017 e gli scostamenti rispetto agli obiettivi inseriti nel Piano Integrato, tenuto conto delle variazioni effettuate a seguito del monitoraggio sopra citato.

Dall'anno 2018 il monitoraggio di cui all'art. 6 del D.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, sarà svolto dal Nucleo di valutazione dell'Ateneo e gli esiti dello stesso saranno contenuti nella Relazione della performance 2018.

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 2014-2017, confrontato con il 2009, anno nel quale il Fondo aveva raggiunto il suo importo più elevato.

	2009	2014	2015	2016	2017
FFO Italia (milioni €)	7.483	6.751	6.699	6.582	6.982
Variazione FFO rispetto al 2009 %	-	-9,8	-10,5	-12	-6,7

Come si vede dalla tabella, la riduzione dell'importo complessivo del Fondo rispetto al 2009 è significativa, anche se nel 2017 si registra una contrazione della riduzione del finanziamento, ma pur sempre una riduzione rispetto al finanziamento fino al 2009.

A partire dal 2010 il modello di assegnazione del finanziamento ai singoli Atenei ha previsto l'utilizzo di criteri di valutazione riferiti alla didattica ed alla ricerca.

Il modello utilizzato a partire dal 2014, tuttora vigente, prevede un fondo articolato in "quota base" e "quota premiale".

Per il 2017 la quota base, pari a circa il 76% del fondo complessivo (era 80% nel 2016), è determinata per il 56% con riferimento al peso di ciascuna università in relazione a voci specificamente indicate nel D.M. 9.8.17 n.610 (quota base 2016, intervento perequativo 2016, ulteriori interventi consolidabili 2016 cd assegnazione storica) e per circa il 20% applicando il costo standard di formazione per studente in corso (più precisamente in proporzione al peso di ciascuna università a valere su FFO 2016 con riferimento al criterio del costo standard). La quota premiale è pari a circa il 24 % del fondo complessivo (nel 2016 era pari al 20% del fondo) ed è stata ripartita secondo i seguenti criteri e percentuali:

- 60% in base ai risultati conseguiti nella Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR 2011-2014);
- 20% in base alle politiche di reclutamento relative al triennio 2014-2016, utilizzando i dati della VQR 2011-2016;
- 20% in relazione ai risultati relativi alla valorizzazione della autonomia responsabile.

In relazione a quest'ultimo parametro le linee di indirizzo della programmazione 2016-2018 (art. 5 D.M. n. 635 del 8.8.16), includono una sezione denominata "valorizzazione dell'autonomia responsabile"; si prevede che, a decorrere dal 2017, un importo pari al 20% della quota premiale del FFO sia distribuita sulla base dei miglioramenti di risultato relativi ad indicatori scelti dall'Ateneo tra quelli indicati dal MIUR e riguardanti la qualità dell'ambiente della ricerca, la qualità della didattica e le strategie di internazionalizzazione.



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. È da segnalare che nel corso del 2017, per far fronte agli effetti della sentenza della Corte Costituzionale che ha dichiarato illegittimi i criteri di distribuzione del FFO in relazione al costo standard, in particolare per lo strumento (decreto ministeriale) con cui è stata data attuazione alla delega legislativa, è intervenuto il D.L. 20 giugno 2017, n. 91, convertito con modificazioni dalla L. 3 agosto 2017 n. 123, che all'art.12 (costo standard per studente) ha stabilito di confermare le assegnazioni a titolo di FFO per gli anni 2014, 2015 e 2016 e per il 2017 ha previsto di fissare con decreto del Ministro la quota da assegnare in base al criterio del costo standard in un intervallo compreso tra il 19% e il 22% del fondo complessivo da distribuire.

Il Fondo di Finanziamento per l'anno 2017 è stato distribuito con il D.M. del 9 agosto 2017, n. 610 che ha recepito ed attuato le disposizioni citate, dando di fatto copertura legislativa alle quote di FFO distribuite negli anni scorsi e ai criteri di riparto per il 2017.

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 legata in gran parte ai risultati della VQR 2011-2014.

In ogni caso, al fine di assicurare la sostenibilità dei bilanci degli Atenei, è stato posto per il 2017 un limite massimo del 2,5% alla riduzione del finanziamento erogato a ciascun Ateneo rispetto a quello dell'anno precedente, limite della stessa entità posto all'incremento del finanziamento rispetto all'anno precedente.

Il nuovo modello di finanziamento, introdotto a partire dal 2014, ha consentito al nostro Ateneo di migliorare la propria posizione e recuperare in parte la distanza dalla media del sistema. 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:

	2009	2013	2014	2015	2016	2017
FFO Italia (milioni €)	7.483	6.699	6.751	6.699	6.582	6.982
Variazione FFO cumulata %		-10,5	-9,8	-10,5	-12	-6,7
FFO Unibg (milioni €)	36,6	35,3	39,1	41,6	42,5	43,6
Variazione FFO cumulata %		-3,6	+6,8	+13,6	+16,12	+19,94
<b>Quota FFO Unibg (%)</b>	<b>0,489</b>	<b>0,527</b>	<b>0,579</b>	<b>0,62</b>	<b>0,645</b>	<b>0,624</b>

L'Ateneo pur con un Fondo di sistema decrescente o stabile ha guadagnato quote di finanziamento fino a raggiungere nel 2017 lo 0,62% del totale del Fondo a fronte dello 0,49 del 2009.

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 2017 la quota a livello di sistema universitario è stata del 80%.

Il nostro Ateneo, nel 2017, 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	2017
<b>Personale Docente e Ricercatore</b>	<b>59.053</b>	<b>56.139</b>	<b>55.101</b>	<b>54.330</b>	<b>53.379</b>	<b>52.167</b>	<b>51.080</b>	<b>50.880</b>	<b>50.434</b>
Variazione % anno precedente		-4,9%	-1,8%	-1,4%	-1,8%	-2,3%	-2,1%	-0,4%	-0,9%
<b>Variazione % cumulata dal 2009</b>		<b>-4,9%</b>	<b>-6,8%</b>	<b>-8,2%</b>	<b>-9,9%</b>	<b>-12,2%</b>	<b>-14,3%</b>	<b>-14,7%</b>	<b>-15,6%</b>
di cui ordinari	17.172	15.167	14.534	13.841	13.220	12.568	12.127	12.158	12.018
di cui associati	16.856	16.232	15.901	15.438	15.102	16.733	19.074	18.945	19.082
di cui ricercatori	24.274	23.797	23.478	23.178	22.677	20.043	16.579	15.211	13.900
di cui ricercatori a tempo determinato	409	729	1.044	1.766	2.308	2.770	3.256	4.527	5.394
altre figure assimilate	342	214	144	107	72	53	44	39	40
<b>PTA &amp; Collaboratori ed esperti linguistici</b>	<b>59.439</b>	<b>57.651</b>	<b>56.293</b>	<b>54.707</b>	<b>54.321</b>	<b>53.737</b>	<b>52.864</b>	<b>52.504</b>	<b>N/D</b>
Variazione % anno precedente		-3,0%	-2,4%	-2,8%	-0,7%	-1,1%	-1,6%	-0,7%	N/D
<b>Variazione % cumulata dal 2009</b>		<b>-3,0%</b>	<b>-5,4%</b>	<b>-8,2%</b>	<b>-8,9%</b>	<b>-10,0%</b>	<b>-11,6%</b>	<b>-12,3%</b>	<b>N/D</b>
<b>Totale personale Università statale</b>	<b>118.492</b>	<b>113.790</b>	<b>111.394</b>	<b>109.037</b>	<b>107.700</b>	<b>105.904</b>	<b>103.944</b>	<b>103.384</b>	<b>N/D</b>
<b>Variazione % cumulata</b>		<b>-4,0%</b>	<b>-6,1%</b>	<b>-8,2%</b>	<b>-9,4%</b>	<b>-11,1%</b>	<b>-12,9%</b>	<b>-13,47%</b>	<b>N/D</b>

Fonte: dati MIUR al 31 dicembre di ogni anno – estratti al 14.3.2018

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

Personale Unibg	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Docenti e ricercatori (anche a tempo determinato)	338	333	331	331	326	324	318	316	327
Tecnici e amministrativi	211	210	211	212	212	212	216	220	223
Collab. esperti linguistici	16	14	13	12	11	11	11	11	11

La riduzione del personale docente tra il 2009 ed il 2016 è stata pari al 6,5% (inferiore al -14,7 nazionale) mentre nel 2017 la riduzione è scesa al 3,26% (inferiore al 15,6 nazionale); per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, di cui a livello nazionale non è disponibile il dato complessivo relativo all'anno 2017, nel periodo tra il 2009 e il 2016 si registra invece un incremento nel nostro Ateneo del 4,3% in controtendenza con il dato nazionale che sconta un calo del 12,3%.

## 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.

Per il 2018 si provvederà ad aggiornare questa modalità alla luce delle modifiche apportate dal D.lgs. 74/2017 al D.lgs. 150/2009.



Nel 2017 tale monitoraggio è stato effettuato nel mese 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 2017, 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 si sono riscontrate particolari criticità in quanto l'andamento dell'azione amministrativa è stato coerente con quanto programmato all'inizio dell'esercizio.

L'aggiornamento del Piano è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14.11.2017.

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 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 2017.

INDICATORI	2014*	2015*	2016*	2017*
Studenti iscritti	15.780 a.a. 2014/2015	16.561 a.a. 2015/2016	17.349 a.a. 2016/2017	18.636 a.a. 2017/2018 dati provvisori al 6 marzo 2018
Studenti immatricolati	5.177 a.a. 2014/2015	5.490 a.a. 2015/2016	5.497 a.a. 2016/2017	5.748 a.a. 2017/2018 dati provvisori al 6 marzo 2018
Corsi di laurea	30 a.a. 2014/15	31 a.a. 2015/16	33 a.a. 2016/2017	33+1 corso ciclo unico interateneo a.a. 2017/2018
Corsi di laurea a ciclo unico	2 a.a. 2014/15	2 a.a. 2015/16	3 a.a. 2016/17	3 + 1 in inglese interateneo a.a. 2017/2018
Corsi di laurea magistrale	15 a.a. 2014/15	15 a.a. 2015/16	16 a.a. 2016/17	16 a.a. 2017/2018
Centri di ricerca e servizio di Ateneo	13	13	11	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	3 corsi di laurea magistrale (di cui due con 2 curricula), oltre che al corso di studi interateneo, e di 3 curricula sempre di laurea magistrale a.a. 2017/2018
Insegnamenti in lingua inglese (escluse mutuazioni)	69 a.a. 2013/14	81 a.a. 2014/15	86 a.a. 2015/16	111 a.a. 2017/2018
Visiting professor	147 a.a. 2013/14	97 a.a. 2014/15	114 a.a. 2015/16	100 a.a. 2016/2017
Studenti in mobilità in entrata	157 a.a. 2013/14	144 a.a. 2014/15	146 a.a. 2015/16	160 a.a. 2016/2017
Studenti in mobilità in uscita	267 a.a. 2013/14	295 a.a. 2014/15	316 a.a. 2015/16	360 a.a. 2016/2017
Dottorandi	252 a.a. 2013/14	219 a.a. 2014/15	190 a.a. 2015/16	174 a.a.2016/2017
Assegnisti	104	84	63	53



Superficie immobiliare in uso (sia di proprietà sia in locazione) – mq	61.007	62.155	66.352	66.805
Numero posti disponibili nelle residenze universitarie	159	159 + 186 posti assegnati con servizio Accommodation service	159 + 281 posti assegnati con servizio Accommodation service	159 + 338 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	198.669 a.a. 2016/2017
Fondo di Finanziamento Ordinario	39.141.772	41.703.357	42.549.578	43.643.642

(\*) 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";
- 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 strategici della struttura denominata "Ateneo" e i relativi indicatori e target (che concorrono alla valutazione individuale del Direttore generale);
- gli obiettivi strategici e operativi di ciascuna struttura, con l'indicazione di indicatori e target (che concorrono alla valutazione del relativo responsabile di servizio);
- gli obiettivi individuali da assegnare al Direttore generale e ai responsabili di servizio.

Gli obiettivi assegnati alla struttura "Ateneo" sono trasversali alle diverse strutture amministrative; nella scheda si riportano unicamente gli obiettivi strategici, e non anche quelli operativi o piani di azione, a cui sono associati degli indicatori che hanno una portata più generale. I target posti a questi indicatori, e la loro successiva misurazione, consentono di verificare l'andamento complessivo dell'Ateneo in quanto rappresentano una sintesi delle linee strategiche di sviluppo tracciate nei documenti programmatici.

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 relativa agli obiettivi di "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.



*Obiettivo strategico: Internazionalizzazione dei corsi di studio*

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

Nell'a.a. 2016/2017 il numero di visiting è stato pari a 66 e quindi il target fissato non è stato raggiunto. Essendo l'internazionalizzazione dei corsi di studi un obiettivo strategico rilevante per l'Ateneo, ribadito nei vari documenti programmatici fra cui il Piano strategico dell'Ateneo 2017-2019, e ritenendo che una crescente presenza di professori stranieri sia un elemento qualificante per la didattica e che vada nella direzione dell'internazionalizzazione dei corsi di studio, è stato posto un target molto sfidante ma che per il secondo anno di seguito non è stato possibile conseguire, anche se va sottolineato che nel 2017 c'è stato un incremento rispetto al 2016, in cui il numero dei visiting professor è stato pari a 54.

*Obiettivo strategico: Sviluppo della digitalizzazione e informatizzazione dei servizi di Ateneo*

- Indicatore: dematerializzazione verbali Organi accademici; target: delibere Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'anno 2017 si è svolto uno studio di fattibilità. La dematerializzazione dei verbali del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione è a regime dalla prima seduta del 2018.

*Obiettivo strategico: Trasparenza, integrità e anticorruzione*

- Indicatore: regolamentazione accesso civico; target: adozione Regolamento accesso civico.

Nel corso dell'anno 2017 è stata configurata la pagina web dedicata all'accesso civico ed è stato predisposto il modulo per richiesta di accesso civico generalizzato ma non è stato ancora adottato il regolamento.

### 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 sull'attività svolta nel corso dell'anno 2017, 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:



<b>DIRETTORE GENERALE</b>
La valutazione del Direttore avverrà entro il mese di aprile: sono stati sottoposti al Nucleo di Valutazione tutti i documenti necessari per esprimere una proposta di valutazione che verrà successivamente sottoposta al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile. Al Rettore spetta la compilazione della scheda di valutazione.

<b>RESPONSABILI DI SERVIZIO</b> punteggio massimo attribuibile 100 punti		
<b>DIRIGENTI</b>		
	Punteggio	Numero Responsabili
PUNTEGGIO min ATTRIBUITO	96	1
PUNTEGGIO max ATTRIBUITO	98	1
<b>PERSONALE DI CATEGORIA EP</b>		
PUNTEGGIO min ATTRIBUITO	84	1
PUNTEGGIO max ATTRIBUITO	97	1
PUNTEGGIO medio ATTRIBUITO	92,5	6
<b>PERSONALE DI CATEGORIA D</b>		
PUNTEGGIO min ATTRIBUITO	88	1
PUNTEGGIO max ATTRIBUITO	96	1
PUNTEGGIO medio ATTRIBUITO	90,6	5

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. Pagamento fornitori: rispetto della tempistica di pagamento**

L'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti relativo all'esercizio 2017 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.

**2. Miglioramento delle prestazioni delle aule informatiche: sostituzione dei "dischi" delle postazioni informatiche (PC)**

L'obiettivo fissato prevede la sostituzione dei "dischi" di tutte le postazioni delle aule informatiche (PC).



Entro l'estate è stata effettuata la sostituzione dei dischi fissi per tutte le postazioni di laboratorio oggetto di upgrade tecnologico. La sostituzione assicura buoni livelli di prestazione per le varie attività.

3. Miglioramento del sistema di condizionamento sedi di Dalmine via Einstein e Marconi e di Bergamo, via Salvecchio: sostituzione refrigeratori per impianto di condizionamento

Tutti gli interventi di sostituzione dei gruppi frigo sono stati effettuati nel corso dell'anno 2017 con miglioramento dell'efficienza.

Ad ogni modo gli indicatori essenziali che danno evidenza dell'efficienza e dell'economicità della gestione dell'Ateneo sono riscontrabili dagli indicatori di volume riportati nei paragrafi precedenti a fronte di risorse che, se confrontate con quelle degli altri Atenei, sono decisamente sotto-dimensionate. Un dato di fondamentale importanza è il rapporto fra il numero di studenti rispetto al numero dei docenti e del personale tecnico amministrativo, nonché il rapporto fra il numero di docenti e personale tecnico amministrativo oltre che, non meno importante, l'importo del FFO. A questo proposito si riporta di seguito una delle tabelle allegate al feed-back dell'ANVUR sul Piano integrato 2017-2019, inviato al nostro Ateneo in data 4.7.2017, in cui si dà evidenza dei confronti di alcuni indici di volume tra il nostro Ateneo e alcune aggregazioni di atenei simili per dimensione e appartenenti alla medesima area geografica di appartenenza, oltreché rispetto al dato nazionale:

Indici	Bergamo	Atenei piccoli	Atenei del Nord-Ovest	Italia
Docenti / CdS Totali 2015-2016	10,26	12,73	12,44	12,13
PTA/Docenti	0,69	1,10	0,94	1,01
PTA / CdS Totali 2015-2016	7,06	14,02	11,69	12,21
PTA / Immatricolati 2015-16	0,040	0,129	0,121	0,147
PTA / Iscritti 2015-16	0,013	0,036	0,030	0,034

## 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 tra il mese di gennaio e il mese di febbraio 2018. A gennaio si è reso necessario avere contezza dei risultati conseguiti nell'anno 2017 al fine di definire i target per gli obiettivi assegnati nell'anno 2018. Nel mese di febbraio è proseguita l'attività di misurazione dei risultati conseguiti da ciascun responsabile e dal servizio di riferimento per consentire al Direttore generale di valutarli e a cascata di consentire la valutazione di tutti i collaboratori da parte dei rispettivi responsabili.

- 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 2017 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.

I “Programmi ed obiettivi dell’Ateneo per il triennio 2018-2020”, 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 2017 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.