



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018

Art. 10 D.lgs. del 27 ottobre 2009, n.150 e successive modifiche

Adottata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 85 del 04.07.2019

Validata dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 53 del 12.07.2019

Approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 95 del 18.07.2019

Sommario

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	3
1.1 Riferimenti normativi e linee guida ANVUR.....	3
1.2 Relazione sulla Performance: informazioni generali.....	5
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER ESTERNI E INTERNI.....	7
2.1 Il contesto di riferimento	7
2.2 Osservazioni Nucleo di Valutazione	8
3. PERFORMANCE GENERALE DELL'ENTE	11
3.1 Misurazione e Valutazione della Performance generale dell'ente.....	11
3.2 Performance organizzativa delle strutture di Ateneo.....	13
4. SCOSTAMENTI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	15
4.1 Analisi degli scostamenti degli obiettivi.....	15
5. PERFORMANCE INDIVIDUALE	22
5.1 La misurazione e valutazione della Performance individuale.....	22
5.2 La Performance Individuale: Capacità professionali e organizzative	22
5.3 La Performance Individuale: Risultati.....	24
6. IL BILANCIO DI GENERE.....	26
7. IPOTESI MIGLIORATIVE E/O RISOLUTIVE DA INSERIRE ALL'INTERNO DEL SUCCESSIVO PIANO INTEGRATO.....	29
8. ALLEGATI	32

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

1.1 Riferimenti normativi e linee guida ANVUR

Il D.lgs n. 150 del 27 ottobre 2009 ha disciplinato il ciclo della Performance per le amministrazioni pubbliche strutturandolo in fasi. Per l'Ateneo le principali fasi del ciclo della Performance sono: definizione e assegnazione degli obiettivi operativi alle strutture; monitoraggio semestrale e annuale delle attività e adozione di eventuali interventi correttivi; misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale ed erogazione di premi di risultato alle strutture; rendicontazione dei risultati da parte del Consiglio di Amministrazione e Organi di Valutazione (OIV).

Per come richiesto dall'art. 10, comma 1, lettera b) del succitato decreto, il ciclo della Performance si chiude con la Relazione annuale che riassume i risultati raggiunti dalle strutture dell'Ateneo rispetto a quanto programmato nel Piano Integrato e fornisce alla comunità accademica, ai cittadini ed agli stakeholder in generale una rendicontazione delle attività svolte.

La Relazione sulla Performance viene pubblicata, nella sezione "*Performance*" del Portale Amministrazione Trasparente (PAT) dell'UNICAL, entro il 30 giugno, solo dopo la sua validazione da parte dell'OIV (art. 14 c. 4 lett. c) d.lgs. 150/2009) che ha il compito di verificare la comprensibilità, la conformità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni in essa riportate.

Il processo di valutazione della Performance è disciplinato, a livello nazionale, dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) che, con il D.Lgs n. 150/2009, art. 3 e art. 10 comma 1 lett b), ha affiancato, alle proprie funzioni di valutazione esterna della didattica e della ricerca, la competenza in materia di valutazione delle attività amministrative e della Performance degli Atenei e degli Enti di Ricerca vigilati dal MIUR. Quest'ultima attività era in precedenza affidata alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) in seguito trasformata in Autorità nazionale anticorruzione per la valutazione della trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC) che rimane esclusivamente titolare del ruolo di indirizzo in tema di trasparenza e anticorruzione per le Pubbliche Amministrazioni. Il Consiglio Direttivo dell'ANVUR, con delibera n. 103 del 20 luglio 2015, ha redatto le "**Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane**" finalizzate a fornire indicazioni operative alle università italiane per la gestione e la valutazione delle attività amministrative, seguendo i principi di semplificazione e integrazione, nel rispetto dell'autonomia garantita all'università dall'art. 33 della Costituzione (che la differenzia, all'interno del comparto, dagli Enti Pubblici di Ricerca e in generale da tutte le pubbliche amministrazioni italiane). Le suddette Linee sono state aggiornate il 20/12/2017 con la "Nota di

indirizzo per la gestione del ciclo della Performance 2018-2020” ed a gennaio 2019 con la pubblicazione delle **“Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della Performance e del bilancio delle Università statali italiane”**.

Il quadro normativo per la gestione della Performance si completa con il D.Lgs n. 74 del 25 maggio 2017 (c.d. Riforma Madia) “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”. Questo decreto ha introdotto una riforma in merito alla valutazione delle Performance organizzativa e individuale con lo scopo di migliorare la produttività del lavoro e garantire efficienza e trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni. Di seguito alcune esemplificazioni/chiarimenti introdotte dalla Riforma.

- 1) **L’erogazione di Premi.** Una valutazione positiva è una condizione necessaria per l’erogazione di premi e per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l’attribuzione di incarichi di responsabilità al personale ed il conferimento degli incarichi dirigenziali. Una valutazione negativa, come disciplinata nel SMVP¹, avrà un peso ai fini dell’accertamento della responsabilità dirigenziale ed ai fini dell’irrogazione del licenziamento disciplinare.
- 2) **La misura della Performance.** L’Ateneo è chiamato a valutare la Performance in relazione alle strutture organizzative che lo compongono ed ai singoli dipendenti, inclusi i Responsabili delle Unità Organizzative, i Dirigenti ed il Direttore Generale.
- 3) **Obiettivi.** Sono stati introdotti gli “obiettivi generali” che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni e vengono determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. In conformità a questi, ogni Università è chiamata a identificare gli obiettivi strategici, sintetizzati nel Piano strategico, e gli obiettivi operativi, riportati nel Piano Integrato della Performance.
- 4) **Performance organizzativa.** Nell’accertamento della Performance individuale del DG/Dirigenti/Responsabili U.O. è assegnata priorità agli esiti della Performance organizzativa della struttura, con pesi differenti, per come indicato nel SMVP 2018 dell’Università della Calabria. L’eventuale rilevazione di una Performance negativa dell’organizzazione avrà una ricaduta negativa su quella individuale.
- 5) **Premi della Performance.** I meccanismi per la distribuzione delle risorse destinate a remunerare la Performance sono stati definiti nel contratto collettivo integrativo di Ateneo contenente l’accordo sul fondo risorse decentrate per il personale tecnico – amministrativo di

¹ SMVP, ovvero, Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, è lo strumento con cui, in base all’art. 7 comma 1 del D.Lgs. 150/2009, le pubbliche amministrazioni valutano la Performance organizzativa e individuale, nell’ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito. Il Sistema individua anche le fasi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della Performance.

Cat B- C- D e sul fondo retribuzione di posizione e di risultato per il personale tecnico amministrativo di Cat. EP; accordo sottoscritto in Unical il 27/11/2018 e confermato nella seduta del 11/01/2019. L'accordo riporta la quota totale delle risorse destinate a premiare la Performance organizzativa, cioè quella degli uffici, unitamente a quella individuale.

- 6) **Tempistica.** Nel SMVP sono definiti i tempi per il monitoraggio dei dati della Performance e la validazione della relazione, fissata per il d.lgs. n.150/2009, al 30 giugno. Il SMVP deve essere aggiornato annualmente e sottoposto al parere preventivo e vincolante del Nucleo di Valutazione (NdV), nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

1.2 Relazione sulla Performance: informazioni generali

La Relazione sulla Performance è redatta ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150/09, modificato dal Dlgs 74/17, per evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi operativi approvati nel Piano Integrato. La Relazione deve essere redatta nel rispetto delle linee guida dell'ANVUR; adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione e sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione. Al termine dell'iter procedurale, che deve concludersi entro il 30 giugno di ogni anno, la relazione, unitamente agli allegati che la completano, è resa pubblica nell'apposita sezione "Performance" del Portale Amministrazione Trasparente – PAT – dell'Università della Calabria.

La redazione della Relazione 2018 è fatta nel rispetto dei seguenti documenti:

- 1) Il **Piano Integrato della Performance 2018** che è stato approvato dal Consiglio di amministrazione dell'UNICAL, con delibera n. 108 del 22/06/2018. Il Piano non è stato approvato entro il 31 gennaio 2017, così come previsto dal D. lgs. 150/2009, per il seguente motivo: Approvazione del Bilancio avvenuta allo scadere dell'annualità (29.12.2017) unitamente ad una riorganizzazione dell'Amministrazione. Di tale situazione, il Direttore Generale ha dato notizia al Dipartimento della Funzione Pubblica con nota prot. n 3833 del 31/01/2018.
- 2) Il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2018** che ha ricevuto parere positivo del Nucleo di valutazione, verbale n. 39 del 27.03.2018, e aggiornato dal Consiglio di Amministrazione, delibera n. 73 del 05.04.2018. Il SMVP 2018, oltre a disciplinare il ciclo della Performance organizzativa come già fatto negli anni precedenti, ha regolamentato la Performance Individuale della componente amministrativa, adeguando il sistema alla normativa vigente in materia (D.Lgs n. 74/2017 - Riforma Madia, D.lgs n. 150/2009, Legge n. 124/2015).

- 3) **Feedback del Nucleo di Valutazione** al Piano Integrato 2018 ed alla Relazione sulla Performance 2017.

La relazione della Performance ha dunque lo scopo di presentare, alla comunità accademica, ai cittadini e agli stakeholder, informazioni sullo stato di realizzazione della:

- 1) **Performance Generale dell'Ateneo**, ovvero il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici definiti nel Piano Strategico;
- 2) **Performance organizzativa di ogni singola struttura afferente all'Amministrazione, alle biblioteche e altri centri, incluso il Centro Residenziale**, misurata dal raggiungimento degli obiettivi operativi approvati nel Piano Integrato e assegnati dal Direttore Generale ai Responsabili di Struttura;
- 3) **Performance organizzativa dei Dipartimenti** che, a differenza delle altre strutture dell'Ateneo, è il risultato ottenuto dal raggiungimento degli obiettivi assegnati, dal CdA ai Dipartimenti;
- 4) **Performance individuale della componente amministrativa** (Cat. B, C, D, EP senza responsabilità), misurata attraverso gli elementi di dettaglio riportati nella scheda "Capacità professionali e organizzative" (All. 2 - SMVP 2018) e della scheda di "valutazione della Performance individuale" (All. 3 - SMVP 2018).
- 5) **Performance individuale dei Responsabili di Struttura e dei Dirigenti**, misurata attraverso gli elementi di dettaglio riportati nella scheda "Capacità professionali e organizzative" (All. 2 - SMVP 2018) e della scheda di "valutazione della Performance individuale" (All. 1 - SMVP 2018).

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER ESTERNI E INTERNI.

2.1 Il contesto di riferimento

L'analisi del contesto è utile per capire la realtà in cui opera l'Ateneo e, in rapporto a questo, si può ragionare sulle risorse di cui dispone, dei risultati positivi o negativi che riesce a conseguire, sulle opportunità di crescita che si manifestano unitamente alle minacce/rischi/punti di debolezza.

Di seguito riportiamo, in numeri, un quadro delle risorse umane dell'Università della Calabria al 31/12/2018

Tab. 1 – Evoluzione composizione del corpo docente negli ultimi 3 anni						
ADDETTI	AL 31/12/2018		AL 31/12/2017		AL 31/12/2016	
Totale Personale Docente	759	100%	777	100%	809	100%
Professori Ordinari	151	20%	154	20%	161	20%
Professori Associati	292	39%	291	37%	288	36%
Ricercatori a t. indeterminato	282	37%	302	39%	326	40%
Ricercatori a t. determinato	34	4%	30	4%	34	4%

Fonte Ateneo, ARU

Nell'ultimo triennio (31/12/2016 – 31/12/2018) la composizione del corpo docente e dei ricercatori di ruolo presenta una riduzione complessiva del 6,18% (50 unità). Il personale docente al 31/12/2018 risulta pari a n. 759 unità e registra una riduzione significativa nella categoria dei ricercatori a tempo indeterminato per effetto della Legge 30 dicembre 2010, n. 240. Questa riduzione del 13,50% (da 326 unità a n. 282 unità) è compensata con l'assunzione di ricercatori a tempo determinato. Un dato positivo, per effetto della suddetta legge è nella categoria dei professori associati che registra un aumento dell'1,34%

Tab. 2 - Studenti iscritti, immatricolati e ai laureati							
ISCRITTI A.A. 2018/2019		ISCRITTI 1° ANNO A.A. 2018/2019 LT+LMCU		ISCRITTI 1° ANNO A.A. 2018/2019 LM		LAUREATI 2017/2018	
Totale	25.376	Totale	4.393	Totale	1.430	Totale	4.525
di cui cittadini italiani	24.589	di cui cittadini italiani	4.227	di cui cittadini italiani	1.362	Laureati LT + LMCU	3.101
di cui cittadini stranieri	787	di cui cittadini stranieri	166	di cui cittadini stranieri	68		
di cui con residenza in Calabria	24.604	di cui con residenza in Calabria	4.286	di cui con residenza in Calabria	1.351	Laureati LM	1.424
di cui con residenza in una regione diversa dalla Calabria	772	di cui con residenza in una regione diversa dalla Calabria	107	di cui con residenza in una regione diversa dalla Calabria	79		

Dalla Tab. 2, si evince un numero importante di studenti stranieri, provenienti da oltre 70 Paesi, che grazie alle attività di sviluppo delle relazioni internazionali poste in essere dall'Ateneo scelgono l'Università della Calabria. L'attività didattica può contare su 204 Aule per un numero complessivo di 18.403 posti a sedere.

L'organizzazione e gestione delle attività amministrative, finanziarie e tecniche è coordinata dalla Direzione Generale; essa è suddivisa, per competenze gestionali, in aree amministrative funzionali a cui fanno capo settori e uffici, centri, unità strategiche, unità organizzative complesse e servizi speciali.

Tab. 3 – Personale Tecnico Amministrativo		
CATEGORIA	N	%
Totale categoria B	75	11,2
Totale categoria C	379	56,4
Totale categoria D	173	25,7
Totale categoria EP	18	2,7
Dirigente II fascia	5	0,7
Totale PTA a tempo indeterminato	650	96,7
Totale categoria C	14	2,1
Totale categoria D	4	0,6
Direttore Generale	1	0,1
Dirigente II fascia T.D.	1	0,1
Personale comandato	2	0,3
Totale PTA a tempo determinato	22	3,3
Totale	672	100
Fonte Ateneo - ARU		

2.2 Osservazioni Nucleo di Valutazione

Nel mese di ottobre 2018, il Nucleo di valutazione ha espresso un parere sulla Relazione della Performance 2017, utile per migliorare l'intero sistema di valutazione e misurazione dei risultati. Le osservazioni contenute in questo documento sono le seguenti:

- A. **Realizzare un Glossario Performance.** Raccomandazione accolta nel Piano Integrato 2018.
- B. **Caratterizzare gli indicatori con apposite schede anagrafiche affinché il processo di misurazione risulti trasparente e tendenzialmente replicabile.** La raccomandazione risulta accolta per il ciclo della Performance 2018. Al fine di facilitare la trasparenza dei dati, non solo al momento dell'assegnazione degli obiettivi con relativo indicatore, si è proceduto a migliorare la struttura delle schede di misurazione della Performance organizzativa. Ovvero, per ciascuna scheda di misurazione, gli obiettivi unitamente a indicatori/valore iniziale/target

sono stati riportati rispettando fedelmente il Piano Integrato 2018 approvato dal CdA nella delibera n. 108 del 22/06/2018. Le sezioni controllate sono state bloccate, unitamente al Coefficiente di Performance calcolato nel rispetto delle indicazioni riportate nel SMVP del 2018². Il valutatore, in tal modo, ha completato la compilazione riportando per ciascun obiettivo il risultato, lo scostamento, un'autovalutazione, la fonte e il responsabile del dato inserito. Questo modello di scheda ha permesso al valutatore di visualizzare in modo immediato la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo operativo nonché della Performance di struttura.

- C. Utilizzare gli elementi di valutazione previsti nel SMVP relativamente alla valutazione della Performance individuale – macro fattore valutativo: capacità professionali e organizzative.** La raccomandazione, non accolta per il Ciclo Performance 2017, è stata accolta per il 2018. Ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. N. 150/2009 e nel rispetto del SMVP, la valutazione della Performance Individuale, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, è stata articolata su due schede: All.1 - Valutazione delle capacità professionali e organizzative; All. 2. Valutazione dei fattori di Performance per categoria. Per entrambe le schede, la valutazione è svolta dal Responsabile di struttura ed inviata al Direttore Generale ed all'Ufficio Performance e Controllo di gestione³. Quest'ultimo, in un momento successivo, procederà alla valutazione di tutti i Responsabili di struttura su proposta, ove presenti, dei Docenti che a qualunque titolo coordinano e indirizzano la struttura medesima.
- D. Rimodulare gli obiettivi, anche in termini di soglia e target per come previsto dal SMVP (tempi e adeguate motivazioni) e non già in sede di valutazione finale.** La seguente raccomandazione, riportata dal NdV per la relazione 2017, risulta accolta a meno di un solo caso. Invece, per la relazione 2018, è doveroso precisare che questa raccomandazione è stata accolta parzialmente perché in sede di valutazione finale degli obiettivi 2018 sono emerse alcune difformità tra quanto richiesto dai Responsabili di struttura in sede di colloquio, ovvero prima della presentazione del Piano Integrato, rispetto a quanto riportato nelle schede inserite nel Piano approvato. Informazioni più dettagliate sulle modifiche richieste e le relative motivazioni sono riportate nel Paragrafo § 4. Scostamenti Performance organizzativa.
- E. Inserire il Bilancio di genere nella Relazione della Performance.** Nel documento del Nucleo è riportato, per l'anno 2017, che la raccomandazione non risulta accolta, in difformità con quanto riportato nelle stesse premesse della Relazione. Per l'anno 2018, si rileva che continua ad essere limitata la lettura del bilancio di genere connesso alla gestione del ciclo

² Vedi nota pag. 28, SMVP 2018

³ Le schede sono state ricevute sull'email performance@unical.it attivata per DG e Ufficio Performance e Controllo di Gestione.

della Performance, rispetto a quanto previsto dal c.d. “*Decreto Brunetta*” e dalla strategia del *gender mainstreaming*. Maggiori informazioni sono riportate nel Paragrafo § 6. **Il bilancio di genere**

3. PERFORMANCE GENERALE DELL'ENTE

3.1 Misurazione e Valutazione della Performance generale dell'ente

Per Performance dell'Ateneo si intende la misurazione e valutazione della Performance dell'intera struttura, ovvero dell'insieme delle strutture organizzative che la costituiscono (Amministrazione, Dipartimenti, Centro Residenziale, Centri Comuni e Biblioteche), senza alcuna distinzione. Pertanto, la Performance dell'Ateneo include tutte le attività, da quelle scientifiche a quelle didattiche a quelle amministrative. Questa valutazione, unitamente al posizionamento che l'Ateneo consegue nella Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR), nell'Autovalutazione, Valutazione Periodica e Accredimento (AVA) e nei risultati raggiunti con la Scheda Unica Annuale per la Ricerca Dipartimentale (SUA-RD) sono tra i dati utilizzati dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) per l'assegnazione dei fondi ministeriali e dei punti organico alle Università. La Performance dell'Ateneo è data dal grado complessivo di raggiungimento della Performance organizzativa di ogni singola struttura. Questo valore è rappresentativo dello stato di realizzazione degli obiettivi strategici che sono stati declinati in obiettivi operativi alle singole strutture.

In sintesi, sono di seguito rappresentate le fasi, i tempi e i soggetti responsabili della misurazione e valutazione della Performance dell'Ateneo:

Tabella 1: Sintesi Ciclo della Performance		
FASE	SOGGETTO RESPONSABILE	TEMPO
Predisposizione del Piano Strategico e obiettivi del DG, Dipartimenti e CR	Consiglio di Amministrazione (per l'aggiornamento è stata nominata una commissione con D.R. n. 247 del 09.02.2018)	Entro il 30/06 dell'anno precedente
Piano Integrato della Performance e assegnazione degli obiettivi ai responsabili di struttura	Direttore Generale	Entro il 31/01 dell'anno di riferimento
Misurazione e rendicontazione degli obiettivi	Direttore Generale con il supporto dell'Ufficio Performance e Controllo di Gestione	Entro il 30/06 dell'anno di riferimento
Valutazione e approvazione della Performance dell'Ente	CdA, Nucleo di Valutazione	Entro il 30/06 dell'anno di riferimento
Pubblicazione della Relazione sulla Performance sul Portale dell'Amministrazione	Area AFIPAT	Pubblicazione tempestiva successiva all'approvazione della Relazione in CdA
<i>Fonte: SMVP 2018⁴</i>		

In merito ad alcune attività della Tabella 1 si riportano le seguenti note.

1. **Il Piano Strategico** a cui viene fatto riferimento è quello del 2018/2020, approvato con delibera del CdA n. 81 del 22.05.2018. È utile ricordare come il Piano Strategico rappresenti

⁴Da SMVP 2018, aggiornato con delibera CdA n. 73 del 05.04.2018, pagg. 14,15

il fondamentale documento propedeutico al Piano Integrato della Performance di Ateneo, costituito dal Piano delle Performance e dal Piano della Trasparenza e dell'Anticorruzione. In tale ottica, a differenza di quanto avviene per i Dipartimenti grazie alle schede SUA, il Piano Integrato rappresenta il momento di sintesi strategica delle attività connesse alla gestione amministrativa e dei servizi, portando a fattore comune quanto proposto dalle varie aree dell'Ateneo in sede programmatica, adattandolo alla visione strategica e alla missione che il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione hanno individuato per l'Università della Calabria⁵.

2. **Piano Integrato della Performance – annualità 2018.** Con nota Prot. N. 3833 del 31/01/2018, avente ad oggetto “*comunicazione mancato rispetto della scadenza per la presentazione del Piano Performance 2018*”, il Dipartimento della Funzione Pubblica è stato informato delle difficoltà dell'Ateneo nel rispettare la scadenza del 31 gennaio. La nota è resa pubblica nella sezione “Amministrazione Trasparente/Performance” del sito web dell'Ateneo. Il Piano Integrato è stato portato in approvazione in Consiglio di Amministrazione del 22.06.2018
3. **Misurazione e Rendicontazione.** Secondo quanto previsto nel SMVP 2018⁶, la misurazione e rendicontazione dei dati è svolta attraverso un processo di monitoraggio intermedio (da svolgere in giugno) e finale (a chiusura dell'anno oggetto di valutazione). Per tale attività è previsto l'uso di un apposito sistema applicativo informatico. In deroga a quanto riportato nel SMVP, a causa dei ritardi registrati nell'approvazione del Piano Integrato, il processo di monitoraggio ha subito uno slittamento dei tempi, sia per la fase intermedia che per quella finale. A sua volta, per la gestione operativa del Ciclo della Performance non è stato possibile utilizzare il Sistema Informatico PERSEO, applicazione web acquistata dall'UNICAL a tale scopo, in quanto la sua architettura non risponde a quanto richiesto dal SMVP per misurare e rendicontare i dati. La rendicontazione dei dati è stata richiesta utilizzando fogli di calcolo costruiti ad hoc per ciascuna struttura nel rispetto del Piano Integrato.

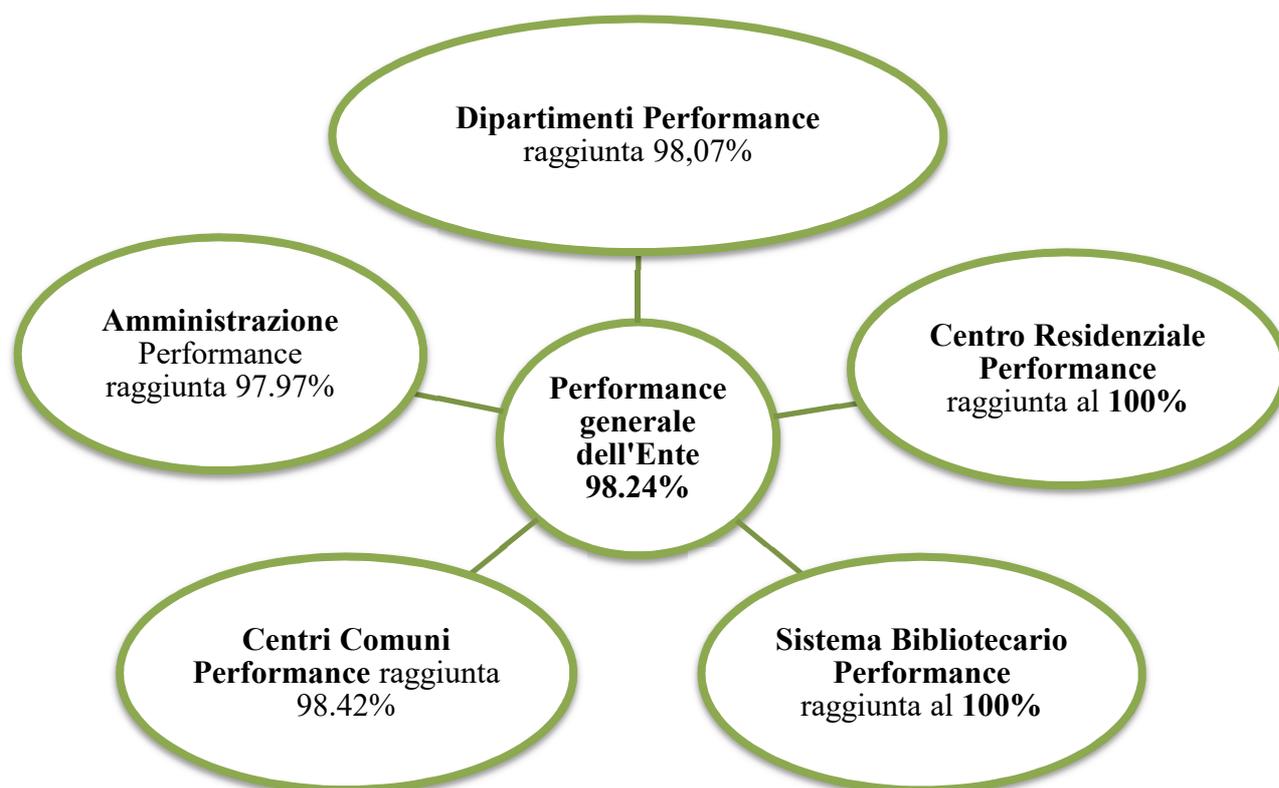
La Performance generale dell'ente è pari a 98.24%. Nell'allegato A_Performance generale dell'ente della presente Relazione sulla Performance 2018 è riportato il grado di raggiungimento della Performance organizzativa riferita a ciascuna struttura dell'Ateneo.

⁵Da Piano Integrato 2018/2020 dell'UNICAL, Pag. 17

⁶Da SMVP 2018, paragrafo 12. Il monitoraggio semestrale, Pag. 24

3.2 Performance organizzativa delle strutture di Ateneo

Per maggiore chiarezza e per facilitare la lettura dei dati riportati in modo dettagliato nell'allegato A_Performance generale dell'ente, riportiamo in forma grafica i risultati della misurazione della Performance organizzativa raggiunta dalle 5 macro strutture dell'Ateneo, ovvero: Amministrazione, Dipartimenti, Centro Residenziale, Centri Comuni e Sistema Bibliotecario.



Le percentuali riportate sia in forma aggregata nel grafico che in forma dettagliata nell'allegato A_Performance generale dell'ente sono il risultato della Performance organizzativa delle singole strutture dell'Ateneo, ottenute attraverso il calcolo fornito da indicatori associati a ciascun obiettivo operativo.

L'assegnazione di singoli obiettivi operativi si ha annualmente con il Piano Integrato e le modalità di misurazione e valutazione sono dettagliate nel SMVP, annualmente aggiornato ove necessario.

I Responsabili di struttura misurano il raggiungimento dell'obiettivo operativo tenendo conto delle attività svolte dal personale della propria unità organizzativa, in un determinato arco temporale. La raccolta dei dati forniti da ciascuna struttura permette di ottenere lo stato di avanzamento della Performance del Piano Integrato e, di riflesso, il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Nell'allegato B_Obiettivi Strategici 2018, della presente Relazione, è rappresentato il raggiungimento degli obiettivi strategici e delle relative strutture che hanno lavorato per il conseguimento degli stessi.

La Performance 2018 si basa su 52 obiettivi strategici, assegnati alle 5 Macro Aree Strategiche dell'Ateneo (Amministrazione, Centri Comuni, Dipartimenti, Centro Residenziale e Sistema Bibliotecario). Per quanto attiene l'obiettivo legato agli adempimenti previsti nel Piano anticorruzione e trasparenza si è tenuto conto di quanto previsto dalla normativa in materia.

Si rende noto che, la numerosità degli obiettivi strategici per il 2018 è stata oggetto di revisione da parte del gruppo di lavoro, costituito con D.R. n. 101 del 29/01/2019, per la presentazione del Piano Strategico 2019/2021. Tale modifica determinerà, a sua volta, una nuova struttura del Piano Integrato 2019.

4. SCOSTAMENTI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

4.1 Analisi degli scostamenti degli obiettivi

L'analisi degli scostamenti, evidenziati nella fase della misurazione, tra quanto realizzato e quanto atteso (target) definisce il momento valutativo. Difatti, la valutazione della Performance organizzativa fornisce un'analisi dei risultati ottenuti dai vari soggetti interessati, anche alla luce dei fattori di contesto, oggettivi e non controllabili, che potrebbero condizionare il raggiungimento pieno degli obiettivi e, dunque, determinare un allineamento o uno scostamento rispetto ai valori fissati. Eventuali scostamenti, riscontrati in sede di misurazione, rispetto agli obiettivi assegnati, devono essere adeguatamente motivati⁷.

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 150/09, nel corso dell'anno, con un monitoraggio semestrale degli obiettivi assegnati è rilevato il grado di avanzamento degli obiettivi stessi⁸.

In questa fase di misurazione può essere pianificata una rimodulazione degli obiettivi.

La rimodulazione, adeguatamente motivata, potrà essere effettuata solo nel caso in cui si verificano condizioni che non potevano essere previste in precedenza e che potrebbero pregiudicare in modo significativo il raggiungimento dei risultati.

Il ritardo nell'approvazione del Piano Integrato ha determinato uno slittamento temporale della fase di monitoraggio intermedio, nonché una mancata tempestività nell'acquisizione di alcune correzioni proposte dalle strutture. Queste criticità sono emerse in fase di valutazione finale e le modifiche, adeguatamente motivate, sono state accolte dal Direttore Generale e trasmesse all'Ufficio Performance e Controllo di Gestione.

Dunque, lo scostamento tra quanto pianificato e quanto realizzato non è rilevante. Il numero di modifiche autorizzate è ridotto e la quantità di obiettivi non pienamente raggiunti è contenuta.

Di seguito il dettaglio delle richieste di modifica.

1. Con nota Prot. n. 5755 del 17/09/2018 è stata accolta la richiesta del Centro Residenziale di modifica dei seguenti obiettivi operativi: **a)** *“Organizzazione dell'evento “40° compleanno del CR entro cui collocare varie iniziative (festa dei popoli, ecc)”*. Si fa presente che nella seconda metà del mese di ottobre 2018 si procederà alla realizzazione della Festa dei Popoli e di altri eventi (Campus Cup 2018, ecc), mentre il 40° compleanno del CR è stato subordinato alle decisioni che saranno adottate relativamente alla celebrazione del 50° anno dell'Ateneo. Pertanto, l'obiettivo suddetto è così rideterminato *“Organizzazione della Festa dei Popoli ed*

⁷Da SMVP 2018, UNICAL, pag. 7, 11, 21.

⁸Da SMVP 2018, UNICAL, “Il monitoraggio semestrale”, pag. 24.

altri eventi (Campus Cup 2018, ecc)” restano invariati target e soglia. **b)** “Completamento degli adempimenti previsti nel Piano anticorruzione e trasparenza per le procedure gestite dalla struttura (concessione contributi alle associazioni studentesche, acquisizione di beni e servizi)”. Tenuto conto che tale attività è ora di competenza dell’Amministrazione e non più del CR, si rende necessario cessare la seguente parte “concessione contributi alle associazioni studentesche”. Pertanto, l’obiettivo è così rideterminato “Completamento degli adempimenti previsti nel Piano anticorruzione e trasparenza per le procedure gestite dalla struttura (acquisizione di beni e servizi)” Restano invariati soglia e target.

2. Con nota Prot. n. 797 del 28/03/2018 è stata accolta la richiesta del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali – DISPeS - di modifica degli obiettivi operativi per la scheda del settore Ricerca, Didattica e Segreteria Amministrativa.

Obiettivo riportato sul Piano Integrato 2018	Obiettivo modificato
SETTORE DIDATTICA	
4.13 Collezione tempestiva delle informazioni e dei dati funzionali al processo di accreditamento dei CdS	4.13 Collezionare e trasmettere tempestivamente le informazioni e dei dati funzionali al processo di accreditamento dei CdS
4.13 Riduzione dei tempi delle procedure di selezione di collaboratori di supporto alla didattica a evidenza pubblica (esercitatori, tutor)	4.13 Ridurre i tempi delle procedure di selezione a evidenza pubblica di collaboratori di supporto alla didattica (esercitatori, tutor)
4.13 Anticipazione della data di pubblicazione dei Manifesti degli Studi sul sito del DISPeS	4.13 Anticipare la data di pubblicazione dei Manifesti degli Studi sul sito del DISPeS
4.13 Anticipazione della pubblicazione del calendario delle lezioni	4.13 Anticipare la pubblicazione del calendario delle lezioni
4.13 Anticipazione della pubblicazione del calendario degli esami delle sessioni ordinarie	4.13 Anticipare la pubblicazione del calendario degli esami delle sessioni ordinarie
4.13 Ottimizzazione delle procedure relative allo svolgimento delle Prove Finali	4.13 Ottimizzare le procedure relative allo svolgimento delle Prove Finali
4.13 Ottimizzazione delle procedure di gestione delle carriere degli studenti che si iscrivono ad anni successivi al primo	4.13 Ottimizzare le procedure di gestione delle carriere degli studenti che si iscrivono ad anni successivi al primo
4.13 Aumentare le ore di apertura al pubblico dello sportello didattico	4.13 Aumentare le ore di apertura al pubblico dello sportello didattico
4.13 Rendere più efficiente il processo di riscontro alle richieste di informazione degli utenti	4.13 Rendere più efficiente il processo di riscontro alle richieste di informazione degli utenti
4.13 Garantire un adeguato livello di soddisfazione degli studenti per i servizi erogati dallo sportello e dagli uffici del Settore Didattica	4.13 Garantire un adeguato livello di soddisfazione degli studenti per i servizi erogati dallo sportello e dagli uffici del Settore Didattica
4.13 Garantire un adeguato livello di supporto organizzativo ai docenti per lo svolgimento delle attività didattiche	4.13 Garantire un adeguato livello di supporto organizzativo ai docenti per lo svolgimento delle attività didattiche
SETTORE RICERCA	
2.1 Ridurre i tempi del processo di selezione del personale di ricerca esterno (assegnisti)	1.1 Ridurre i tempi delle procedure di selezione ad evidenza pubblica dei collaboratori alle attività di ricerca (assegnisti)
2.1 Aumentare le ore dedicate alla gestione delle attività di supporto al dottorato	1.1 Aumentare le ore dedicate alla gestione delle attività di supporto al dottorato
2.1 Aggiornamento tempestivo della anagrafica delle attività di ricerca e dei progetti del personale del	1.1 Aggiornare tempestivamente l'anagrafica delle attività di ricerca e dei progetti del personale del

Dipartimento anche al fine della periodica compilazione della SUA-RD	Dipartimento anche al fine della periodica compilazione della SUA-RD
2.1 Migliorare il livello di supporto alla organizzazione di convegni e grandi eventi (es. NdR)	1.1 Migliorare la qualità del supporto organizzativo garantito in occasione di convegni, seminarti, presentazioni e altri eventi pubblici che riguardano l'attività scientifica del Dipartimento
2.1 Ridurre i tempi di esecuzione delle mansioni assegnate nel supporto alle attività di ricerca (questionari, interviste, interviste telefoniche, inserimento dati, elaborazione dati, report)	1.1 Ridurre i tempi di esecuzione dei compiti di supporto ai singoli progetti di ricerca (questionari, interviste, interviste telefoniche, inserimento dati, elaborazione dati, report)
SEGRETERIA AMMINISTRATIVA	
4.06 Rispettare i termini di pagamento delle fatture	4.07 Rispettare i termini di pagamento delle fatture
4.06 Ridurre la quota delle fatture pagate in ritardo	4.07 Ridurre la quota delle fatture pagate in ritardo
4.06 Ridurre la quota delle entrate regolarizzate in ritardo	4.07 Ridurre la quota delle entrate regolarizzate in ritardo
4.26 Garantire un adeguato aggiornamento del personale TA sul tema dell'anticorruzione	4.16 Favorire l'adeguato aggiornamento del personale TA in servizio c/o il DISPeS sul tema dell'anticorruzione
4.27 Garantire la tempestiva pubblicazione degli atti concorsuali (collaboratori di ricerca; borse di ricerca) nel rispetto del D. Lgs.33/2013	4.16 Trasmettere tempestivamente agli uffici di Ateneo competenti in "amministrazione trasparente" le informazioni relative ai vincitori delle procedure di evidenza pubblica riguardanti la selezione di borsisti e collaboratori di ricerca (ex D.Lgs n. 33/2013)
Dotarsi di un sistema di monitoraggio finanziario dei progetti di ricerca	1.1 Dotarsi di un sistema di monitoraggio finanziario dei progetti di ricerca che consenta l'aggiornamento tempestivo dei dati entrate e uscite suddivise per singola voce sulla base del budget previsto)
2.1 Ridurre i tempi del processo di selezione del personale di ricerca esterno (borsisti, collaboratori)	1.1 Ridurre i tempi delle procedure di selezione a evidenza pubblica dei collaboratori alle attività di ricerca

Restano invariati soglia e target.

3. Con nota NP n. 27892019 del 15/05/2019, è stata accolta la richiesta della Biblioteca Area Tecnico – Scientifica – BATS - di modifica della scheda di misurazione della Performance organizzativa per come di seguito riportato:

Obiettivo		Modifica
4.25	Consolidamento dei rapporti di scambio inter-bibliotecario	Modifica soglia e target da 82% a 80% per come già richiesto in sede di discussione della scheda
	Firma riportata nella scheda	Modifica da Responsabile a Direttore della Biblioteca

La modifica è stata accolta in fase di valutazione finale degli obiettivi perché, per come dichiarato dal Responsabile, era stata già oggetto di precedenti richieste.

4. Con nota NP n. 27902019 del 15/05/2019, è stata accolta la richiesta del Liaison Office di Ateneo – LiO - di modifica della scheda di misurazione della Performance organizzativa per come di seguito riportato:

Obiettivo operativo		Modifica
4.27	Anticorruzione e trasparenza: eventuale emanazione bandi assegni di ricerca di tipo A, stipula contratti assegni ricerca di tipo B e comunicazione dati a RPCT.	Obiettivo non applicabile al LiO. L'obiettivo è stato neutralizzato. Il peso del 10% attribuito all'obiettivo è stato ridistribuito sugli altri per come richiesto dal responsabile di struttura
4.06	Incremento del numero di progetti a cui si è fornita assistenza che sono stati successivamente presentati rispetto a quelli presentati dall'Ateneo sui vari bandi di cui il LiO ha ricevuto comunicazione.	Da 19% a 20%
3.1	Incremento (mantenimento) delle richieste di Spin off e di incubazione Start up, depurate dalle idee Spin off e start up generate a fronte di iniziative esterne all'Università.	Da 19% a 20%
3.1	Incremento delle opportunità di business (progetti di ricerca, contratti, accordi di collaborazione, ecc.) generati dall'utilizzo dei diritti di Proprietà Intellettuale.	Da 19% a 20%
3.1	Incremento del numero di interventi informativi e di divulgazione (LioInforma, aggiornamenti, ecc.)	Da 8% a 10%
3.2	Incremento del successo dell'iniziativa 'NOTTE DEI RICERCATORI'.	Da 15% a 20%

La modifica è stata accolta in fase di valutazione finale degli obiettivi perché, per come dichiarato dal Responsabile, era stata già oggetto di precedenti richieste e non è possibile valutare un obiettivo se lo stesso non rientra tra le attività svolte dalla struttura.

5. Con nota NP n. 30492019 del 27/05/2019, è stata accolta la richiesta del Centro ICT di Ateneo – di modifica della scheda di misurazione della Performance organizzativa per come di seguito riportato:

Obiettivo operativo		Modifica
4.15	Attivazione del sistema di conservazione sostitutiva. (conservazioni documenti digitali a partire dal 2018)	Obiettivo non applicabile a Centro ICT. L'obiettivo è stato neutralizzato. L'atto di affidamento del contratto di acquisto del sistema di conservazione sostitutiva, "Sistema Conserva", è stato legato alla scelta del nuovo sistema di Protocollo Informatico di Ateneo, sistema Titulus di Cineca, che l'Unical ha stipulato in data 6 marzo 2019.

La modifica è stata accolta in fase di valutazione finale degli obiettivi perché, per come dichiarato dal Responsabile, era stata già oggetto di precedenti richieste e non è possibile valutare un obiettivo se lo stesso non rientra tra le attività svolte dalla struttura nell'anno 2018. L'obiettivo in questione è difatti legato ad un contratto stipulato il 06/03/2019. I pesi associati all'obiettivo sono stati redistribuiti, in maniera proporzionale, sugli altri obiettivi operativi.

6. Con nota NP n. 31152019 del 29/05/2019, è stata accolta la richiesta dell'AFIPAT - Area Fisco, Partecipate, Privacy Normativa e Controllo di Gestione – di modifica della scheda di misurazione della Performance organizzativa per come di seguito riportato:

Obiettivo operativo		Modifica
4.06	Verifica della conformità alla normativa di Ateneo dei regolamenti interni e, per quanto di competenza della struttura, monitoraggio della conformità delle norme interne alla normativa nazionale di riferimento	Obiettivi non applicabili per AFIPAT. Gli obiettivi sono stati neutralizzati.
4.27	Per quanto di competenza della struttura, rispetto delle scadenze relative all'aggiornamento dei regolamenti di Ateneo in base alla normativa nazionale di riferimento ed in particolar modo: Regolamento degli Incarichi, consulenze autorizzazioni e comunicazioni. Creare un Regolamento sull'utilizzo dei titoli accademici, logo Universitario.	Gli obiettivi, come si legge nella nota, non possono essere riferiti all'Ufficio "Normativa di Ateneo" in quanto non corrispondono ai compiti al medesimo ufficio assegnati dal D.D. n. 1086 del 11/07/2018

La modifica è stata accolta in fase di valutazione finale degli obiettivi perché, per come dichiarato dal Responsabile Vicario dell'Area, non è possibile valutare un obiettivo se lo stesso non rientra tra le attività svolte dalla struttura. I pesi, associati agli obiettivi 4.06 e 4.27, sono stati redistribuiti, in maniera proporzionale, sugli altri obiettivi operativi.

7. Con nota NP n. 32002019 del 03/06/2019, è stata accolta la richiesta dell'AF - Area Finanziaria – di modifica della scheda di misurazione della Performance organizzativa per come di seguito riportato:

Obiettivo operativo		Modifica
4.06	Rispetto dei termini di pagamento di cui al D. Lgs. 231/02 e successive modifiche relativamente alla tempistica di pertinenza dell'Area Finanziaria nell'ambito della gestione del ciclo passivo (circolare DG prot. n. 10506 del 28-4-2015)	Obiettivo non applicabile ad AF. L'obiettivo è stato neutralizzato. Il dato non è rilevabile in modo automatico dal sistema. Nel ciclo passivo non esiste, al momento, un campo dove valorizzare la data in cui la fattura perviene all'Area finanziaria completa di documentazione. A tal proposito è stato aperto un ticket a Cineca al fine di poter implementare un campo apposito. Ancora ad oggi si resta in attesa di una risoluzione sul sistema.

La modifica è stata accolta in fase di valutazione finale degli obiettivi perché, per come dichiarato dal Dirigente dell'Area, non è possibile valutare un obiettivo se lo stesso non può essere rilevato per oggettivi problemi legati al sistema di pagamento. I pesi associati all'obiettivo 4.06 sono stati redistribuiti, in maniera proporzionale, sugli altri obiettivi operativi.

Ad integrazione di quanto sopra riportato, riportiamo nel seguito la Tabella n. 2 che riepiloga, invece, tutti gli obiettivi operativi che hanno raggiunto percentuali inferiori al 100% unitamente alla motivazione riportata nella scheda di misurazione della Performance organizzativa.

Tabella n. 2 – Riepilogo scostamenti delle percentuali inferiori al 100% per specifico obiettivo operativo

Struttura	Responsabile del dato	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	%	Motivazione
1.1.5 – Ufficio speciale supporto ai processi gestionali e informativi per i progetti di Ateneo	Responsabile struttura	di 3.2 Area strategica terza missione	Avvio sperimentale del SW di supporto al servizio di gestione dei progetti di competenza della struttura rispetto alle fasi dei processi trasversali che coinvolgono altre strutture di Ateneo	0%	Con email del 07/09/2018 è stata fatta solo la richiesta di avvio della fase di sperimentazione del software ma senza passare alla fase di test.
1.1.9 - Ufficio Speciale Relazioni Internazionali	Ufficio/Banca dati accordi internazionali	4.12 - Servizi e gestione Amministrazione	Aumento n. accordi e convenzioni 2018	57%	Il risultato è adeguato. Si discosta leggermente dal target prefissato (n. 232 accordi realizzati su n. 235 previsti come target)
1.1.10 - ufficio identità visiva d'ateneo	Direttore / Rettore/delegato mktg e comunicazione	4.09 - Servizi e gestione Amministrazione	Implementazione sistema di identità visiva nei tempi indicati dagli Organi di Governo dell'Ateneo	0%	Questo obiettivo è stato spostato al 2019 in accordo con il Rettore e sua Delegata, a conclusione dell'intero percorso progettuale (pubblicazione e primo giro di revisione).
1.2.4 - Ufficio Energy Management	Responsabile struttura	4.08 - Servizi e gestione Amministrazione	Monitoraggio degli impianti di efficientamento energetico realizzati attraverso finanziamenti della Regione Calabria e del MISE	0%	Richiesto riesame. Motivazione criticità: impossibile eseguire il monitoraggio per mancata realizzazione da parte dell'Unical degli impianti di controllo e gestione a distanza di tali impianti
1.3.5 – Avvocatura di Ateneo		4.16 - Servizi e gestione Amministrazione	Strutturazione di un servizio di consulenza legale on-line	0%	Il servizio è ancora in fase progettuale e non è in linea con il target prefissato per il 2018
1.4.4 - Centro dei servizi linguistici d'Ateneo - CLA	Centro dei servizi linguistici d'Ateneo - CLA	4.10 - Servizi e gestione Amministrazione	Risultati Customer Satisfaction servizi gestiti dal Centro	76%	Leggero scostamento dell'obiettivo prefissato. I questionari sottoposti agli utenti si compongono di una parte relativa alla valutazione dei servizi erogati dal personale afferente al CLA che ha raggiunto un gradimento pari all'80% e un gradimento relativo alla struttura in senso fisico come la capienza delle aule, i numero di posti nei laboratori ecc.. Su quest'ultimo aspetto si è registrato un gradimento del 72.3% dovuto ad una non piena adeguatezza della struttura rispetto all'utenza che ogni anno è in crescita. Di conseguenza tale dato ha fatto scendere il gradimento totale.
1.4.9 - Scuola di Specializzazione Patologia Clinica	Segreteria amministrativa	4.10 - Servizi e gestione Amministrazione	Risultati Customer Satisfaction	51%	Leggero scostamento dal target prefissato

2.2 - Dipartimento di Chimica e Tecnologie Chimiche - CTC	Settore didattica	4.13 - Servizi e gestione Amministrazione	Coordinamento dei Corsi di Studio: programmazione orari lezioni, calendari esami	33%	Fattori di contesto hanno condizionato il raggiungimento del target.
	Settore ricerca	2.2 - Dipartimenti	Scouting opportunità di finanziamento progetti	75%	
	Segreteria amministrativa	4.06 - Servizi e gestione Amministrazione	Rispetto dei termini di pagamento di cui al D. Lgs. 231/02 es.m.i relativamente alla tempistica di pertinenza del Dipartimento nell'ambito della gestione del ciclo passivo (circolare DG prot. n. 10506 del 28-4-2015)	87%	
2.8 - Dipartimento di Farmacia e SSN	Segreteria amministrativa	4.06 - Servizi e gestione Amministrazione	Tempestività regolarizzazione entrate: Riduzione incidenza entrate regolarizzate in ritardo	0%	Il dato esitato risente del ritardo nell'apertura dell'esercizio finanziario 2018
2.11 Dipartimento di Matematica e Informatica	Segreteria amministrativa	4.06 - - Servizi e gestione Amministrazione	Rispetto dei termini di pagamento di cui al D. Lgs. 231/02 e s.m.i relativamente alla tempistica di pertinenza del Dipartimento nell'ambito della gestione del ciclo passivo (circolare DG prot. n. 10506 del 28-4-2015)	0%	Il risultato è rimarchevole (media di 14 giorni rispetto ai 30 di legge). L'indicatore non appare rappresentativo della Performance, che viene invece ben colta dall'indicatore posto al secondo obiettivo della scheda Performance della segreteria amministrativa
2.12. - Dipartimento di Scienze Aziendali e Giuridiche - DISCAG	Segreteria amministrativa	4.06 - Servizi e gestione Amministrazione	Riduzione incidenza fatture pagate in ritardo	47%	Fattori di contesto hanno condizionato il raggiungimento del target.
2.13 - Dipartimento di scienze politiche e sociali	Direttore	1.1 - Dipartimenti	Dotarsi di un sistema di monitoraggio finanziario dei progetti di ricerca che consenta l'aggiornamento tempestivo dei dati entrate/uscite suddivise per singola voce sulla base del budget previsto)	0%	Mancata attivazione degli strumenti necessari alla realizzazione dell'obiettivo. Obiettivo non raggiunto per fatti inerenti cambiamenti nella governance, sostenibilità finanziaria, copertura organizzativa attraverso gruppo di lavoro ad hoc
<i>Fonte: Schede di misurazione e valutazione della Performance organizzativa 2018</i>					

5. PERFORMANCE INDIVIDUALE

5.1 La misurazione e valutazione della Performance individuale

La Performance Individuale è associata ai dipendenti (PTA) che operano nell'Ateneo e che concorrono alla Performance organizzativa e si esprime in termini di risultato e di comportamento. La componente legata al risultato è espressa tramite il raggiungimento di obiettivi individuali (e/o di gruppo) oltre che essere legata alla Performance organizzativa della struttura di appartenenza⁹. In fase di programmazione, il Responsabile di Struttura può assegnare l'obiettivo individuale o più obiettivi al singolo dipendente o ad un gruppo di lavoro, specificando il peso che questo conferimento di incarico avrà ai fini del risultato sulla Performance individuale. Laddove tale assegnazione non viene fatta, il peso associato agli obiettivi individuali viene sommato alla Performance organizzativa di struttura, per i dipendenti dell'Amministrazione, Centro Residenziale, Centri Comuni e Biblioteche, o alle Capacità Professionali e organizzative, per i dipendenti dei Dipartimenti. Maggiori dettagli sono contenuti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance¹⁰.

5.2 La Performance Individuale: Capacità professionali e organizzative¹¹

Il 2019 è il primo anno che si è proceduto alla valutazione e misurazione della Performance individuale dell'anno precedente, per come richiesto dalla Legge¹².

Il processo di valutazione della Performance individuale è regolato dal SMVP, valutato positivamente dal Nucleo di Valutazione con parere del 27/03/2018 e approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 73 del 05/04/2018, e dal Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo in materia di trattamento Accessorio del Personale Tecnico Amministrativo. Quest'ultimo è divenuto definitivo a seguito della certificazione positiva resa dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n°33 del 28 novembre 2018, ai sensi degli artt. 40, comma 3- sexties, e 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e a conclusione dell'iter procedurale di cui all'art. 7, comma 8, del vigente CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca – triennio 2016/2018¹³.

⁹Da SMVP 2018, pag. 16.

¹⁰SMVP 2018, pag. 29.

¹¹Allegato 2 – SMVP 2018 – da pag. 30 a pag. 32.

¹²Il Ciclo di gestione della Performance è stato introdotto dalla legge 150/2009 al fine di migliorare gli standard qualitativi ed economici dei servizi erogati dalle PP.AA. tramite la valorizzazione dei risultati e della Performance organizzativa e individuale.

¹³<https://www.unical.it/portale/portaltemplates/view/view.cfm?87151>.

Durante il processo di valutazione, l'Ufficio Performance e Controllo di Gestione ha offerto supporto tecnico e amministrativo per la compilazione delle schede e ha riservato del tempo per rispondere ai quesiti relativi alla valutazione in corso attivando un indirizzo e-mail dedicato (**performance@unical.it**).

Il processo di misurazione e valutazione della Performance individuale 2018, allegato 2- Capacità professionali e organizzative (fattori di valutazione legati al comportamento sul luogo di lavoro) e allegato 3 – Scheda di valutazione di Performance Individuale (collegata alla Performance della struttura), è stato avviato il 22/03/2019 con la nomina di un nuovo capo settore dell'Ufficio Performance e Controllo di Gestione (nota Prot. n. 1622 del 22/03/2019). Il 06 maggio 2019, a firma del Direttore Generale, ogni Responsabile di struttura, Dirigente di Area, Direttore di Dipartimento, Responsabili delle Biblioteche e Dirigente del Centro Residenziale è stato informato, attraverso delle note protocollo, dell'avvio del processo e del supporto tecnico e amministrativo fornito da parte del succitato Ufficio. Ai valutatori è stato chiesto di terminare la misurazione della Performance individuale entro il 20 maggio 2019.

Il termine del 20 maggio non è stato rispettato. La rendicontazione dei dati ha fatto emergere dei momenti di confronto con i valutatori ed i valutati, in ordine all'adozione delle schede di valutazione, che ha comportato un affiancamento più lungo di quanto era stato inizialmente previsto. Il processo si è concluso in data 24/06/2019.

Nella medesima data, il Direttore Generale, supportato dall'Ufficio Performance e Controllo di Gestione, ha inviato ai Valutatori¹⁴ (Responsabili di struttura, Dirigenti di Area, Dirigente Centro Residenziale, Responsabili delle Biblioteche), le schede di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale (All. 1 e All. 2 – SMVP). Il ritardo del Direttore Generale nell'invio delle schede di Performance Individuale ai Valutatori è stato una conseguenza della difficoltà di calcolo della Performance Generale dell'Ente, ovvero del grado di raggiungimento degli obiettivi di primo livello definiti nel Piano Integrato, determinata dalla somma di tutte le schede di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa. Il processo di raccolta delle schede di Performance organizzativa si è difatti concluso in data 14/06/2019. Si precisa che, il Direttore Generale valuta i responsabili di struttura su proposta, ove presenti, dei docenti che a qualunque titolo coordinano e

¹⁴La valutazione della Performance individuale viene svolta dal diretto Responsabile della struttura, ovvero dal soggetto che opera a più stretto contatto con il valutato. La Misurazione e valutazione della Performance individuale – ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 - il responsabile della valutazione è il dirigente o il Direttore Generale.

Il Direttore Generale valuta la Performance individuale (di risultato e di comportamento) dei Responsabili di Struttura o Aree. Per il Personale Tecnico dei Dipartimenti, la valutazione della Performance viene effettuata dal Direttore, che ricopre un ruolo gerarchico equiparato al ruolo di Dirigente.

indirizzano la struttura medesima. Inoltre il DG valuta il Direttore del Centro Residenziale su proposta del Pro-Rettore delegato¹⁵.

5.3 La Performance Individuale: Risultati

A conclusione della sottoscrizione delle schede di valutazione della Performance Individuale (di comportamento e di risultato) trasmessa dal Direttore Generale ai valutatori, l'Ufficio Performance e Controllo di Gestione ha elaborato i dati.

Dall'analisi dei dati, il Valore restituito per le "capacità professionali e organizzative" (Performance comportamentale - Allegato 2 del SMVP) è il seguente:

<i>Tabella 3</i>
MEDIA PONDERATA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE PTA (Cat. B, C, D, EP senza responsabilità) Capacità professionali e organizzative – All. 2
99%
<small>Fonte: Allegato 2 – SMVP – Documenti excel – PDF- trasmessi dai responsabili di struttura a Ufficio Performance</small>

Dall'analisi dei dati, il Valore restituito per la "Scheda di valutazione della Performance Individuale" (Performance di risultato - Allegato 3 del SMVP) è il seguente:

<i>Tabella 4</i>
MEDIA PONDERATA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE PTA (Cat. B, C, D, EP senza responsabilità) Scheda di valutazione della Performance Individuale – All. 3
99%
<small>Fonte: Allegato 3 – SMVP – Documenti excel – PDF- trasmessi dai responsabili di struttura a Ufficio Performance</small>

Dall'analisi dei dati, il Valore restituito per le "Capacità professionali e organizzative" (Performance comportamentale - Allegato 2 del SMVP) dei Responsabili di struttura è il seguente:

<i>Tabella 5</i>
MEDIA PONDERATA PERFORMANCE INDIVIDUALE – Valutatori (Dirigenti, EP con Responsabilità, Responsabili di Struttura)

¹⁵ SMVP 2018, pag. 21 "I soggetti valutatori".

Capacità professionali e organizzative – All. 2
100%
Fonte: Allegato 2 – SMVP – Documenti excel – PDF- trasmessi al DG dai responsabili di struttura

Dall’analisi dei dati, il Valore restituito per la “Scheda di valutazione della Performance Individuale” (Performance di risultato - Allegato 3 del SMVP) dei Responsabili di Struttura è il seguente:

<i>Tabella 6</i>
MEDIA PONDERATA PERFORMANCE INDIVIDUALE Valutatori (Dirigenti, EP con Responsabilità, Responsabili di Struttura) Scheda di valutazione della Performance Individuale – All. 1
99%
Fonte: Allegato 1– SMVP – Documenti excel – PDF- trasmessi al DG dai responsabili di struttura

Tutte le schede di misurazione riferite all’Allegato 1, Allegato 2, Allegato 3, unitamente al file excel di riepilogo e alle schede di misurazione e valutazione della performance organizzativa, da cui si evincono i dati delle valutazioni, riportati in forma aggregata nella presente relazione, sono consegnati al Nucleo di Valutazione dell’Università della Calabria.

I medesimi documenti sono consegnati dal Direttore Generale al Dirigente dell’Area Risorse Umane per i procedimenti di loro competenza (erogazione premialità).

La valutazione e misurazione della Performance del Direttore Generale è a cura del Consiglio di Amministrazione.

6. IL BILANCIO DI GENERE

Bilanciare la presenza di ricercatrici e ricercatori nella ricerca finanziata dal MIUR, realizzare un bilancio di genere nella composizione dei panel incaricati della selezione dei progetti di ricerca da finanziare e formare i loro componenti sulle problematiche specifiche della valutazione di genere; attribuire alle università la possibilità di redigere il bilancio di genere per monitorare i loro progressi verso gli obiettivi di parità; inserire, tra i parametri di valutazione degli atenei, la presenza di strutture di ricerca e di iniziative didattiche e formative sui temi di genere e introdurre a tutti i livelli regolamentari e statutari specifiche misure volte al riequilibrio delle componenti maschili e femminili in organismi, commissioni, comitati. Queste, sono alcune delle raccomandazioni contenute all'interno della sezione: **“Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell’Università e nella Ricerca”**, elaborate dal Gruppo di lavoro “Genere e Ricerca” e presentato nel Maggio 2018 al MIUR¹⁶.

L’Università della Calabria, pur in assenza di specifiche linee guida e di raccomandazioni del MIUR ha ben rappresentato questi dati nella relazione intitolata **“Il bilancio di genere dell’Università della Calabria”** a cura della Prof.ssa Giovanna VINGELLI, presentata al Senato Accademico il 27 aprile 2017. La relazione riporta gli indicatori utilizzati per il bilancio di genere nonché l’elaborazione dei dati relativamente a studenti, personale tecnico amministrativo e personale docente, aggiornati al 2016.

La raccolta, il monitoraggio e l’analisi dei dati in prospettiva di genere (Bilancio di genere) è una delle attività portate avanti dal “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituito nel Nostro Ateneo con D.R. 1458 del 04/07/2012. Tra le azioni più rilevanti del 2018 sul genere e portate avanti dal CUG segnaliamo il corso denominato **“Violenza di genere e sessismo. Prevenzione, protezione e sostegno** (SSD SPS/07, 6 CFU, 42 ore)”, insegnamento a carattere trasversale da promuovere tra gli insegnamenti “a scelta dello studente” in tutti i corsi di studio dell’Ateneo approvato dal Senato Accademico, nella seduta del 12 dicembre 2018. Il Corso è una delle attività del Progetto **“UN.I.RE - Università Italiane in Rete per la “Prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica**, ovvero per la conoscenza e l’applicazione dei principi della Convenzione del Consiglio d’Europa - Convenzione di Istanbul”. Progetto finanziato dal Dipartimento delle Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri. Capofila: Università di Milano - Bicocca (Prof. Marina Calloni). L’Università della Calabria è partner del progetto con il Dipartimento di

¹⁶ <http://www.miur.gov.it/-/parita-di-genere-nelle-universita-e-negli-enti-di-ricerca-presentato-al-miur-il-documento-dedicato>

Studi Umanistici. La finalità del progetto è la costituzione di un network accademico delle Università italiane, da mettere in rete con le realtà esistenti e in corso di costruzione tra le Università degli altri paesi europei, grazie alla collaborazione con il Consiglio d'Europa. La prima azione consiste nella sottoscrizione di una convenzione per l'attuazione del progetto, che ha per obiettivi: attività di formazione, rivolta soprattutto a studentesse/i; sostegno a studentesse/i e ricercatrici/i interessate/i al tema del contrasto alla violenza contro le donne e la violenza domestica; collaborazione con soggetti esterni, territoriali, e sviluppo della terza missione; individuazione, valorizzazione e promozione di *best practices*¹⁷.

Nel 2018 non è stato ripresentato il Bilancio di genere, ovvero un aggiornamento dei dati della relazione presentata nel 2017 ma nell'ottica di supportare la raccolta, il monitoraggio e l'analisi dei dati per il Bilancio di Genere per il 2019, si è deciso di intervenire su due livelli:

- **sul Piano Strategico 2019 -2021**, con l'inserimento dell'Obiettivo S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione;
- **Sul Piano Integrato 2019**, con adozione dei seguenti obiettivi operativi:

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Azione
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione;	Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Obiettivo comune a tutte le strutture, inclusi i dipartimenti
	Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere. Presentare una proposta di linea guida per il linguaggio di genere e funzione di auditor (Obiettivo assegnato a U.O.C. – Organi di Governo e supporto direzionale)	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture La struttura effettua una funzione di auditor sull'uso del linguaggio di genere (analisi a campione - Report 2019)
	Commissioni: garantire pari opportunità nelle composizione delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni (nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura, es. concorso, gare, gruppi di lavoro, etc). Rilevazione numerica della composizione di genere all'interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 31/12/2019 pari ad almeno il 40%

¹⁷ Comitato Unico di Garanzia - CUG dell'UNICAL. Dettagli sulla relazione su "IL BILANCIO DI GENERE DELL'UNIVERSITÀ DELLA CALABRIA" e il corso "Violenza di genere e sessismo. Prevenzione, protezione e sostegno" sono disponibili al seguente link: <https://www.unical.it/portale/strutture/centri/cpo/>

Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)	Avvio del processo per le pari opportunità nei Dipartimenti
Predisporre una proposta per il lavoro agile come da previsione normativa all'organo competente (DG – CDA) al fine di promuovere la conciliazione del tempo tra il lavoro e la vita familiare	Promuovere le pari opportunità (Normativa di riferimento del 2018. Evoluzione del telelavoro)

Gli obiettivi operativi sopra riportati possono inserirsi nel Piano delle Azioni Positive portate avanti dal CUG (Art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) finalizzate ad adottare delle misure per ridurre o eliminare, nel contesto lavorativo, le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

È una procedura sperimentale che produrrà i suoi effetti nella rilevazione dei dati della Performance 2019 e che si auspica che possa supportare il CUG per la relazione sul bilancio del genere dell'anno in corso nonché avviare un monitoraggio su un'evoluzione verso le pari opportunità all'interno del nostro Ateneo. Difatti, gli obiettivi operativi assegnati per il 2019, in un medio periodo, si spera che possano produrre dei dati di rilevante interesse in merito alla promozione del benessere, alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e studio. Il tutto anche in attesa delle linee guida per il Bilancio di Genere nelle Università rispetto alle quali si sta lavorando a livello nazionale.

7. IPOTESI MIGLIORATIVE E/O RISOLUTIVE DA INSERIRE ALL'INTERNO DEL SUCCESSIVO PIANO INTEGRATO

Alla luce della conclusione della prima applicazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale a tutto il Personale Tecnico-Amministrativo dell'Ateneo, ai sensi del D.lgs. 150/09 così come modificato dal D.lgs. 74/2017, unitamente alla Performance organizzativa, riportiamo le seguenti osservazioni:

- I risultati ottenuti dalla valutazione della Performance comportamentale (Allegato 2) e della Performance Individuale (All. 3) del SMVP sono di livello alto. La differenziazione nella valutazione è stata adottata da un numero ristretto di valutatori. Questo comporta una difficile individuazione di aree di miglioramento nell'ambito della Performance individuale per quanto riguarda i pesi adottati nella valutazione che, fino a prova contraria, risultano adeguati.
- In merito alle capacità di differenziazione, il SMVP 2018, recita come segue: *Il Direttore Generale valuta la capacità di differenziazione evidenziata dai vari Responsabili delle strutture dell'Amministrazione compreso il Direttore del Centro Residenziale, utilizzando un criterio unico, che sarà definito in armonia con le linee guida emanate sull'argomento da ANAC e ANVUR¹⁸*. A tal proposito, per l'anno 2018, la differenziazione, anche in presenza di Dirigenti o Responsabili di struttura che hanno applicato tale fattore nella valutazione del personale, non ha prodotto effetti. Ovvero, al solo fine di evitare una sperequazione, chi ha effettuato la differenziazione non è stato possibile valutarlo più positivamente di chi – in attesa della pubblicazione di riferimenti chiari sui criteri da utilizzare – ha preferito non differenziare. Questo comporta, come il punto precedente, una difficile individuazione di aree di miglioramento nell'ambito della Performance individuale dei dirigenti e responsabili di struttura.
- Un'area che necessita di miglioramento è certamente la formazione e la comunicazione sul sistema di misurazione e valutazione della Performance sia nei confronti dei valutatori che dei valutati. Riteniamo che, ad oggi, sia stata carente, nei confronti della comunità accademica, l'informazione sulla reale finalità della valutazione della Performance Organizzativa e Individuale, il legame tra Piano Strategico e Piano Integrato e, dunque, la declinazione degli obiettivi operativi dagli obiettivi strategici dell'Ateneo. È necessario fornire ai valutatori ed ai valutati elementi operativi e concreti per giungere ad una valutazione più consapevole.

¹⁸ SMVP 2018 – Pag. 18

- Per quanto riguarda la Performance organizzativa, una criticità riscontrata riguarda la difficoltà di misurazione del target in maniera oggettiva. In alcuni casi, l'indicatore prescelto si è rilevato non corretto, o meglio, non adeguato a misurare l'impegno della struttura nel raggiungimento dell'obiettivo operativo. È il caso di obiettivi il cui raggiungimento è condizionato da fattori esterni non determinabili. Questo aspetto è stato affrontato nella definizione degli indicatori per gli obiettivi operativi del Piano Integrato 2019.
- Un'altra criticità ha riguardato la modifica di obiettivi operativi al termine del processo. In alcuni casi la modifica si è resa necessaria perché si trattava di obiettivi non applicabili in quanto non riconducibili ad attività della struttura. Tali richieste sono state accolte dal Direttore Generale ma evidenziano come ci sia stata una carenza di comunicazione o al momento dell'assegnazione dell'obiettivo operativo, accettato dalla struttura, o nella fase di monitoraggio. Nell'assegnazione degli obiettivi operativi per il Piano Integrato 2019 si è prescelto un percorso formale, ovvero invio della proposta degli obiettivi operativi mezzo protocollo con richiesta di analisi degli stessi e validazione (mezzo firma) solo se condivisi. In caso contrario, il responsabile di struttura, nel rispetto del Piano strategico, può presentare una sua proposta di modifica/integrazione degli obiettivi proposti e degli stessi indicatori purché non siano riconducibili ad attività ordinarie della struttura e siano in linea con la strategia dell'Ente. La procedura prescelta per il 2019, fortemente partecipata nella definizione degli obiettivi soprattutto strategici, risente di una criticità, ovvero il tempo necessario. Il Piano strategico è stato approvato dal CdA in data 06/06/2019 e il tempo concesso per chiudere gli obiettivi operativi è stato limitato.
- Un aspetto da rafforzare è il raccordo tra la Performance e il bilancio, ovvero tra gli obiettivi, i risultati e le risorse. Alcune informazioni si evincono nel Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo in materia di trattamento Accessorio del Personale Tecnico Amministrativo ma si auspica in un miglioramento. Soprattutto per permettere alla comunità accademica di capire il collegamento tra premialità e Performance, sia a livello di struttura che individuale.
- Per il 2019, ci si propone di migliorare la connessione tra Piano Strategico 2019/2021 e Piano Integrato 2019 con una riduzione degli obiettivi strategici e la formulazione di obiettivi operativi riconducibili alla capacità di realizzazione degli stessi attraverso l'apporto di tutto il personale di afferenza alla struttura e con la possibilità di monitorarne i risultati attraverso l'assegnazione di indicatori misurabili. L'obiettivo è quello di migliorare il ciclo della Performance nell'arco del triennio 2019/2021 in termini di

misurabilità degli obiettivi strategici e partecipazione nel processo di definizione degli obiettivi.

8. ALLEGATI

Sono parte integrante della Relazione sulla Performance 2018, i seguenti allegati.

Per la Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa:

- **Allegato A** - Performance generale dell'ente
- **Allegato B** - Obiettivi Strategici 2018. Percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici.

Per il Benessere Organizzativo:

- **Allegato C** - Relazione su: Il benessere organizzativo per il personale tecnico- amministrativo dell'Università della Calabria - Indagine sul benessere Organizzativo – Anno 2018.