



# **RELAZIONE INTEGRATA SULLA PERFORMANCE ANNO 2021**

art. 10 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

**Consiglio di Amministrazione**

**24 giugno 2022**



## INDICE

1. Il contesto di riferimento .....	3
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri <i>Stakeholder</i> esterni .	6
2.1 <i>Focus</i> sulle classifiche annuali CENSIS.....	7
3. Obiettivi: risultati e scostamenti .....	14
3.1 Gli indicatori di <i>performance</i> per la misurazione e la valutazione della <i>performance</i> organizzativa .....	14
3.2 Obiettivi individuali – Valutazione della <i>performance</i> individuale.....	18
4. Allegati.....	26

## 1. Il contesto di riferimento

La Relazione sulla *performance* è prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, come novellato dal D.Lgs. n. 74/2017, e dalle deliberazioni di riferimento emanate dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT), trasformata in "Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche" (ANAC). La legge n. 98/2013 ha determinato il trasferimento all'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MUR e il citato D.Lgs. n. 74/2017, all'art. 13, comma 12, ha attribuito all'ANVUR un ruolo di coordinamento del sistema nazionale di valutazione della *performance* per università statali ed enti di ricerca vigilati dal MUR (EPR), nel rispetto dei principi contenuti nel decreto e in piena sinergia con il Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP). Con queste premesse, la Relazione sulla *performance* è parte integrante del ciclo della *performance* di cui al D.Lgs. n. 150/2009 che, tenendo conto anche delle indicazioni dell'ANVUR, può essere sintetizzato nella seguente Tabella 1:

**Tabella 1** – Il cronoprogramma del "ciclo di gestione della *performance*"

Scadenza	Riferimenti	Adempimento	Organo dell'Ateneo
Ante approvazione aggiornamento SMVP	art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 (ANVUR)	Parere preventivo e vincolante sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
Ante adozione Piano integrato della performance	art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 (ANVUR)	Approvazione aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	Consiglio di Amministrazione
31 gennaio	art. 10, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane (luglio 2015)	Adozione Piano integrato della performance	Consiglio di Amministrazione
30 giugno	art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009	Approvazione Relazione sulla performance	Consiglio di Amministrazione
30 giugno	art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 Delibera Anac n. 5/2012	Validazione Relazione sulla performance	Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
15 luglio (poi differito dall'ANVUR al 15 ottobre 2020)	art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e Linee guida ANVUR 2018 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione (maggio 2020)	Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (Relazione annuale del Nucleo di Valutazione, sezione "Valutazione della performance")	Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)



I risultati della *performance* 2021 presentati in questa Relazione confermano il *trend* di progressivo miglioramento del contributo del personale dirigente, tecnico e amministrativo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo. Inoltre, anche nel 2021 sono proseguite le ricadute positive sulle attività amministrative derivanti dalla [mappatura dei processi](#), avviata nel 2015, e dalla [certificazione di qualità ISO 9001:2008](#) del sistema di gestione dell'Ateneo, iniziata nel 2016. Si tratta di iniziative dell'Ateneo, tra loro complementari, che danno un contributo rilevante alla diffusione di specifiche competenze e all'adozione di comportamenti che responsabilizzano, ulteriormente, il personale dirigente e tecnico-amministrativo nei confronti degli utenti, con un approccio al lavoro per "processi" finalizzato al miglioramento continuo, che ha un impatto positivo anche sulla gestione delle attività correlate all'accreditamento periodico della sede e dei corsi di studio previste dal [Sistema di Autovalutazione, Valutazione periodica e Accreditamento \(AVA\)](#) dell'ANVUR.

Il "clima organizzativo" è stato rilevato anche con l'ausilio della consueta specifica [indagine sul "benessere organizzativo"](#)<sup>1</sup>, che dal 2014 viene effettuata con cadenza annuale. I riscontri ottenuti hanno consentito alla Direzione Generale di disporre di dati, quantitativi e qualitativi, utili per effettuare interventi mirati, con particolare riferimento alla formazione e alla valorizzazione del personale dirigente e tecnico-amministrativo e a una più efficace condivisione e circolazione delle informazioni riguardanti sia gli obiettivi strategici dell'Ateneo, sia il coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo nelle azioni previste per il raggiungimento dei suddetti obiettivi. I risultati della rilevazione hanno confermato il *trend* positivo riconducibile ai rapporti con i colleghi di lavoro, al senso di appartenenza, all'ambiente di lavoro e un benessere organizzativo complessivo in linea con lo specifico obiettivo del Piano della *performance*. Permangono margini di miglioramento nella percezione delle possibilità di sviluppo professionale e nella circolazione delle informazioni.

Dai [risultati della rilevazione della student satisfaction](#), ovvero dell'efficacia percepita dagli studenti rispetto ai servizi che vengono loro erogati, sono emerse indicazioni per la valutazione della *performance* organizzativa, anche con riferimento alla gestione della fase emergenziale da Covid-19. L'analisi delle informazioni derivanti dal questionario, già di per sé importante, ha assunto quindi una specifica rilevanza in relazione al quadro emergenziale, consentendo di acquisire indicazioni concrete per poter meglio organizzare la didattica e i servizi agli studenti. Tali indicazioni sono state rese ancor più affidabili dall'alto tasso di compilazione del questionario da parte degli studenti che, nella rilevazione effettuata via *web* tramite Esse3 dal 17 giugno al 17 luglio 2021, si è mantenuto molto elevato attestandosi all'84%.

Con riferimento a tutte le domande del questionario, permane elevata, e in aumento rispetto allo scorso anno, la percentuale di studenti complessivamente soddisfatti dell'esperienza universitaria

---

<sup>1</sup> <https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo->



presso l'Ateneo di Udine: l'84,8%. I risultati del questionario, disponibili con un dettaglio informativo a livello di sede didattica, Dipartimento e Corso di studio, sono utilizzati per [pianificare azioni concrete di miglioramento](#) e la Direzione Generale coordina il monitoraggio periodico dei risultati ottenuti e gli eventuali interventi correttivi finalizzati alla realizzazione delle azioni di miglioramento in linea con le aspettative degli studenti. La Direzione Didattica e servizi agli studenti, già Area Servizi agli studenti ha, inoltre, a disposizione i suggerimenti derivanti dalla "scatola delle idee", ovvero un indirizzo di posta elettronica ([studenti@uniud.it](mailto:studenti@uniud.it)) che può essere utilizzato dagli studenti per inviare proposte e suggerimenti per rendere l'esperienza in UNIUD utile non solo per l'acquisizione di competenze ma anche per sperimentare capacità di innovazione, creatività e operatività.

Con queste premesse, la Relazione Integrata sulla *performance* consente un confronto tra gli obiettivi previsti per l'anno 2021 dal Piano Integrato della *performance* 2021-2023<sup>2</sup> e quanto effettivamente realizzato durante l'anno. Le risultanze saranno utilizzate anche per il miglioramento *in itinere* della *performance* del corrente anno e per programmare adeguatamente i prossimi cicli di gestione della *performance*.

---

<sup>2</sup> Cfr. art. 27, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 che prevede anche l'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previste, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo.

## 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri Stakeholder esterni

Il quadro sinottico di cui alla Tabella 2 contiene dati a livello di offerta didattica, domanda e risultati della formazione e risorse umane, con le variazioni assolute e relative tra l'anno 2021 rispetto al 2020<sup>3</sup>.

**Tabella 2 – Quadro sinottico**

LA DIDATTICA E LA RICERCA				
Offerta Didattica	a.a. 2020-2021	a.a. 2021-2022	Var. assolute	Var. %
Corsi di laurea	39	40	1	2,6%
Corsi di laurea magistrale e a ciclo unico	38	39	1	2,6%
Corsi di Dottorato	13	16	3	23,1%
Scuole di specializzazione *	20	22	2	10,0%
Master	21	20	-1	-4,8%
Domanda di formazione	a.a. 2020-2021	a.a. 2021-2022	Var. assolute	Var. %
Studenti iscritti	15.681	15.190	-491	-3,1%
Dottorandi	226	259	33	14,6%
Specializzandi *	470	589	119	25,3%
Iscritti a Master	394	410	16	4,1%
Risultati della formazione	anno 2020	anno 2021	Var. assolute	Var. %
Laureati	3.080	3.009	-71	-2,3%
Dottori di ricerca	80	78	-2	-2,5%
LE RISORSE UMANE				
	anno 2020	anno 2021	Var. assolute	Var. %
<b>Personale docente e ricercatore</b>	<b>646</b>	<b>652</b>	<b>6</b>	<b>0,9%</b>
I Fascia **	162	175	13	8,0%
II Fascia	268	272	4	1,5%
Ricercatori ***	153	134	-19	-12,4%
Ricercatori a tempo determinato	63	71	8	12,7%
<b>Assegnisti di ricerca</b>	<b>175</b>	<b>180</b>	<b>5</b>	<b>2,9%</b>
<b>Personale Dirigente e tecnico-amministrativo</b>	<b>542</b>	<b>543</b>	<b>1</b>	<b>0,2%</b>
a tempo indeterminato	490	477	-13	-2,6%
a tempo determinato	52	66	14	26,9%
<b>Collaboratori ed esperti linguistici</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>3,1%</b>

Fonti dei dati: elaborazioni Area Pianificazione e controllo direzionale su dati CSA, *Data Warehouse* di Ateneo. I dati dell'a.a. 2021/22, riferiti alla sezione "Domanda di formazione", sono provvisori. Note: \* I dati relativi alle scuole di specializzazione e agli specializzandi si riferiscono all'anno accademico precedente a quello indicato. \*\* è compreso un Professore Straordinario a tempo determinato L. 230/2005. \*\*\* il dato comprende un Assistente Universitario presente nell'anno 2020.

<sup>3</sup> Gli anni sono espressi come anni accademici e/o solari in funzione dell'oggetto specifico della rilevazione.



## 2.1 Focus sulle classifiche annuali CENSIS

La classifica Censis da oltre vent'anni fotografa la situazione degli atenei italiani con l'obiettivo di fornire ai neodiplomati una guida nella scelta dell'università. Secondo quanto emerge dalla classifica 2021/22, l'Ateneo di Udine si è posizionato al 3° posto, a pari merito con l'Università degli Studi di Sassari, in Italia, tra i 16 atenei statali di medie dimensioni (fra i 10 mila e i 20 mila iscritti), con una media di 92.8 punti.

Sei i parametri presi in considerazione, tra cui la **comunicazione e servizi digitali** che vede un consistente miglioramento, l'Ateneo occupa infatti la prima posizione con 107 punti mentre lo scorso anno era al 12° posto con 89 punti. Questo parametro è stato rivisto e prevede 62 indicatori, invece che 69, suddivisi in 8 famiglie: struttura del sito (presenza di elementi di base per la navigazione e la fruizione dei contenuti); servizi e strutture (possibilità di usufruire di determinati servizi anche *online*, come ad esempio l'iscrizione e pagamento tasse); *privacy* e sicurezza (attenzione prestata alla normativa *cookie* e alla sicurezza delle *webmail* degli studenti); esperienza utente (livello di accessibilità, usabilità del sito web e delle App Mobile, verifica delle performance e rispetto della SEO competition); *brand identity* (attenzione prestata alla creazione di un'immagine coordinata e all'implementazione di canali e strumenti volti a veicolarla); *fundraising* (presenza di strumenti o azioni volte alla promozione di campagne 5\*1000 o *crowdfunding*); studenti stranieri (presenza di determinate informazioni unicamente in lingua straniera); *social* (analisi dell'*engagement* di *Facebook*, *Twitter* e *Instagram*, rapporto tra *followers* e iscritti all'Ateneo per *Facebook*, *Twitter*, *Instagram* e *LinkedIn*, presenza di un'*account Youtube*). L'**occupabilità**, parametro per il quale è stato attribuito all'Università di Udine un punteggio pari a 102 e che la colloca quarta in Italia fra gli atenei medi, pari merito con Università dell'Insubria. Il terzo miglior parametro riguarda le **strutture**, con un punteggio stabile rispetto allo scorso anno e pari a 93 punti che riguarda una serie di indicatori rapportati agli iscritti: il numero di posti in aula e posti nelle sale studio, il numero di posti nelle biblioteche; nei laboratori e nelle aule informatiche e la percentuale di studenti che ritengono adeguate le aule, i laboratori informatici e le biblioteche (fonte: "Rapporto Almalaurea 2021 - Profilo laureati 2020").

I punti assegnati in base al parametro dei **servizi** offerti (mese e alloggi) sono 89, un punto in più rispetto allo scorso anno (88). Gli indicatori presi in considerazione riguardano: il numero di pasti erogati nell'anno e il numero di posti e contributi alloggio sugli iscritti residenti fuori regione.

Con riferimento all'**internazionalizzazione**, Udine ottiene 83 punti, un punto in più rispetto allo scorso anno, collocandosi ottava fra i 16 atenei italiani di medie dimensioni. Scende invece il punteggio ottenuto per il parametro **borse e contributi** passando da 91 a 83 punti: si tratta della spesa degli enti per il diritto allo studio e, in parte, degli atenei, per interventi a favore degli studenti.

**RELAZIONE INTEGRATA SULLA  
PERFORMANCE ANNO 2021**

ATNEO	VALUTAZIONE CENSIS COMPLESSIVA									
	Media risultati					Rank				
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Bergamo	81,4	80,6	84,7	84,7	n.d.	11	14	13	12	n.d.
Brescia	89,6	86,0	88,5	89,0	87,0	6	7	7	7	8
Catanzaro	75,2	76,2	74,0	77,7	78,7	15	16	17	15	15
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	82,2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	11
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	82,0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	12
L'Aquila	75,8	78,0	79,2	79,0	80,7	14	15	15	14	14
Macerata	n.d.	84,6	86,7	88,8	n.d.	n.d.	8	9	9	n.d.
Marche	88,4	88,4	89,8	91,8	91,3	7	5	6	5	6
Napoli L'Orientale	71,0	70,8	73,7	73,7	77,8	16	18	18	17	16
Napoli Parthenope	69,2	72,0	74,7	77,0	81,8	17	17	16	16	13
Piemonte Orientale	80,8	81,2	86,5	85,2	83,5	12	12	11	11	9
Salento	86,0	88,2	86,7	88,7	87,7	9	6	9	10	7
Sassari	97,8	98,0	91,0	96,0	92,8	3	2	5	2	3
Siena	99,4	99,0	95,3	94,8	94,0	1	1	2	3	2
Trento	99,2	96,8	97,0	98,7	97,3	2	3	1	1	1
Trieste	92,8	91,0	91,2	93,3	92,0	4	4	3	4	5
<b>Udine</b>	<b>90,4</b>	<b>84,4</b>	<b>91,2</b>	<b>90,8</b>	<b>92,8</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>
Urbino Carlo Bo	88,0	83,4	85,5	83,7	83,3	8	10	12	13	10
Venezia Cà Foscari	82,6	80,8	87,8	89,0	n.d.	10	13	8	7	n.d.

La valutazione degli atenei si articola nelle seguenti 6 famiglie di indicatori, a ciascuna delle quali il CENSIS assegna una valutazione:

1. Servizi
2. Borse e contributi
3. Strutture
4. Comunicazione e servizi digitali
5. Internazionalizzazione
6. Occupabilità

La valutazione complessiva è la media delle valutazioni ottenute in ciascuna delle 6 famiglie di indicatori



**RELAZIONE INTEGRATA SULLA  
PERFORMANCE ANNO 2021**

**INDICATORI 2021/2022**

ATNEO	SERVIZI									
	Media risultati					Rank				
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Bergamo	82	80	77	75	n.d.	9	10	12	12	n.d.
Brescia	86	87	85	85	83	7	6	7	7	6
Catanzaro	80	83	78	79	76	10	8	11	11	10
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	76	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	10
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	70	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	15
L'Aquila	73	75	74	73	73	14	14	14	14	13
Macerata	n.d.	82	79	92	n.d.	n.d.	9	9	3	n.d.
Marche	83	80	80	82	82	8	10	8	10	8
Napoli L'Orientale	70	70	69	69	69	16	18	17	16	16
Napoli Parthenope	74	78	76	74	74	13	13	13	13	12
Piemonte Orientale	71	71	71	69	71	15	16	16	16	14
Salento	95	95	97	93	94	3	3	1	2	1
Sassari	79	79	79	85	81	11	12	9	7	9
Siena	96	96	90	94	93	2	1	3	1	2
Trento	90	87	86	84	83	4	6	6	9	6
Trieste	89	88	87	87	88	6	4	4	5	4
<b>Udine</b>	<b>90</b>	<b>88</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>89</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
Urbino Carlo Bo	97	96	93	86	85	1	1	2	6	5
Venezia Cà Foscari	75	75	74	73	n.d.	12	14	14	14	n.d.

**S1. N° pasti erogati nell'anno solare 2019 / totale degli iscritti A.A. 2019-20.**

Nota: *Inoltre per gli Atenei che hanno dichiarato di aver stipulato nell' a.a. 2019-20 convenzioni con bar/ristoranti (che offrono pasti) per offrire pasti ad un prezzo agevolato ai propri studenti è stato attribuito un bonus di un punto.*

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari - Rilevazione sul Diritto allo Studio 2020 – Rilevazione Censis 2021 presso Uffici di Statistica degli Atenei

**S2. N° di posti e contributi alloggio al 1/11/2020 / iscritti residenti fuori regione A.A. 2019-20.**

Nota: *Inoltre per gli Atenei che hanno dichiarato di aver in vigore nell' a.a. 2019-20 convenzioni con strutture/collegi, per offrire un alloggio ad un prezzo agevolato ai propri studenti è stato attribuito un bonus di un punto.*

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari- Rilevazione sul Diritto allo Studio 2020; Rilevazione Censis 2021 presso Uffici di Statistica degli Atenei

ATENEO	BORSE E CONTRIBUTI									
	Media risultati					Rank				
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Bergamo	80	76	69	66	n.d.	10	11	16	17	n.d.
Brescia	81	81	80	72	73	8	7	9	14	13
Catanzaro	66	68	70	90	96	16	17	15	7	2
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	83	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	8
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	67	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	15
L'Aquila	75	78	74	75	73	13	10	13	13	13
Macerata	n.d.	74	78	82	n.d.	n.d.	15	10	10	n.d.
Marche	73	75	77	80	78	14	14	11	11	12
Napoli L'Orientale	66	66	66	83	98	16	18	17	8	1
Napoli Parthenope	67	69	66	70	87	15	16	17	15	6
Piemonte Orientale	81	83	82	67	66	8	6	8	16	16
Salento	94	91	94	100	96	4	4	3	3	2
Sassari	91	95	94	104	95	5	2	3	1	4
Siena	107	94	98	92	87	1	3	1	4	6
Trento	100	108	98	103	88	2	1	1	2	5
Trieste	91	85	89	91	81	5	5	5	5	10
<b>Udine</b>	<b>97</b>	<b>81</b>	<b>86</b>	<b>91</b>	<b>83</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
Urbino Carlo Bo	82	76	85	83	80	7	11	7	8	11
Venezia Cà Foscari	78	76	76	78	n.d.	11	11	12	12	n.d.

## INDICATORI 2021/2022

### B1 Spesa degli Atenei e degli Enti del Diritto allo Studio per interventi a favore degli studenti\* A.S. 2019 / totale degli iscritti A.A.2019-20

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari; Rilevazione sul Diritto allo Studio 2020 e dati tratti dal Bilancio Unico di Esercizio al 31 dicembre 2019 di ciascun Ateneo

\*Le voci di spesa considerate sono le seguenti: borse di studio, attività di collaborazione a tempo parziale, prestiti d'onore e altri prestiti agevolati, premi per il conseguimento del titolo, contributi finanziari per il trasporto, altri sussidi erogati dagli Atenei e dagli Enti Diritto allo studio. Inoltre a seguito della Rilevazione Censis presso tutti gli Uffici di Statistica degli Atenei si sono presi in considerazione anche premi di studio concessi agli studenti con finanziamento da parte di privati.

**INDICATORI 2021/2022**

ATENEO	STRUTTURE									
	Media risultati					Rank				
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Bergamo	67	72	79	81	n.d.	17	13	13	12	n.d.
Brescia	98	85	92	93	91	5	8	8	8	9
Catanzaro	68	69	75	76	75	14	17	17	16	15
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	84	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	11
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	78	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	13
L'Aquila	68	71	77	78	79	14	14	14	14	12
Macerata	n.d.	85	93	91	n.d.	n.d.	8	6	10	n.d.
Marche	99	93	97	99	100	4	3	4	5	4
Napoli L'Orientale	68	69	68	67	66	14	17	18	17	16
Napoli Parthenope	72	70	77	83	85	13	16	14	11	10
Piemonte Orientale	87	88	92	98	96	8	7	8	6	6
Salento	90	90	92	102	101	7	5	8	3	3
Sassari	110	110	110	110	110	1	1	1	1	1
Siena	97	100	106	108	108	6	2	2	2	2
Trento	102	89	98	100	99	3	6	3	4	5
Trieste	103	92	95	94	92	2	4	5	7	8
<b>Udine</b>	<b>87</b>	<b>78</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
Urbino Carlo Bo	75	76	80	78	77	11	12	12	14	14
Venezia Cà Foscari	75	71	76	80	n.d.	11	14	16	13	n.d.

**ST1. N° posti aula/posti nelle sale studio nell'a.a. 2018-2019 / iscritti A.A.2019-20**

Fonte: Rilevazione Censis 2020 presso Uffici di Statistica degli Atenei - Ufficio di Statistica del Ministero dell'Università e della Ricerca. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari.

**ST2. N° posti nelle biblioteche nell'a.a. 2018-2019 / iscritti A.A.2019-20**

Fonte: Rilevazione Censis 2020 presso Uffici di Statistica degli Atenei - Ufficio di Statistica del Ministero dell'Università e della Ricerca. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari

**ST3. N° posti nei laboratori e nelle aule informatiche nell'a.a. 2018-19 / iscritti A.A.2019-20**

Fonte: Rilevazione Censis 2020 presso Uffici di Statistica degli Atenei - Ufficio di Statistica del Ministero dell'Università e della Ricerca. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari

**ST4. Percentuale di studenti che valutano adeguate le aule, i laboratori informatici, le biblioteche**

Fonte: AlmaLaurea – Profilo dei Laureati 2020. Rapporto 2021. Questo indicatore è stato preso in considerazione per i soli Atenei statali.

**RELAZIONE INTEGRATA SULLA  
PERFORMANCE ANNO 2021**

ATENEIO	INTERNAZIONALIZZAZIONE									
	Media risultati					Rank				
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Bergamo	81	84	86	88	n.d.	10	10	6	5	n.d.
Brescia	80	81	83	79	79	12	12	9	12	10
Catanzaro	67	67	66	66	67	16	17	18	17	16
Foggia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	84	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	6
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	85	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	5
L'Aquila	78	78	79	78	78	13	14	13	13	11
Macerata	n.d.	86	84	87	n.d.	n.d.	8	8	6	n.d.
Marche	81	89	83	82	80	10	6	9	8	9
Napoli L'Orientale	85	83	82	82	84	7	11	11	8	6
Napoli Parthenope	66	66	69	71	76	17	18	17	16	14
Piemonte Orientale	77	78	78	82	78	14	14	14	8	11
Salento	76	77	75	76	77	15	16	16	15	13
Sassari	99	101	89	90	89	1	1	4	4	4
Siena	94	95	94	93	98	3	3	3	2	2
Trento	94	97	104	92	108	3	2	2	3	1
Trieste	93	95	89	87	92	5	3	4	6	3
<b>Udine</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>81</b>	<b>82</b>	<b>83</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
Urbino Carlo Bo	83	81	77	77	76	9	12	15	14	14
Venezia Cà Foscari	95	95	110	102	n.d.	2	3	1	1	n.d.

**INDICATORI 2021/2022**

**I1. Iscritti stranieri A.A.2019-20 / totale degli iscritti A.A.2019-20**

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari

**I2. Studenti che nell' A.A.2019-20 hanno trascorso un periodo all'estero per studio o tirocinio (erasmus+altri programmi di mobilità internazionale) / totale degli iscritti A.A.2019-20 al netto degli immatricolati**

Fonte: Uffici di Statistica degli Atenei e Agenzia Nazionale Erasmus+ INDIRE; MIUR - Ufficio di Statistica- Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari

**I3. Studenti stranieri che nell' A.A.2019-20 hanno trascorso un periodo di studio presso l'ateneo (erasmus+altri programmi di mobilità internazionale) / totale degli iscritti A.A.2019-20**

Fonte: Uffici di Statistica degli Atenei e Agenzia Nazionale Erasmus+ INDIRE; MIUR - Ufficio di Statistica- Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari.

**I4. Spesa degli atenei e degli Enti al Diritto allo Studio a favore della mobilità internazionale degli studenti A.S. 2019/ totale degli iscritti al netto degli immatricolati A.A. 2019-20**

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari; Rilevazione sul Diritto allo Studio 2020 e dati tratti dal Bilancio Unico di Esercizio al 31 dicembre 2019 di ciascun Ateneo

**I5. Corsi di laurea erogati in lingua inglese nell'A.A 2019-20 / totale dei corsi di laurea erogati dall' Ateneo nell' a.a 2019-20**

Fonte: Rilevazione Censis 2021

**I6. Corsi di studio a doppia laurea o titolo congiunto (double degree) nell'A.A 2019-20 / totale dei corsi di laurea erogati dall' Ateneo nell' a.a 2019-20**

Fonte: Rilevazione Censis 2021



ATENE0	Occupabilità					
	Media risultati			Rank		
	2019/20	2020/21	2021/22	2019/20	2020/21	2021/22
Bergamo	108	104	n.d.	1	2	n.d.
Brescia	102	106	106	3	1	1
Catanzaro	67	67	67	18	17	15
Foggia	n.d.	n.d.	77	n.d.	n.d.	13
Insubria	n.d.	n.d.	102	n.d.	n.d.	4
L'Aquila	92	90	95	10	9	8
Macerata	85	87	n.d.	13	11	n.d.
Marche	100	102	105	6	5	2
Napoli L'Orientale	89	75	66	11	15	16
Napoli Parthenope	84	83	83	14	13	11
Piemonte Orientale	101	103	100	5	3	6
Salento	77	73	74	16	16	14
Sassari	71	80	79	17	14	12
Siena	84	88	88	14	10	10
Trento	93	103	103	8	3	3
Trieste	89	95	96	11	8	7
<b>Udine</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
Urbino Carlo Bo	93	87	90	8	11	9
Venezia Cà Foscari	104	102	n.d.	2	5	n.d.

### INDICATORE 2021/2022

**O1. : tasso di occupazione dei laureati del periodo luglio-dicembre del 2019 (magistrali biennali e magistrali a ciclo unico) a un anno dal conseguimento del titolo (2020)/ totale laureati 2019 che hanno partecipato alla rilevazione nel 2020.**

Fonte: [AlmaLaurea](#) - Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2021.

### 3. Obiettivi: risultati e scostamenti

#### 3.1 Gli indicatori di *performance* per la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa

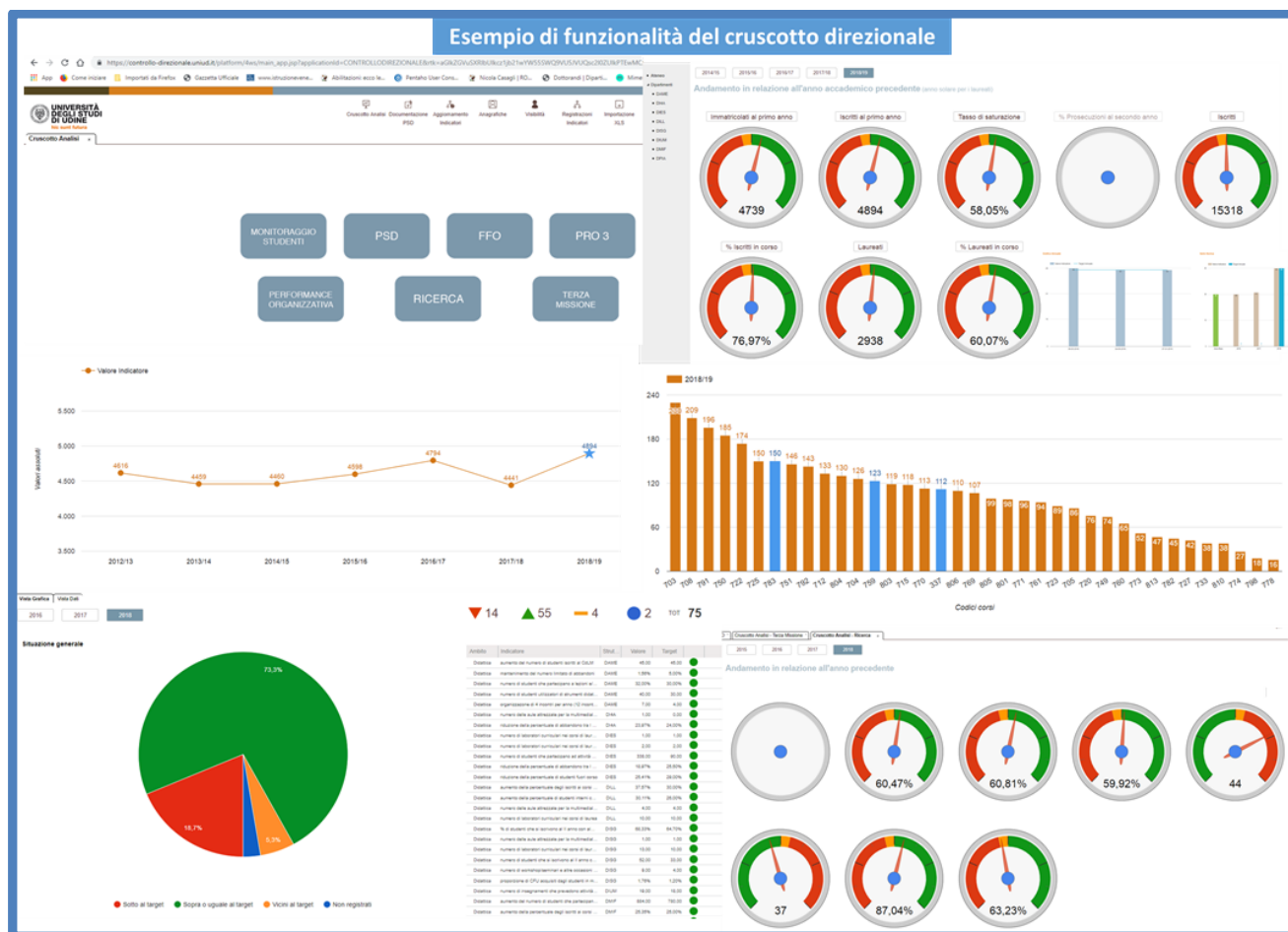
Nel 2021, come previsto dal Piano integrato della *performance* 2021-2023, è stata confermata la batteria di 11 indicatori funzionali alla misurazione della *performance* organizzativa a livello di Ateneo introdotta nel 2020. A ciascuna struttura organizzativa di primo e secondo livello sono stati assegnati specifici obiettivi operativi, funzionali a contribuire a raggiungere gli obiettivi strategici di Ateneo, a cui sono associati opportuni indicatori e relativi pesi, *target* di riferimento con l'esplicitazione della metodologia di calcolo da utilizzare per rilevare il tasso di raggiungimento degli obiettivi. Il fine è di rappresentare e misurare *performance* sulle quali il personale Dirigente e tecnico-amministrativo incide direttamente con le proprie attività a supporto delle attività *core* dell'Ateneo; si pensi, ad esempio, ai servizi erogati agli studenti, il cui gradimento e la cui qualità sono misurabili attraverso specifiche indagini che rilevano l'efficacia percepita dagli studenti. Con riferimento alla misura dell'efficienza, è presente l'indicatore denominato "Tasso di flessibilità dei costi del personale Tecnico-Amministrativo" che rappresenta un "impegno etico" nell'attuale contesto congiunturale e con un *trend* di risorse per il Sistema Universitario italiano che si prevede decrescente anche per i prossimi anni. Tale indicatore è costruito come *ratio* (rapporto) tra il costo del personale tecnico e amministrativo a tempo indeterminato e determinato + Dirigenti + Direttore Generale e i ricavi derivanti dal Fondo di Finanziamento Ordinario (quota base+premiale+perequativo).

Anche nel 2021 il controllo direzionale dell'Ateneo ha contribuito a garantire il buon andamento dell'azione amministrativo-gestionale all'interno del seguente perimetro di riferimento:

- ✓ raggiungimento degli obiettivi strategici e acquisizione di risorse (Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), Programmazione Triennale MUR, altre fonti di finanziamento);
- ✓ sostenibilità economico-patrimoniale;
- ✓ performance organizzativa;
- ✓ adempimento a obblighi di legge (accreditamento della sede e dei Corsi di Studio, ciclo della *performance*, ...).



Di seguito si presenta un esempio di funzionalità del cruscotto direzionale, che è impostato con una profondità di dettaglio a livello di Ateneo, Dipartimento, Corso di studi e struttura amministrativa di primo livello e viene periodicamente aggiornato per consentire a oltre 200 utenti interni di monitorare le ricadute delle azioni poste in essere per contribuire a raggiungere gli obiettivi strategici e migliorare costantemente la qualità dei servizi erogati.





Con questa premessa, nel 2021, con il coordinamento della Direzione Generale e in sintonia con gli Organi di governo dell'Ateneo, è stato ulteriormente potenziato il cruscotto direzionale per consentire un monitoraggio continuo anche della ricerca e della terza missione<sup>4</sup> analogamente a quanto già avviene con i principali indicatori della didattica.

Tali monitoraggi sono funzionali a impostare eventuali interventi correttivi per migliorare la capacità di controllo e di intervento sulla qualità dei processi e dei servizi, contribuendo a ridurre l'ambiguità e l'indeterminatezza nei flussi operativi, a semplificare i processi decisionali e a dare risposte concrete e mirate agli studenti e alle loro famiglie, alle imprese e, in generale, a tutti gli *stakeholder* delle attività *core* dell'Ateneo.

Coerentemente con l'impostazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, si presentano nella seguente Tabella 4 i risultati degli indicatori previsti dal Piano integrato della *performance* 2021-2023, funzionali alla misurazione della *performance* organizzativa della tecnostuttura dell'Ateneo, e una sintesi dei risultati della valutazione della *performance* individuale.

---

<sup>4</sup> Secondo quanto indicato anche dall'ANVUR, la "terza missione" è finalizzata a favorire l'applicazione diretta, la valorizzazione e l'impiego della conoscenza per contribuire allo sviluppo sociale, culturale ed economico della Società  
<https://www.anvur.it/attivita/temi/>





**Tabella 4 – Indicatori per la misurazione della performance organizzativa: “risultati vs target 2021”**

Ambiti e obiettivi strategici									
Ambito	Obiettivo strategico	N.	Indicatori	Dimensione	Peso	Valore di riferimento anno 2020	Target 2021	Risultato raggiunto 2021	Tasso di raggiungimento obiettivo
Organizzazione	1) Ridisegnare il modello organizzativo dell'Ateneo	1	Tasso di attività Personale Tecnico-Amministrativo Numeratore: (giorni lavorabili-giorni di assenza per malattia-ferie spettanti+ferie residue dell'anno) Denominatore: giorni lavorabili	Efficienza	5%	89%	89%	89%	100%
		2	Tasso di flessibilità dei costi del personale Tecnico-Amministrativo (TA) Numeratore: costo a budget del personale TA a tempo indeterminato e determinato + Dirigenti + Direttore Generale Denominatore: ricavi da FFO a budget (quota base+premiata+perequativo)	Efficienza	20%	26%	26%	26%	100%
	5) Promuovere il benessere organizzativo	3	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sono informato sulle strategie dell'Ateneo" (Questionario benessere organizzativo)	Efficacia percepita	10%	3,6	3,6	3,7	100%
		4	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Mi sento parte di una squadra" (Questionario benessere organizzativo)	Efficacia percepita	5%	4,4	4,4	4,4	100%
Didattica	3) Migliorare la regolarità delle carriere studentesche	5	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi informativi?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	10%	4,1	4,1	4,2	100%
		6	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità del servizio ricevuto dalla segreteria studenti?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	10%	3,9	3,9	4,0	100%
		7	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi bibliotecari di Ateneo?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	10%	4,5	4,5	4,5	100%
		8	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di job placement?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	10%	3,9	3,9	3,9	100%
	2) Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa	9	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità del servizio di orientamento?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	10%	4,2	4,2	4,1	98%
Internazionalizzazione	2) Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa	10	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "La promozione e le informazioni fornite sui programmi di internazionalizzazione sono adeguati?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	5%	3,8	3,8	3,9	100%
		11	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di internazionalizzazione?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	5%	4,3	4,3	4,4	100%
<b>Totale: 100%</b>									<b>99,8%</b>

Fonte: elaborazione Area Pianificazione e controllo direzionale (APIC) su dati Amministrazione Centrale (AMCE) e Data warehouse di Ateneo aggiornati a maggio 2021.

## **3.2 Obiettivi individuali – Valutazione della *performance* individuale**

### **Riferimenti normativi e valutazione della performance individuale**

Il riferimento normativo principale per la valutazione della performance individuale nelle pubbliche amministrazioni è il D. Lgs. 150/2009, “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, che ha introdotto il ciclo della performance nelle amministrazioni pubbliche e ne dispone (art. 7) la valutazione annuale della performance organizzativa e individuale.

Il successivo D. Lgs. 74/2017, “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” (c.d. “Riforma Madia”) contiene modifiche al D. Lgs. 150/2009, riguardo alla valutazione della performance dei lavoratori pubblici, con lo scopo di migliorarne la produttività, nonché di potenziare l'efficienza e la trasparenza in tutta la pubblica amministrazione.

Si è tenuto conto, inoltre, di quanto disposto dall'art. 6 del DM 19 ottobre 2020 in merito all'adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione.

Il ciclo di valutazione annuale della performance individuale del personale Dirigente e tecnico amministrativo è attivato, presso l'Università degli Studi di Udine, secondo quanto disposto dal Sistema Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università, a sua volta approvato dal Consiglio di Amministrazione all'inizio di ciascun anno.

La valutazione della Performance individuale relativa all'anno 2021, analogamente a quanto avveniva gli anni scorsi, è relativa sia all'ambito prestazionale (raggiungimento obiettivi individuali) che a quello comportamentale (valutazione competenze comportamentali) ovvero:

- a) risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e sulle competenze comportamentali, per il personale dirigente e il personale con incarichi di responsabilità, incluso il personale dirigente e personale di categoria EP;
- b) competenze comportamentali per il personale di cat. B, C e D senza incarichi di responsabilità.

La valutazione delle competenze comportamentali e degli obiettivi individuali è avvenuta attraverso un sistema di schede, differenziate in relazione al profilo di appartenenza (B non responsabile, C non responsabile, D non Responsabile, Responsabile ed EP) somministrate utilizzando un sistema informatizzato (PERFORM) di somministrazione delle schede di valutazione, configurato annualmente in riferimento ai rapporti valutato-valutatore rilevati al 30 settembre dell'anno oggetto di valutazione e in base agli obiettivi individuali assegnati con il Piano triennale della Performance (art. 10 del Decreto Legislativo 150/2009).



A seguito degli interventi di monitoraggio messi in atto dalla Direzione Generale nel corso del 2021, è emerso che le strutture hanno mantenuto sostanzialmente e raggiunto gli obiettivi assegnati con il Piano triennale della performance 2021-2023.

L'esito della valutazione della performance 2021 viene utilizzata per la corresponsione su base meritocratica della produttività individuale, come previsto dal D. Lgs. 150/2009 ed i suoi successivi aggiornamenti, secondo quanto segue:

- a) per il personale titolare di indennità di responsabilità: per il 50% è rapportata alla valutazione dei comportamenti organizzativi e per il 50% al raggiungimento degli obiettivi assegnati, che concorrono al raggiungimento della performance di Ateneo, così come definiti nel Piano della Performance 2021-2023;
- b) per il personale non titolare di indennità di responsabilità: la produttività è commisurata per il 100% all'esito della valutazione sui comportamenti organizzativi.

Il processo è stato attivato il 23 aprile 2021 e la fase di valutazione si è conclusa il 31 maggio 2021 e ha visto 74 unità di personale (compreso il Direttore Generale) coinvolte nel ruolo di valutatore. Tutti i valutatori sono intervenuti nella valutazione delle competenze comportamentali. Il raggiungimento degli obiettivi è stato valutato da 15 unità di personale in ruolo apicale (compreso il Direttore Generale), Responsabili di Direzione o Area. La procedura è stata accompagnata dalla redazione di note operative ed esplicative, inviate a ciascuno dei valutatori al fine di chiarire il funzionamento del processo.

### **La valutazione degli obiettivi individuali**

La valutazione della performance individuale relativamente al raggiungimento degli obiettivi individuali ha coinvolto il personale dirigente e il personale titolare di incarichi di responsabilità. Gli obiettivi sono stati attribuiti nell'ambito del Piano integrato della performance 2021-2023, eventualmente parzialmente rimodulati come indicato al punto precedente. Ciascun obiettivo operativo è stato descritto in termini di ambito (Ricerca, Didattica, Organizzazione), dimensione di prevalente impatto (es. efficacia, efficienza), indicatori, target (termine di consegna) e schema per la valutazione.

Gli obiettivi sono assegnati ai Responsabili delle Direzioni e degli Uffici ad esse afferenti, ai Responsabili dei Servizi dipartimentali e ai Responsabili dei Servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e all'amministrazione dei Dipartimenti, ai Responsabili dei presidi tecnici dipartimentali, ai Responsabili delle Aree dell'Amministrazione centrale e dei loro Uffici, ai Servizi di Segreteria della



Direzione Generale e del Rettorato e al Responsabile dell'Ufficio Procedure di qualità, audit e progetti direzionali della Direzione Generale.

In linea generale, tali obiettivi mirano a valorizzare la capacità programmatica e progettuale dei Responsabili delle strutture amministrative nell'ambito di un percorso di miglioramento continuo del supporto alle attività core dell'Ateneo e a potenziare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.

Una parte della retribuzione accessoria dei Responsabili è commisurata al raggiungimento degli obiettivi individuali, tenuto conto che l'assegnazione delle responsabilità a livello di unità organizzative è correlata alla complessità organizzativa della struttura organizzativa gestita. Per ogni responsabile, ciascuno degli obiettivi assegnati è caratterizzato da un proprio "peso" percentuale sul raggiungimento della performance individuale e tale peso è determinato dalla rilevanza o complessità dell'obiettivo stesso.

Nei casi in cui in corso d'anno si fossero presentati avvicendamenti nei responsabili o modifiche dell'assetto organizzativo, i titolari dell'incarico di responsabilità sono stati valutati sugli obiettivi assegnati per lo scorcio d'anno di riferimento.

### **La valutazione delle competenze comportamentali**

L'integrazione tra la valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi e la valutazione di competenze comportamentali, differenziate per categoria, garantisce un processo di valutazione integrale della performance individuale che tiene anche conto della specificità dei ruoli ricoperti.

La valutazione delle competenze comportamentali è avvenuta utilizzando schede differenziate, messe a punto per ciascun profilo professionale (B non responsabile, C non responsabile, D non Responsabile, Responsabile, EP e Dirigente).

Le schede utilizzate per la valutazione delle competenze comportamentali non sono state modificate rispetto all'anno precedente ma nella comunicazione di avvio inviata a ciascun valutatore è stato richiesto di tener conto delle particolari condizioni lavorative che hanno caratterizzato il 2021, considerando il fatto che la gran parte del personale, ha comunque dovuto lavorare in smart working emergenziale, organizzando il proprio lavoro e modulando l'erogazione dei servizi in condizioni nuove accelerando i processi di digitalizzazione e innovando le modalità di relazione sia con i colleghi che con gli utenti interni ed esterni.

In particolare, sono state valutate competenze di tipo manageriale, trasversali e realizzative specifiche, in base al ruolo e alla categoria. Ad ogni competenza è stato associato un indicatore recante la descrizione del comportamento organizzativo richiesto.

La valutazione relativa a ciascun indicatore è stata effettuata attribuendo un punteggio secondo una scala da 0 a 5 basata sulla frequenza dei comportamenti. Per ogni indicatore è stato individuato un



punteggio atteso. Tale punteggio indica la frequenza ideale attesa in relazione alla competenza e al profilo professionale del valutato.

Il punteggio finale, determinato dalla media aritmetica delle valutazioni assegnate relativamente a ciascun indicatore, comporta la collocazione in una fascia che verrà utilizzata, tenuto conto del periodo lavorato, per il calcolo del riconoscimento economico correlato alla performance.

Le fasi in cui si è articolato il processo di valutazione sono state le seguenti:

1. valutazione delle competenze comportamentali;
2. omogeneizzazione delle valutazioni a seguito di un'analisi statistica dei dati sulle valutazioni relative alle competenze comportamentali finalizzata ad evitare eccessivi disallineamenti nei criteri di valutazione adottati da valutatori diversi;
3. colloquio con il valutato;
4. conclusione del processo con acquisizione della valutazione definitiva.

A conclusione del ciclo della Performance, è possibile rendere pubblici i dati di sintesi relativi alla valutazione degli obiettivi e dei comportamenti.

### **Dati riepilogativi relativi alla valutazione degli obiettivi 2021**

Complessivamente, nel 2021 sono stati assegnati 269 obiettivi individuali a 79 figure di Responsabili, compresi i Dirigenti, che, nell'assetto rilevato ai fini della valutazione, al 30 settembre 2021, ricomprendevano:

<b>Tipologia</b>	<b>Numero Responsabili</b>
Sotto-articolazioni di Direzioni, Aree, Dipartimenti	55
Responsabili servizi dipartimentali	8
Responsabili Area	2
Responsabili servizi in staff alla Direzione Generale	1
Responsabili presidi tecnici dipartimentali	5
Dirigenti	3
Responsabili direzione	2
Responsabili Segreteria Rettore e Direttore Generale	2
Responsabile Procedure di qualità, Audit e Progetti Direzionali	1
<b>TOTALE</b>	<b>79</b>

Gli obiettivi all'interno delle singole strutture sono stati assegnati in modo coordinato coerentemente con gli obiettivi dell'Ateneo e hanno riguardato, in particolare, sia attività programmatica e progettuale che iniziative di sviluppo organizzativo finalizzate al miglioramento dei servizi erogati. La valutazione degli obiettivi individuali 2021 è stata avviata con la presentazione da parte di ciascun Responsabile al suo valutatore di una Relazione sullo stato di attuazione degli stessi. Il valutatore, quindi, utilizzando il sistema PROVAL di valutazioni on line, ha provveduto a comunicare la propria



valutazione sintetizzata nelle risposte ad un questionario che, per ciascun valutato, ricomprendeva l'insieme degli obiettivi assegnati.

La tipologia degli obiettivi ha consentito di utilizzare uno schema di valutazione semplificato:

Tipo obiettivo	Target non raggiunto	Target totalmente raggiunto
Tipo Unico	0%	100%

Dai questionari somministrati ai valutatori, risulta che la totalità degli obiettivi assegnati, è stato pienamente raggiunto.

### **Dati riepilogativi relativi alla valutazione dei comportamenti per l'anno 2021**

Il processo di valutazione della performance comportamentale ha riguardato 556 unità di personale nel ruolo di valutato (compresi 2 dirigenti) e 80 unità di personale nel ruolo di valutatore, compreso il Direttore Generale per i ruoli apicali di primo livello.

Il numero dei questionari somministrati risulta, per categoria:

Categoria valutazione	Numero questionari
Performance Categoria B	23
Performance Categoria C	372
Performance Categoria D	85
Performance Categoria EP	17
Performance Categoria Responsabile	62
Performance Dirigenti	3

Con riferimento alla valutazione ottenuta nelle competenze comportamentali, si riporta per ciascun profilo la media aritmetica dei punteggi riportati per le varie competenze valutate raffrontata con i punteggi medi conseguiti nel contesto della valutazione della performance 2021. Si rileva il complessivo mantenimento dei livelli di performance nonostante la situazione emergenziale con un miglioramento delle categorie C, D e Responsabile.



**Categoria B non Responsabile**

Profilo	Competenza	Media 2020	Media 2021
B non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	3,52	3,54
	Flessibilità/Collaborazione	3,65	3,83
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,00	<b>3,55</b>	<b>3,61</b>

**Categoria C non Responsabile**

Profilo	Competenza	Media 2020	Media 2021
C non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,24	4,23
	Flessibilità/Collaborazione	4,51	4,46
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,50	<b>4,31</b>	<b>4,29</b>

**Categoria D non Responsabile**

Profilo	Competenza	Media 2020	Media 2021
D non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,59	4,49
	Flessibilità/Collaborazione	4,49	4,48
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,75	<b>4,51</b>	<b>4,49</b>

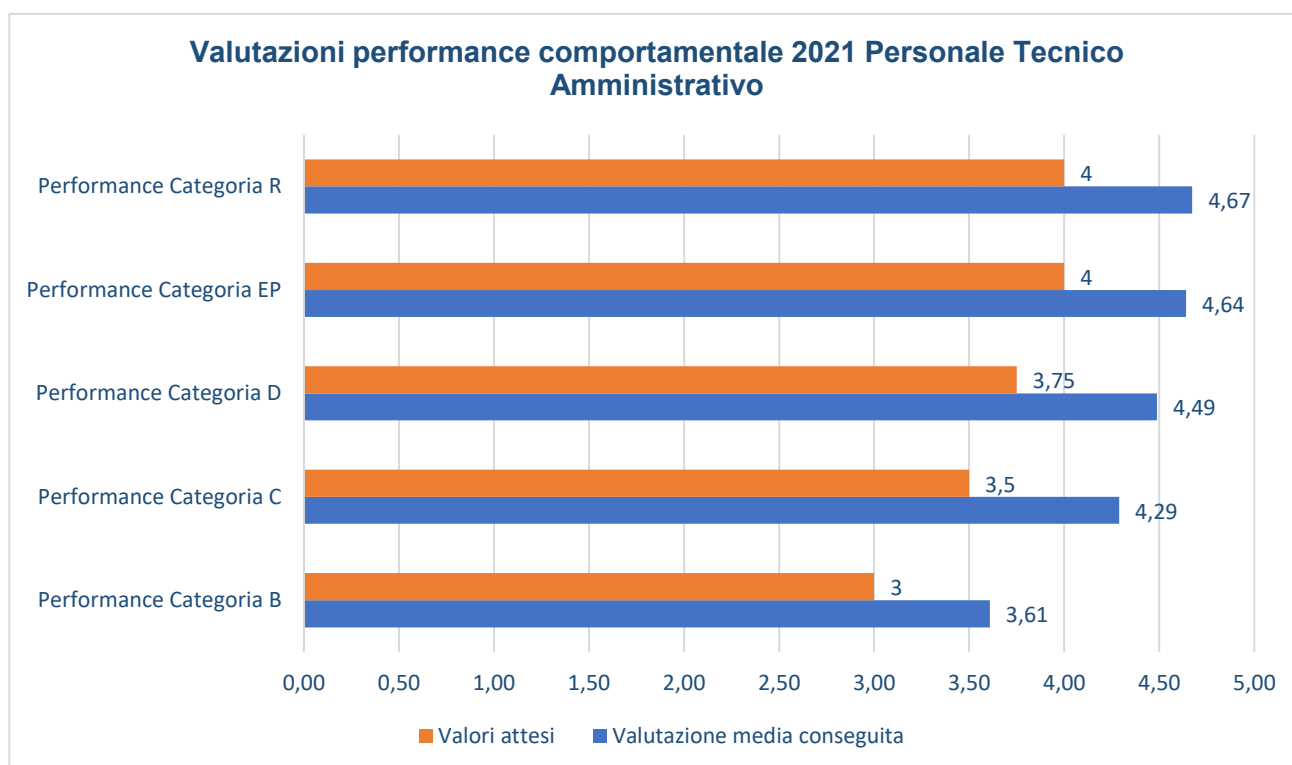
**Categoria Responsabile**

Profilo	Competenza	Media 2020	Media 2021
Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,61	4,63
	Flessibilità/Collaborazione	4,72	4,79
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 4,00	<b>4,63</b>	<b>4,67</b>



**Categoria EP**

Profilo	Competenza	Media 2020	Media 2021
EP	Allineamento con l'organizzazione	4,65	4,59
	Attenzione alle relazioni	4,35	4,41
	Collaborazione	4,47	4,53
	Flessibilità	4,88	4,88
	Orientamento al miglioramento e all'innovazione	4,82	4,82
	Orientamento al risultato	4,59	4,65
	Problem solving	4,65	4,76
	Programmazione e controllo	4,65	4,59
	Supervisione dei collaboratori	4,65	4,71
	Sviluppo dei collaboratori	4,41	4,53
	Media complessiva categoria su valore medio atteso 4,00		<b>4,61</b>







### La valutazione dei Dirigenti

La valutazione dei Dirigenti è basata sui risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e sulle competenze comportamentali. In particolare, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance la retribuzione di risultato è commisurata per il 60% al raggiungimento degli obiettivi, per il 20% ai comportamenti organizzativi e per il 20% ai risultati della performance d'Ateneo.

Per quanto riguarda gli obiettivi, a ciascun obiettivo è stato attribuito un punteggio secondo una scala che va da 0 a 2, basato sul grado di raggiungimento.

Punteggio	Grado di raggiungimento
0	Obiettivo non raggiunto
1	Obiettivo raggiunto parzialmente
2	Obiettivo pienamente raggiunto

Per il personale dirigente è stata elaborata una scheda di valutazione delle competenze comportamentali che viene compilata dal Direttore Generale. La valutazione effettuata per il 2021 sulla base di 10 competenze manageriali, su una scala 0-10 come sotto riportata, si pone nell'area della valutazione positiva.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
					sufficiente				ottimo
Area della valutazione negativa					Area della valutazione positiva				

### Considerazioni conclusive

Come l'anno precedente, anche il 2021 è stato caratterizzato dalla situazione emergenziale determinata dalla pandemia COVID19 e dal conseguente adeguamento della struttura organizzativa dell'Ateneo alle condizioni normative e operative attuate tempo per tempo, come descritto al punto precedente.

L'organizzazione ha mantenuto nella sostanza gli obiettivi assegnati a inizio anno portandoli a termine, rispondendo, nel contempo alle esigenze interne ed esterne, anche grazie al processo di digitalizzazione e dematerializzazione di numerosi processi organizzativi intervenuto in corso d'anno. Il raggiungimento complessivo degli obiettivi evidenzia la capacità dell'organizzazione di adattarsi a un contesto operativo sostanzialmente mutato.

Si sottolinea, infine, l'alto livello di performance comportamentale per tutte le categorie di personale.



## 4. Allegati

### I documenti del ciclo di gestione della performance

Documento	Data di prima approvazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	08 marzo 2012	28 gennaio 2022	<a href="https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/smvp_uniud_2022.pdf">https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/smvp_uniud_2022.pdf</a>
Piano della performance	17 febbraio 2011 (Piano performance 2011-2013)	28 gennaio 2022 (Piano Integrato performance 2022-2024)	<a href="https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/piano-integrato_2022-2024.pdf">https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/piano-integrato_2022-2024.pdf</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	26 aprile 2012 (Piano della Trasparenza e Integrità 2012-2014)	26 marzo 2021 (Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023)	<a href="#">Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza — Uniud IT</a>

### La valutazione individuale

#### Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili <sup>5</sup>	1		SI			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	3	05/2021	NO	X		
Non dirigenti	559	05/2021	NO	X		

<sup>5</sup> Direttore Generale dal 09/03/2012, come da delibera del Consiglio di Amministrazione ex lege 240/2010. Ante: "Direttore Amministrativo".



**Peso (%) dei criteri di valutazione**

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili				50			50
Dirigenti di II fascia e assimilabili	20			60			20
Non dirigenti							
Categoria EP con P.O.				50			50
cat. C e D con P.O.				50			50
cat. B, C, D non resp.				0			100

**Distribuzione del personale per classi di punteggio finale**

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili*			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	3	0	
Non dirigenti	552	5	2

\*Il processo di valutazione non è ancora concluso



**Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo**

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	X		Obiettivi, comportamenti organizzativi e <i>performance</i> organizzativa		Data incarico
Categoria EP con P.O. cat. C e D con P.O	X		Obiettivi e comportamenti organizzativi		19/06/2020
cat. B, C, D non resp.	X		Comportamenti organizzativi		19/06/2020

**Obblighi dirigenziali**

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	
Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
X	