



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI UDINE

RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*
ANNO 2014

Ex art. 10, comma 1, lettera b) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 giugno 2015

Servizio Sviluppo e controllo direzionale

INDICE

1	PRESENTAZIONE	2
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI <i>STAKEHOLDER</i> ESTERNI.....	3
2.1	I risultati raggiunti.....	7
3	OBIETTIVI: RISULTATI E SCOSTAMENTI	10
3.1	Albero della performance	10
3.2	Gli indicatori di performance per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa	11
3.3	Obiettivi individuali – Valutazione della performance individuale	13
4	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	23
5	ALLEGATI.....	28

1 PRESENTAZIONE

Come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009¹ e dalle delibere di riferimento della 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), con la Relazione sulla *performance* dell'anno 2014, e la successiva validazione da parte del Nucleo di Valutazione entro il 15 settembre 2015, si conclude il quarto ciclo di gestione della *performance* dell'Università degli Studi di Udine che si è estrinsecato nel Piano triennale della *performance* 2014-2016, nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016, e nella presente Relazione.

Di seguito si presentano gli adempimenti e i riferimenti temporali² per il ciclo di gestione della *performance* che, *differentemente da quanto avveniva gli scorsi anni, sono previsti non più dalla CiVIT, ora ANAC, ma, in base a quanto disposto dal D.L. n. 69/2013, convertito dalla legge n. 98/2013, dall'ANVUR, la quale ha recentemente pubblicato le linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle Università statali italiane.*

Figura 1 – Il cronoprogramma del ciclo di gestione della *performance*

Data	Amministrazione		OIV	
31 gennaio	Piano della <i>performance</i> (comprensivo della pubblicazione / aggiornamento dell'elenco dei servizi)	Eventuale aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione delle <i>performance</i> nonché pubblicazione / aggiornamento degli Standard di qualità		Realizzazione di indagini sul personale dipendente ai sensi dell'articolo 14 comma 5 del D. Lgs. 150/09.
Entro 30 gg dall'adozione del Piano della <i>performance</i>			Monitoraggio di I livello sull'avvio del Ciclo della <i>performance</i> *	
30 aprile			Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali per il personale dirigente e non dirigente*	
30 giugno	Relazione sulla <i>performance</i>			
15 settembre			Documento di validazione e sintesi delle carte di lavoro	
30 novembre			Monitoraggio premialità*	

*I nuovi adempimenti, rispetto a quelli del 2012, saranno oggetto di specifiche indicazioni operative agli OIV da parte della Commissione.

Per quanto riguarda la trasparenza e, più in generale, l'applicazione della legge 190/2012 la Commissione si riserva di integrare il calendario in relazione alle modifiche normative in corso.

Fonte: CiVIT, delibera n. 6/2013

Con queste premesse la Relazione sulla *performance* consente un confronto tra gli obiettivi previsti per l'anno 2014 dal Piano della *performance* 2014-2016³ 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 il prossimo ciclo di gestione della *performance*, che sarà strutturato in modo tale da consentire

¹ Cfr. art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009.

² Linee guida per la gestione integrata del ciclo della *performance* delle Università statali italiane, pubblicate dall'ANVUR in data 20 maggio 2015.

³ Cfr. art. 27, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 che prevede anche l'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo.

di documentare adeguatamente⁴ gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione.

Infine, considerato che il D.Lgs. n. 150/2009 prevede che nella Relazione sulla *performance* sia inserito anche il bilancio di genere⁵ è stato realizzato un paragrafo con un'analisi di genere *ad hoc*.

I contenuti della Relazione annuale sulla *performance* saranno presentati agli *stakeholder*⁶ nell'ambito di apposite giornate della trasparenza⁷, e la Relazione sarà pubblicata nel sito istituzionale dell'Ateneo, in particolare nella sezione "Amministrazione trasparente".

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

Il quadro sinottico riportato nella pagina seguente contiene il confronto tra i dati relativi agli anni 2013 e 2014 a livello di risorse umane, offerta didattica e domanda e risultati della formazione, oltre all'indicazione delle aule e delle biblioteche a disposizione degli utenti, nonché delle aule e delle postazioni informatiche, dei posti lettura nelle biblioteche, dei volumi in biblioteca e delle banche dati.

⁴ Cfr. art. 27, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009.

⁵ Cfr. art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009.

⁶ Cfr. art. 11, commi 6 e 8 del D.Lgs. n. 150/2009. Il 18 dicembre 2012, l'Ateneo ha effettuato la prima "Giornata della trasparenza". Si è trattato di un'occasione per fornire informazioni sulla vita e il funzionamento dell'Università di Udine utilizzando evoluti strumenti di comunicazione multimediale, con *focus* sui dati previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nonché sul Piano della *performance*. L'Ateneo ha valorizzato l'iniziativa aprendo anche un forum su Twitter (hashtag #traspuniud) dove sono confluiti messaggi di *follower* provenienti dall'Italia e dall'estero.

⁷ Il 4 dicembre 2013, l'Ateneo ha effettuato la seconda "Giornata della trasparenza", prevista dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013. Si è trattato di un'occasione per fornire informazioni sulla vita e il funzionamento dell'Università di Udine utilizzando strumenti di comunicazione multimediale, con *focus* sui dati previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nonché sul Piano della *performance* e sulla Relazione sulla *performance*, contribuendo a informare gli *stakeholder* anche riguardo alle finalità e ai risultati del ciclo della *performance*.

Quadro sinottico

LE RISORSE UMANE			
	anno 2013	anno 2014	Var. assolute 2014 vs 2013
Personale docente e ricercatore	690	678	-12
I Fascia	184	175	-9
II Fascia	189	198	9
<i>di cui in regime di convenzione al 100%, ex. Art. 6, comma 11 legge 240/2010</i>	2	2	0
Ricercatori	296	281	-15
<i>di cui in regime di convenzione al 100%, ex. Art. 6, comma 11 legge 240/2010</i>	1	0	-1
Assistenti	2	2	0
Ricercatori a tempo determinato	19	22	3
Assegnisti di Ricerca	167	162	-5
Personale Dirigente e Tecnico-amministrativo	543	537	-6
<i>a tempo indeterminato</i>	509	506	-3
<i>a tempo determinato</i>	34	31	-3
Collaboratori ed esperti linguistici	35	34	-1
Totale	1.435	1.411	-24

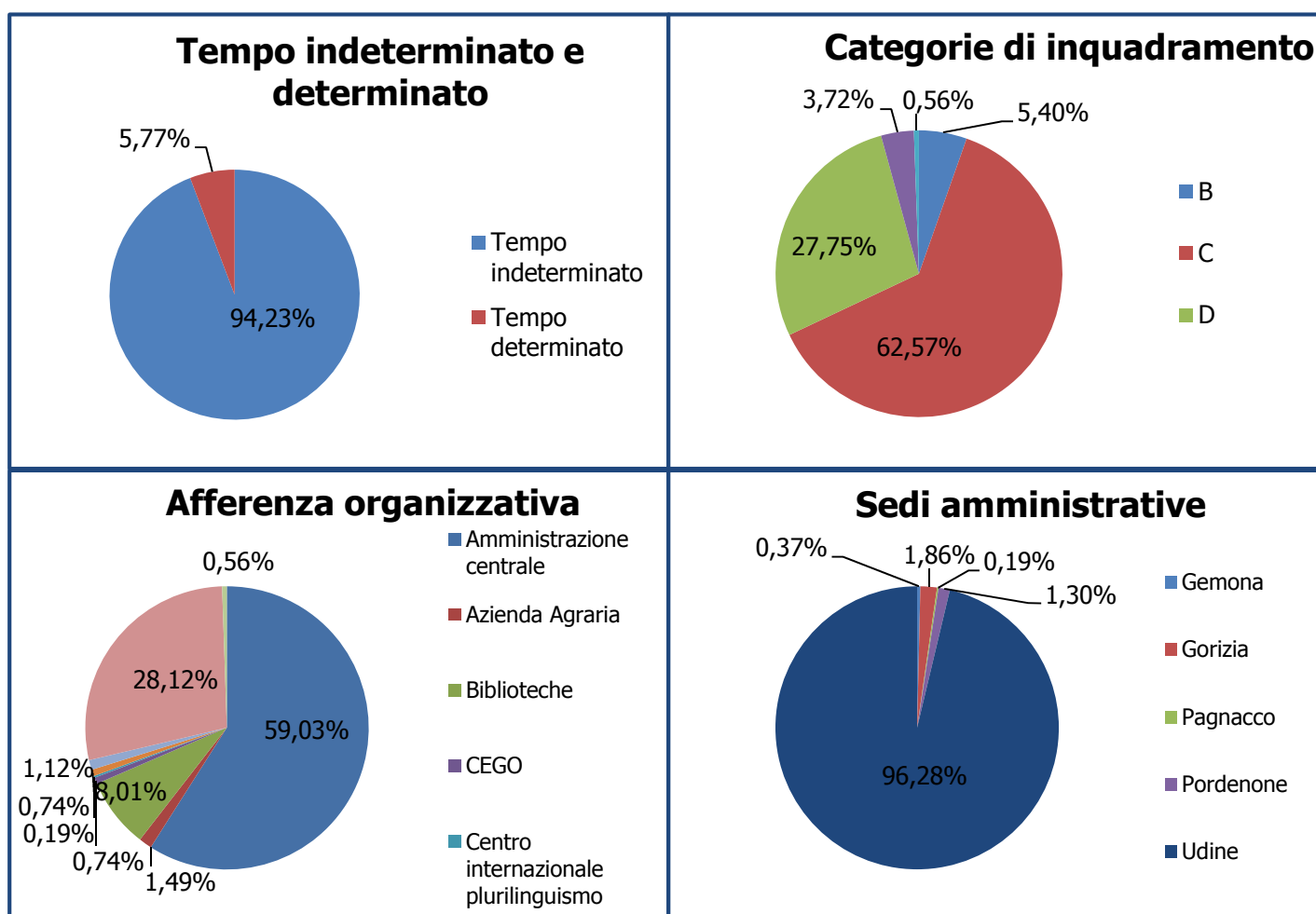
LA DIDATTICA E LA RICERCA				
Offerta Didattica	a.a.2013/2014	a.a.2014/2015	Var. assolute	Var. %
Poli didattici	4	4	0	0,0%
Corsi di laurea	35	35	0	0,0%
Corsi di laurea magistrale	35	35	0	0,0%
Corsi di Dottorato	12	13	1	8,3%
Scuole di specializzazione	18	19	1	5,6%
Master	7	6	-1	-14,3%
Domanda di Formazione	a.a.2012/2013	a.a.2013/2014	Var. assolute	Var. %
Studenti iscritti	16.106	15.673	-433	-2,7%
lauree	11.323	10.986	-337	-3,0%
laurea magistrale e specialistica	2.380	2.293	-87	-3,7%
laurea a ciclo unico	1.706	1.866	160	9,4%
lauree vecchio ordinamento	697	528	-169	-24,2%
Dottorandi	408	329	-79	-19,4%
Specializzandi	346	347	1	0,3%
Iscritti a Master	215	205	-10	-4,7%
Risultati della Formazione	anno 2013	anno 2014	Var. assolute	Var. %
Laureati	2.982	2.927	-55	-1,8%
Dottori di ricerca	97	117	20	20,6%

LE AULE E LE BIBLIOTECHE				
	anno 2013	anno 2014	Var. assolute	Var. %
Aule	188	188	0	0,0%
Sale di lettura	31	35	4	12,9%
Aule informatiche	23	24	1	4,3%
Postazioni pc	660	740	80	12,1%
Biblioteche	4	4	0	0,0%
Posti lettura nelle biblioteche	600	610	10	1,7%
Volumi in biblioteca	838.970	847.983	9013	1,1%
Banche dati	111	108	-3	-2,7%

Fonti dei dati: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale su dati CSA, Data Warehouse, Sistema bibliotecario.

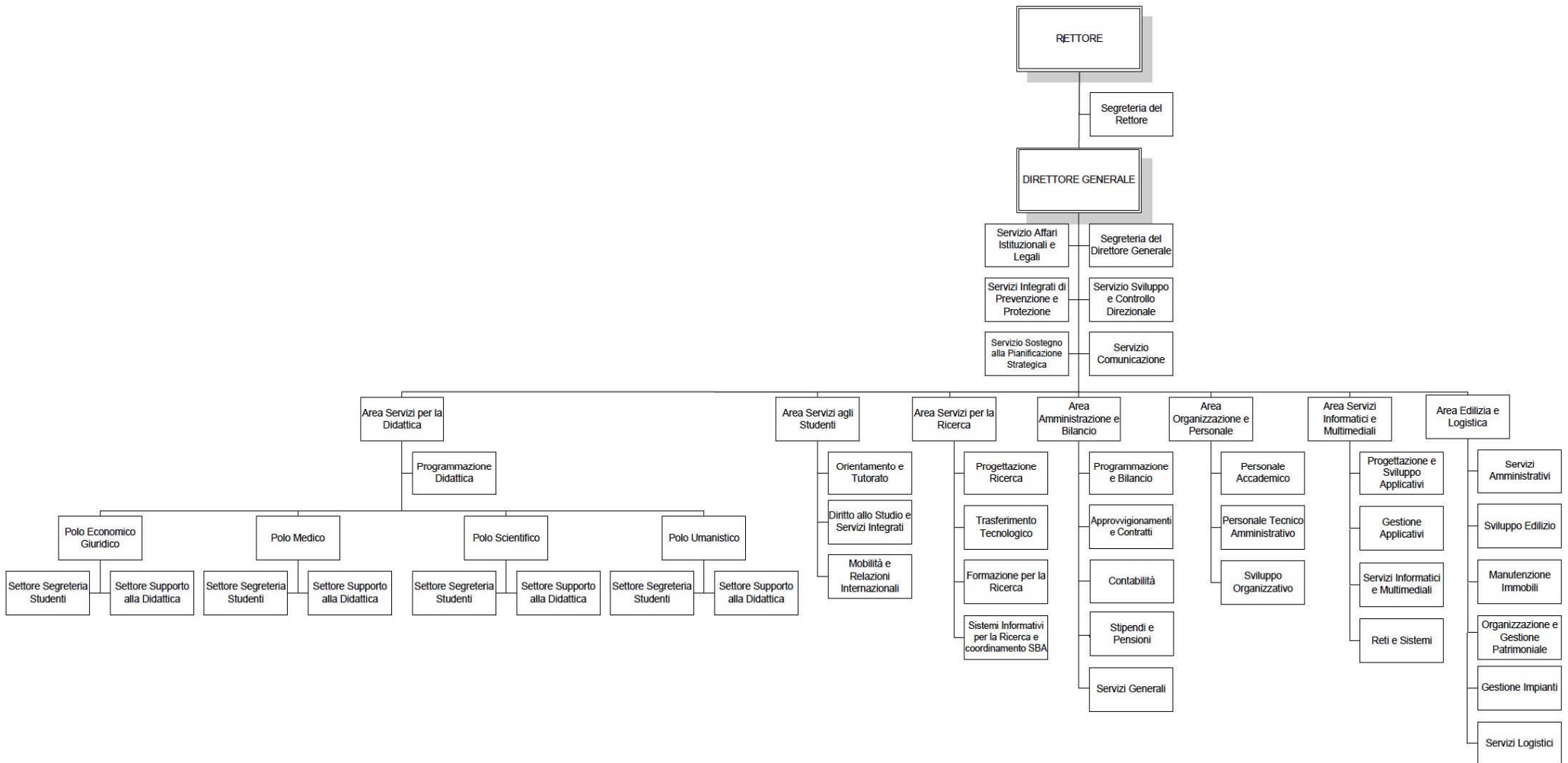
Con riferimento a quanto previsto dalla delibera n. 5/2012 della CiVIT e dall'art. 14, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009, nel 2014 è stata effettuata l'indagine, sul personale dirigente e tecnico-amministrativo che assicura il supporto alle attività *core* dell'Ateneo, volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione del personale. La gestione e l'organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo è affidata al Direttore Generale⁸ e di seguito si rappresentano sia alcune delle principali caratteristiche del personale rilevate al 31/12/2014 (cfr. Figura 2) sia l'organigramma dell'Amministrazione centrale approvato dal Consiglio di Amministrazione il 16/04/2014.

Figura 2 – Caratteristiche di contesto del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo: 31/12/2014.



⁸ Dal 09/03/2012 come da delibera del Consiglio di Amministrazione *ex lege* 240/2010. *Ante:* "Direttore Amministrativo".

Università degli Studi di Udine
 Organigramma dell'Amministrazione centrale
 (CdA 16 aprile 2014)



2.1 I risultati raggiunti

Le classifiche annuali del CENSIS indicano un posizionamento dell'Ateneo al settimo posto tra gli Atenei medi (numero di iscritti che va da 10.000 a 20.000) all'interno della classifica pubblicata per l'a.a. 2014-2015, che prende in considerazione fattori quali i servizi, le borse e i contributi erogati agli studenti, le strutture, il sito internet e l'internazionalizzazione, guadagnando tre posizioni rispetto alla classifica pubblicata per l'a.a. 2013-2014.

Con la disattivazione delle Facoltà, la classifica CENSIS ha subito delle modifiche con riferimento all'elaborazione e alla presentazione dei dati, che sono stati ripartiti tra "didattica" e "ricerca".

La classifica della "didattica", con riferimento alla progressione di carriera degli studenti e ai rapporti internazionali, è suddivisa in aree disciplinari che ricomprendono le 47 classi di laurea triennali istituite con la legge n. 270/2004, e le corrispondenti aree disciplinari per i corsi di laurea a ciclo unico.

In particolare, l'Ateneo di Udine si colloca al 4° posto su 36 Atenei nel gruppo "medico-sanitario", al 4° posto su 21 in quello "agrario-veterinario", al 2° su 37 con riferimento alla laurea magistrale a ciclo unico "Medicina e Chirurgia", al 4° posto su 40 atenei nel gruppo "linguistico" e al 3° posto su 28 nel gruppo "sportivo".

Si riporta di seguito il dettaglio del posizionamento dell'Università degli Studi di Udine per ciascuno dei raggruppamenti CENSIS:

Tabella 1 – Classifica CENSIS 2014-2015 della "didattica"

GRUPPO	POSIZIONE
GRUPPO SCIENTIFICO	
- scienze e tecnologie della navigazione	13° su 37
- scienze e tecnologie fisiche	
- scienze e tecnologie informatiche	
GRUPPO MEDICO-SANITARIO	
- professioni sanitarie, infermieristiche e professione sanitaria ostetrica	4° su 36
- professioni sanitarie della riabilitazione	
- professioni sanitarie tecniche	
- professioni sanitarie della prevenzione	
GRUPPO	
POSIZIONE	
GRUPPO INGENERIA	
- ingegneria civile e ambientale	12° su 37
- ingegneria dell'informazione	
- ingegneria industriale	
GRUPPO AGRARIO-VETERINARIO	
- scienze e tecnologie agrarie e forestali	4° su 21
- scienze e tecnologie alimentari	
- scienze zootecniche e tecnologie delle produzioni animali	
GRUPPO ECONOMICO-STATISTICO	
- scienze dell'economia e della gestione aziendale	18° su 39
- scienze economiche	
- statistica	
GRUPPO LETTERARIO-UMANISTICO	
- beni culturali	11° su 36
- discipline delle arti figurative, della musica, dello spettacolo e moda	
- filosofia	
- lettere	
- storia	
- tecnologie per la conservazione e il restauro dei beni culturali	
GRUPPO LINGUISTICO	
- mediazione linguistica	4° su 40
- lingue e culture moderne	
GRUPPO SPORTIVO	
- scienze delle attività motorie e sportive	3° su 28
LAUREE MAGISTRALI A CICLO UNICO	
Medicina e chirurgia	2° su 37
LAUREE MAGISTRALI A CICLO UNICO	
Giurisprudenza	19° su 47

Fonte: CENSIS - Grande Guida Università 2014-2015.

La classifica della "ricerca", i cui indicatori di riferimento riguardano i progetti di ricerca e la produttività scientifica, è organizzata in aree CUN (Consiglio Universitario Nazionale) e vede l'Ateneo di Udine in 6° posizione su 54 nell'area "Scienze giuridiche" e all' 11° su 42 Atenei nell'area "Scienze fisiche". Nella tabella seguente è riportato il posizionamento dell'Ateneo di Udine nella classifica CENSIS della "ricerca", con riferimento a ciascuna area CUN.

Tabella 2 – Classifica CENSIS 2014-2015 della "ricerca"

AREA	POSIZIONE
Area 01 - Scienze matematiche e informatiche	27° su 49
Area 02 - Scienze fisiche	11° su 42
Area 03 - Scienze chimiche	27° su 47
Area 04 - Scienze della terra	-
Area 05 - Scienze biologiche	20° su 51
Area 06 - Scienze mediche	36° su 44
Area 07 - Scienze agrarie e veterinarie	17° su 28
Area 08 - Ingegneria civile e architettura	41° su 41
Area 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	25° su 42
Area 10 - Scienze dell'antichità, filologico - letterarie e storico - artistiche	20° su 50
Area 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	14° su 52
Area 12 - Scienze giuridiche	6° su 54
Area 13 - Scienze economiche e statistiche	26° su 54
Area 14 - Scienze politiche e sociali	39° su 43

Fonte: CENSIS - Grande Guida Università 2014-2015

3 OBIETTIVI: RISULTATI E SCOSTAMENTI

3.1 Albero della performance

L'albero della *performance*⁹ presenta l'articolazione del mandato istituzionale e della missione dell'Università degli Studi di Udine in aree strategiche e secondo il criterio dell'*outcome*. Tenendo conto che l'*outcome* rappresenta l'effetto delle politiche pianificate e realizzate dall'istituzione nel corso di un determinato periodo di tempo, si ritiene opportuno ricondurre tale aspetto alle aree strategiche maggiormente comprensibili per coloro che dovranno misurare tali effetti. E' opportuno, quindi, precisare che non vi è corrispondenza diretta tra albero della *performance* e articolazione organizzativa dell'ateneo e che all'interno di ogni area strategica si inseriscono programmi e obiettivi riconducibili a più unità organizzative. L'albero della *performance* dell'Università degli Studi di Udine si è articolato anche nel 2014 nelle 5 aree riportate in Figura 3, individuate al fine di consentire a ciascun "portatore di interesse" di comprendere in modo intuitivo, diretto e logico come l'ateneo intenda pianificare i propri obiettivi a medio e breve termine per realizzare la propria missione istituzionale.

Figura 3 – Albero della *performance* di Ateneo – anno 2014



Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale

⁹ Cfr. delibera CiVIT n. 112/2010 pag. 13.

3.2 Gli indicatori di performance per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa

Coerentemente con l'impostazione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, si presentano i risultati degli indicatori sperimentali previsti dal Piano della *performance* 2014-2016, funzionali alla misurazione della *performance* organizzativa della tecnostruttura dell'Ateneo, e una sintesi dei risultati ottenuti dalle strutture amministrative rispetto agli obiettivi assegnati per l'anno 2014.

Tabella 3 – Indicatori per la misurazione della *performance* organizzativa

N.	Indicatore	Dati di riferimento per l'indicatore	2013			2014			Target 2014
			Numeratore	Denominatore	Valore indicatore	Numeratore	Denominatore	Valore indicatore	
1	Costo personale/FFO strutturale	Spese per il personale anno 20XX/Valore FFO strutturale anno 20XX	73.601.686	71.334.752	1,03	71.642.048	74.761.676	0,96	Diminuzione rispetto anno precedente
2	Rapporto studenti in corso/docenti equivalenti	N. studenti in corso/N. docenti equivalenti*	11.476	473	24,26	11.362	465	24,43	Incremento rispetto anno precedente
3	Incidenza nuovi iscritti (corsi di laurea)	Numero studenti in ingresso su totale iscritti	3.526	13.454	0,26	3.442	13.155	0,26	Incremento rispetto anno precedente
4	Tasso successo progetti	N. progetti finanziati/n. progetti presentati (per tipologia di progetto)	20	79	0,25	Non calcolabile in modo omogeneo rispetto allo scorso anno			Incremento rispetto anno precedente
5	Tasso di formazione erogata al personale tecnico-amministrativo	N. ore di formazione/N. personale tecnico-amministrativo	7.083	543	13,04	6.075	537	11,31	Incremento rispetto anno precedente
6	Soddisfazione studenti riguardo agli spazi a disposizione	Indice di soddisfazione complessiva (indagine customer satisfaction) [scale 1-4]				2,99			
7	Disponibilità spazi per personale docente	Metri quadri dedicati a laboratori/(N. docenti e ricercatori** + assegnisti + dottorandi)	12.179	1.265	9,63	12.333	1.169	10,55	Incremento rispetto anno precedente

Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale su dati Amministrazione centrale (AMCE) e *Data warehouse* di Ateneo

3.3 Obiettivi individuali – Valutazione della performance individuale

La valutazione della *Performance* individuale del personale Dirigente e tecnico amministrativo avviene con cadenza annuale, in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19.07.2013.

La valutazione della *Performance* individuale avviene sui seguenti ambiti:

- a) risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e competenze comportamentali per il personale di cat. EP e il personale con incarichi di responsabilità;
- 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 viene effettuata attraverso un sistema di schede, differenziate in relazione al profilo di appartenenza (B non responsabile, C non responsabile, D non Responsabile, Responsabile ed EP), ridotte e semplificate rispetto a quelle utilizzate per la valutazione della *Performance* individuale degli anni precedenti.

Il processo di valutazione della *Performance* 2014 ha visto 87 persone coinvolte nel ruolo di valutatore, di cui 14 unità appartenenti al ruolo docente e 73 al personale dirigente e tecnico amministrativo, ed è stato accompagnato dalla redazione di note operative ed esplicative al fine di chiarire il funzionamento del processo. L'esito della valutazione della *Performance* 2014 viene utilizzata per la corresponsione su base meritocratica della produttività individuale, come previsto dal D.lgs. n. 150/2009 secondo quanto segue:

- per il personale di cat. EP e per il personale titolare di indennità di responsabilità: per il 50% 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* 2014-2016;
- per il personale non titolare di indennità di responsabilità: la produttività è commisurata per il 100% in relazione all'esito della valutazione sui comportamenti organizzativi

La valutazione degli obiettivi individuali

A partire dal 2011, la valutazione della *performance* individuale, già effettuata per il personale dirigente e il personale titolare di incarichi, è stata estesa a tutto il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Il Piano della *performance* 2014 - 2016 ha individuato obiettivi strategici, con valenza triennale in relazione alle Aree strategiche corrispondenti alla Didattica, alla Ricerca e al Trasferimento tecnologico, all'Internazionalizzazione, alle Risorse Umane, all'Edilizia e Logistica, nonché trasversali alle Aree suindicate. Nell'ambito dei suddetti obiettivi strategici, il Piano ha definito una serie di obiettivi operativi annuali per le strutture amministrative e le loro articolazioni.

Come avvenuto negli anni precedenti, gli obiettivi operativi sono stati assegnati individualmente al personale di cat. EP e al personale con incarichi di responsabilità, introducendo da un lato la logica del "lavoro per obiettivi" e rafforzando dall'altro il legame fra la strategia organizzativa e il sistema delle prestazioni individuali.

In relazione a quanto sopra, una parte della retribuzione accessoria dei Responsabili è stata collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati.

Gli obiettivi operativi assegnati nel 2014 presentano le seguenti caratteristiche:

- sono diminuiti in relazione al 2013, prevedendo obiettivi di Area o Servizio dell'Amministrazione Centrale, Centro o struttura decentrata omogenei, diversi per ufficio nel caso delle Aree dell'Amministrazione Centrale, ma da perseguire nell'ottica della cooperazione e collaborazione tra strutture organizzative per il raggiungimento dei risultati prefissati, secondo criteri di una maggior chiarezza, linearità e focalizzazione sulle Aree strategiche individuate al fine di ottenere un *outcome* funzionale al mandato istituzionale e quindi alla *Mission* dell'Ateneo;
- sono chiari e sfidanti, ma allo stesso tempo "raggiungibili" e influenzabili dai singoli.

Complessivamente, sono stati assegnati 89 obiettivi individuali a 73 figure di responsabili individuate in 7 capi aree, 5 capi servizio, 30 responsabili di uffici di II livello, 8 responsabili di uffici di III livello, 5 responsabili di Centri, 4 Bibliotecari, 14 Segretari di Dipartimento.

Durante l'intero processo di valutazione della *Performance*, è stato monitorato lo stato di avanzamento degli obiettivi individuali ed è stato possibile, ove necessario, procedere con l'aggiornamento e la rimodulazione dei medesimi.

La valutazione degli obiettivi individuali 2014 è stata avviata nei primi mesi del 2015, in seguito alla presentazione da parte di ciascun Responsabile di una Relazione sullo stato di attuazione.

Per valutare il grado di conseguimento di ciascun obiettivo assegnato, è stata utilizzata una scala di valutazione che prevede 3 tipologie di risultato: obiettivo non raggiunto, obiettivo parzialmente raggiunto, obiettivo pienamente raggiunto.

In questa fase di sviluppo del modello, non è stata effettuata alcuna ponderazione tra gli obiettivi ritenendoli sotto il profilo della complessità, comparabili e tendenzialmente uniformi.

La valutazione finale è ottenuta come "media aritmetica semplice" dei punteggi finali attribuiti a ciascun risultato/obiettivo.

La valutazione delle competenze comportamentali

La valutazione delle competenze comportamentali ha riguardato 532 unità di personale, valutate secondo schede differenziate, messe a punto per ciascun profilo professionale (B non responsabile, C non responsabile, D non Responsabile, Responsabile, EP e Dirigente).

Si segnala che, dopo un attento confronto con le parti sindacali, le schede di valutazione delle competenze comportamentali corrispondenti a ogni profilo sono state ridotte e semplificate rispetto a quelle adottate nel Processo di Valutazione della *Performance* precedente. In particolare, posto che ogni scheda prevede la valutazione, mediante l'apposizione di un punteggio da 1 (più basso) a 5 (più alto), di una serie di indicatori per singola competenza, è diminuito il numero di indicatori proposti per competenza in ogni tipo di scheda.

Ad esempio, nelle schede utilizzate per il processo di valutazione della *performance* 2013, per la Categoria C non Responsabile il numero di valutazioni complessive da esprimere per singolo valutato erano 14; la nuova scheda utile per la valutazione del profilo C non Responsabile prevede la valutazione di un numero di competenze pari a quattro. Nelle schede è stato mantenuto, per ogni indicatore, un campo riportante il "punteggio atteso". Tale punteggio indica la frequenza ideale attesa in relazione alla competenza e al profilo professionale del valutato.

Va sottolineato che si è passati da un sistema di valutazione del valore ponderato a un sistema di punteggio medio finale, determinato dalla media aritmetica delle valutazioni assegnate relativamente a ciascun indicatore. Ogni scheda (B non responsabile, C non responsabile, D non Responsabile, Responsabile ed EP) è associata a una percentuale di riconoscimento economico in relazione a una fascia di riferimento.

La valutazione delle competenze comportamentali si è articolata in un processo durato circa 3 mesi, che ha previsto le seguenti fasi:

1. valutazione delle competenze comportamentali;
2. omogeneizzazione delle valutazioni a seguito di un'analisi statistica dei dati sulle valutazioni relative alle competenze comportamentali finalizzata a un riallineamento degli stessi;
3. colloquio con il valutato per informarlo dell'esito della valutazione;
4. conclusione del processo con acquisizione della valutazione definitiva.

A conclusione del ciclo della *Performance* 2014, è possibile rendere pubblici i dati di sintesi relativi alla valutazione degli obiettivi e dei comportamenti.

Dati riepilogativi relativi alla valutazione degli obiettivi 2014

Degli 89 obiettivi complessivamente assegnati, suddivisi secondo le cinque aree strategiche così individuate:

- didattica,
- ricerca e trasferimento tecnologico,
- internazionalizzazione,
- risorse umane,
- edilizia e logistica,

+ obiettivi trasversali alle aree strategiche

83 risultano pienamente raggiunti e 6 sono stati parzialmente raggiunti.

Nel dettaglio:

Area	Numero obiettivi assegnati	Grado di raggiungimento
Didattica	22	20 obiettivi pienamente raggiunti 2 obiettivi parzialmente raggiunti
Ricerca e trasferimento tecnologico	20	20 obiettivi pienamente raggiunti
Internazionalizzazione	2	1 obiettivo pienamente raggiunto 1 obiettivo parzialmente raggiunto
Risorse umane	4	4 obiettivi pienamente raggiunti
Edilizia e logistica	8	8 obiettivi pienamente raggiunti
Area trasversale	33	30 obiettivi pienamente raggiunti 3 parzialmente raggiunti

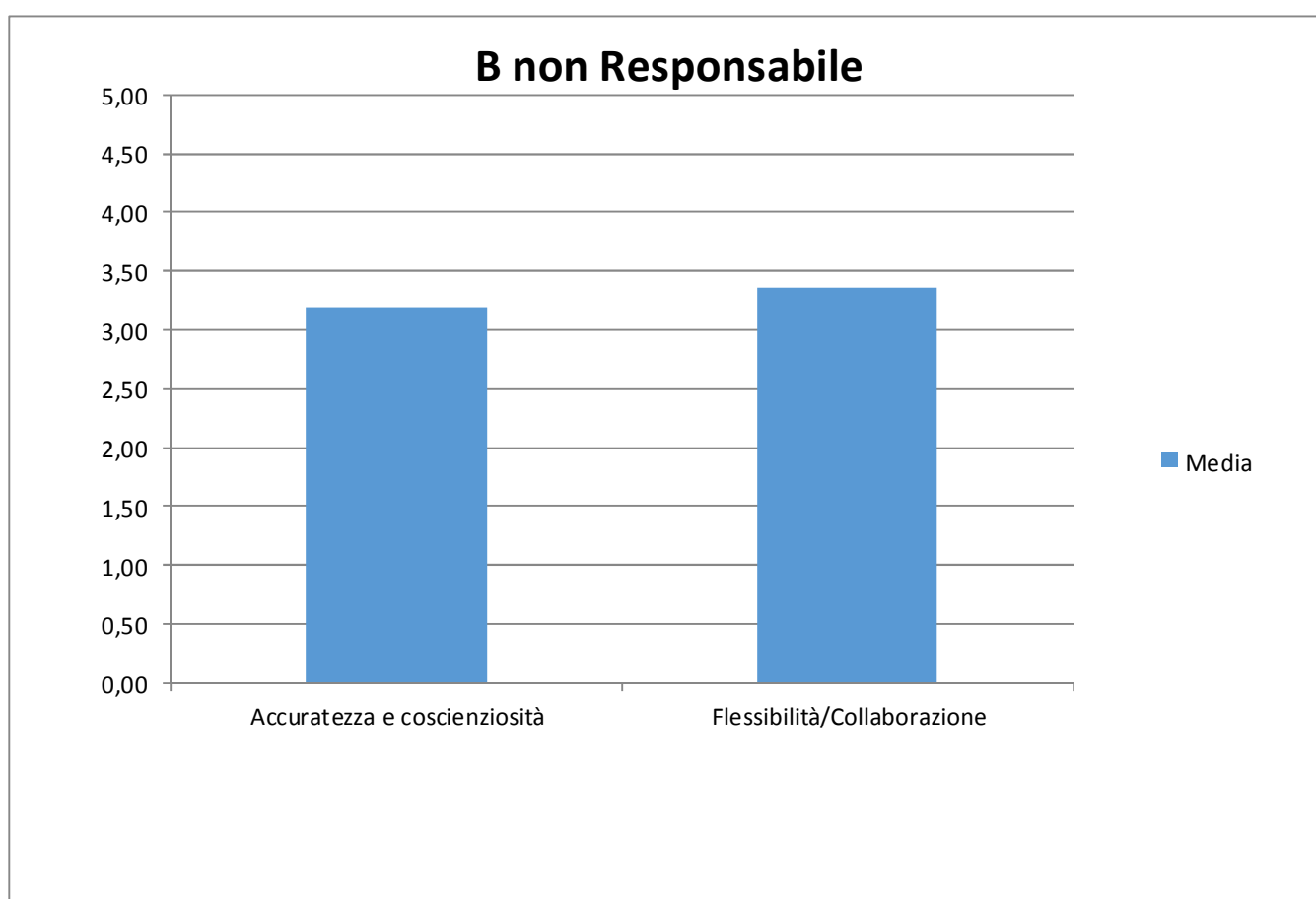
Fonte: elaborazioni Area Organizzazione e Personale.

Dati riepilogativi relativi alla valutazione dei comportamenti per l'anno 2013

Con riferimento alla valutazione ottenuta nelle competenze comportamentali, si riporta per ciascun profilo la media aritmetica dei punteggi riportati per le varie competenze, intesa come rapporto fra la somma delle votazioni riportate dai valutati appartenenti alla categoria e il totale dei valutati (sempre appartenenti alla categoria di riferimento).

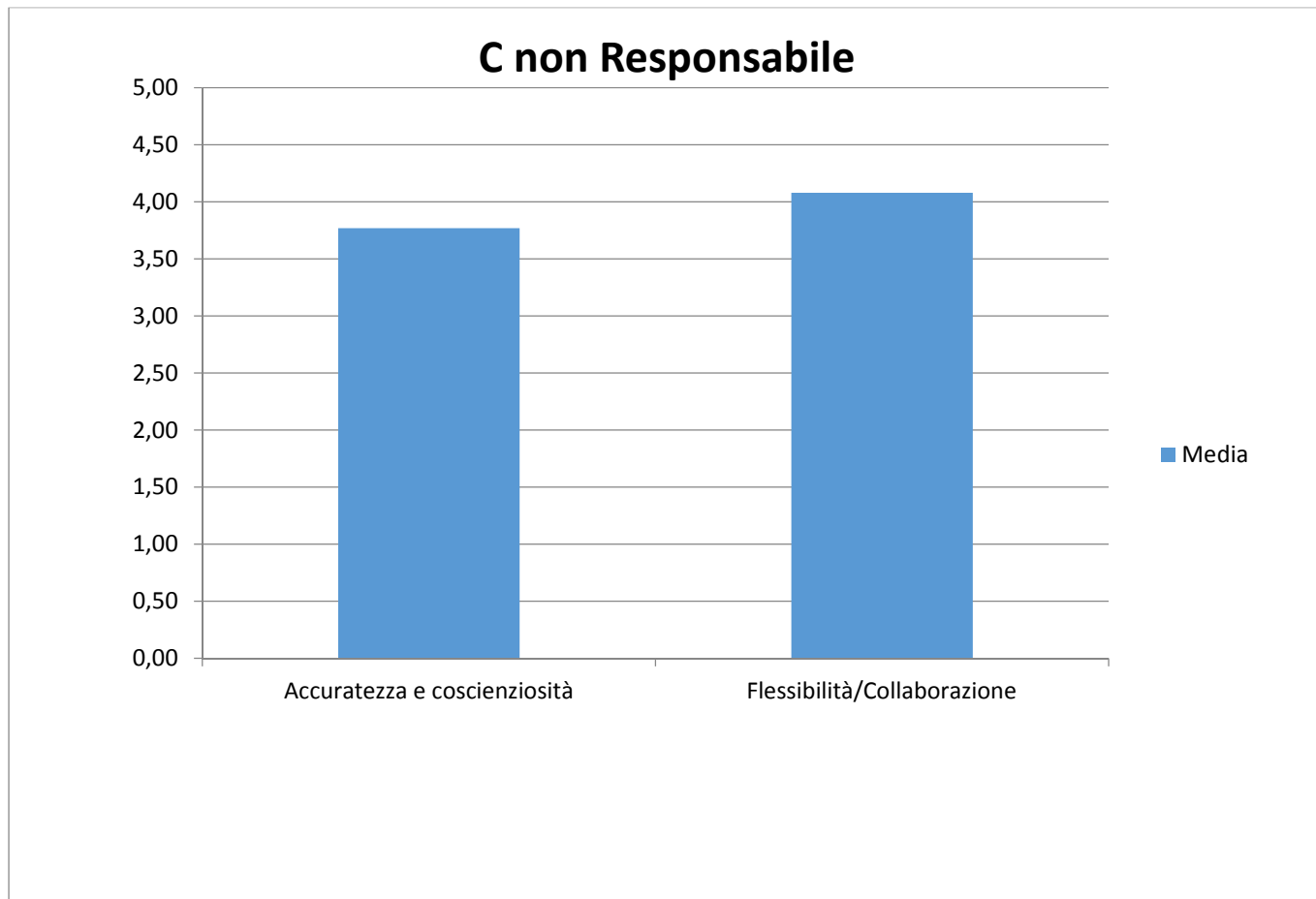
Profilo B non Responsabile

Profilo	Competenza	Media
B non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	3,19
	Flessibilità/Collaborazione	3,36



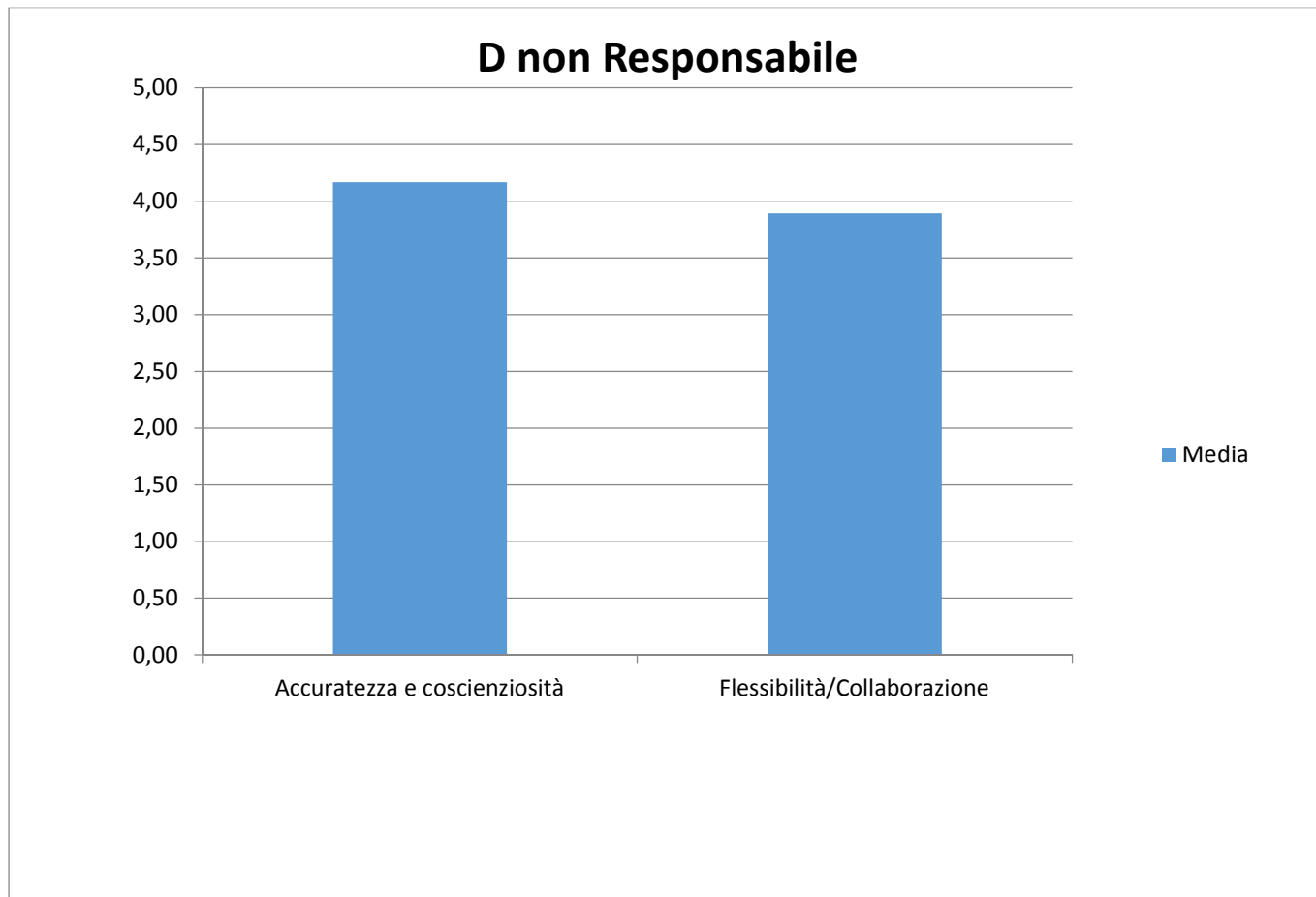
Profilo C non Responsabile

Profilo	Competenza	Media
C non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	3,77
	Flessibilità/Collaborazione	4,08



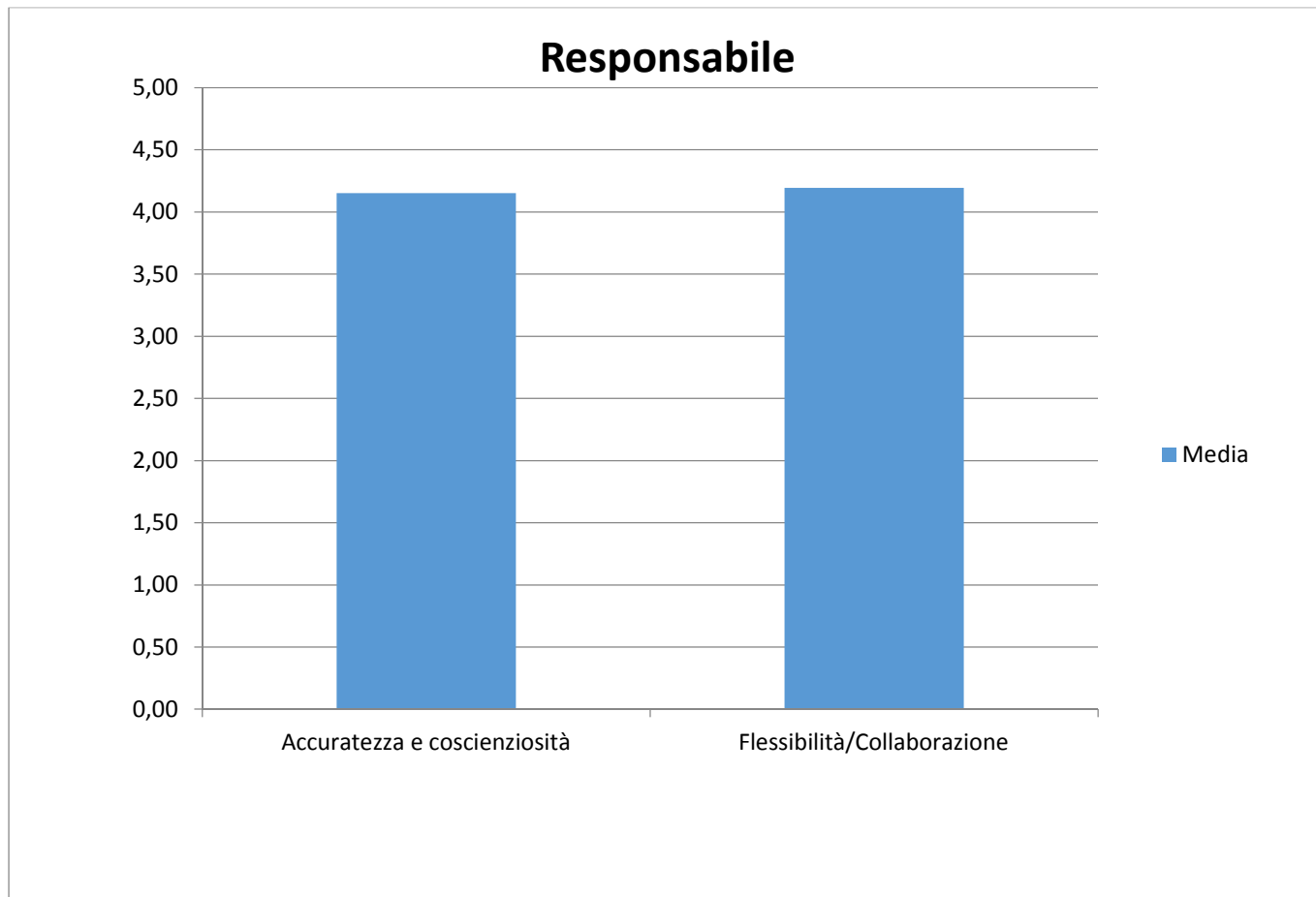
Profilo D non Responsabile

Profilo	Competenza	Media
D non Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,17
	Flessibilità/Collaborazione	3,89



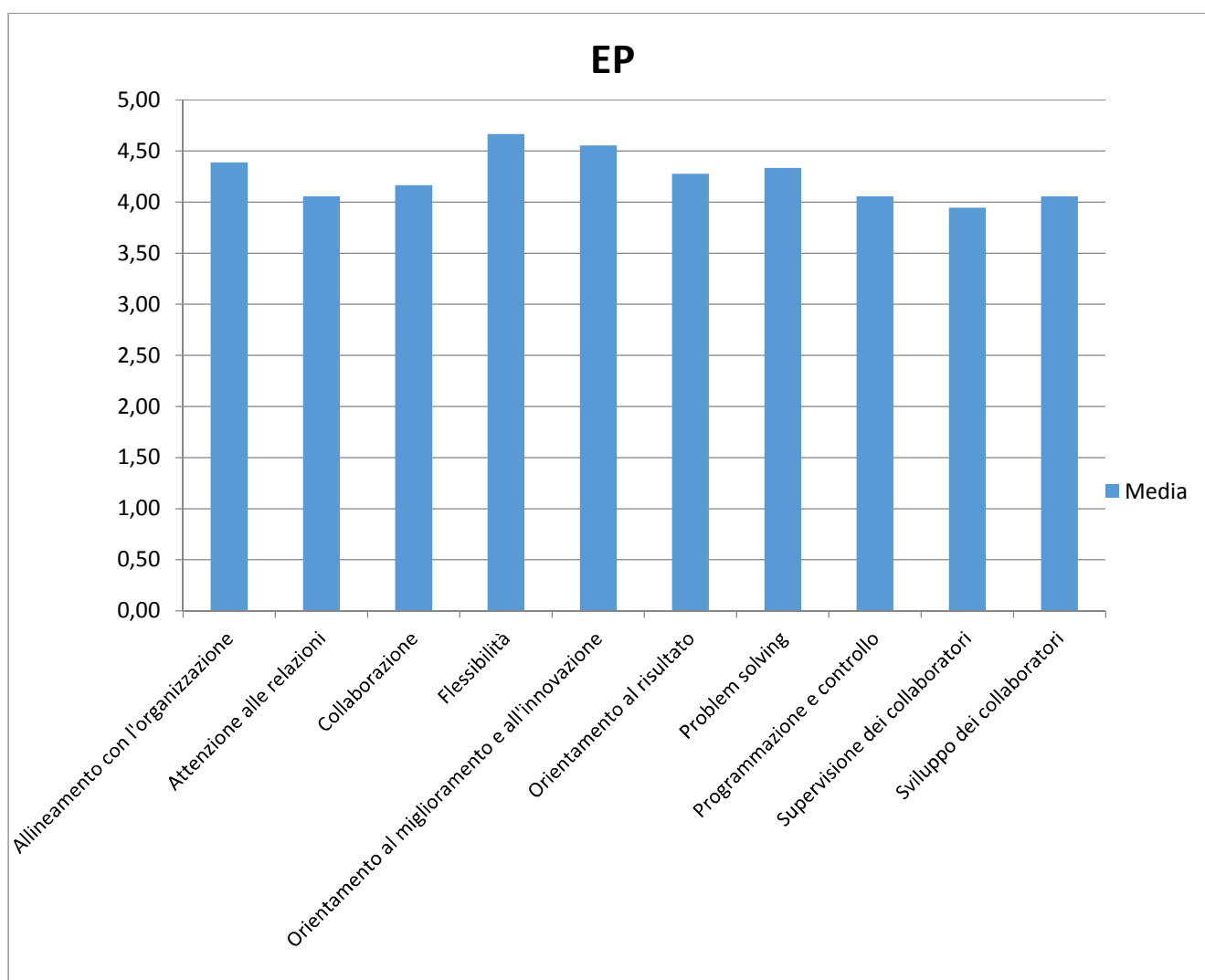
Profilo Responsabile

Profilo	Competenza	Media
Resp.	Accuratezza e coscienziosità	4,15
	Flessibilità/Collaborazione	4,19



Profilo EP

Profilo	Competenza	Media	Punteggio atteso
EP	Allineamento con l'organizzazione	4,39	4
	Attenzione alle relazioni	4,06	4
	Collaborazione	4,17	4
	Flessibilità	4,67	4
	Orientamento al miglioramento e all'innovazione	4,56	4
	Orientamento al risultato	4,28	4
	<i>Problem solving</i>	4,33	4
	Programmazione e controllo	4,06	4
	Supervisione dei collaboratori	3,94	4
	Sviluppo dei collaboratori	4,06	4



La valutazione dei Dirigenti

La valutazione del Dirigente 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 stato elaborato un profilo di competenze comportamentali e si evidenzia un indice di copertura inteso come rapporto fra la valutazione ottenuta e il punteggio atteso. La valutazione effettuata nel 2014 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

L'Ateneo ha avviato il processo della valutazione della *performance* individuale in un'ottica di semplificazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009. Il 2014 è stato un anno di crescita delle competenze e di maturazione dei processi in capo alle strutture, nell'ottica di una pianificazione sempre più chiara degli obiettivi e di coinvolgimento di tutto il personale dell'Ateneo nell'affrontare sfide significative e raggiungere importanti risultati.

4 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Considerato che l'Ateneo non si è ancora dotato di un bilancio di genere, di seguito si presenta un'analisi descrittiva delle principali componenti di genere della Comunità universitaria.

Negli Organi di governo dell'Ateneo, come si rileva dalla Tabella 4, la presenza media femminile si attesta al 38,03% del totale, con presenze comprese tra il 24% del Senato Accademico e il 51,61% del Consiglio degli studenti.

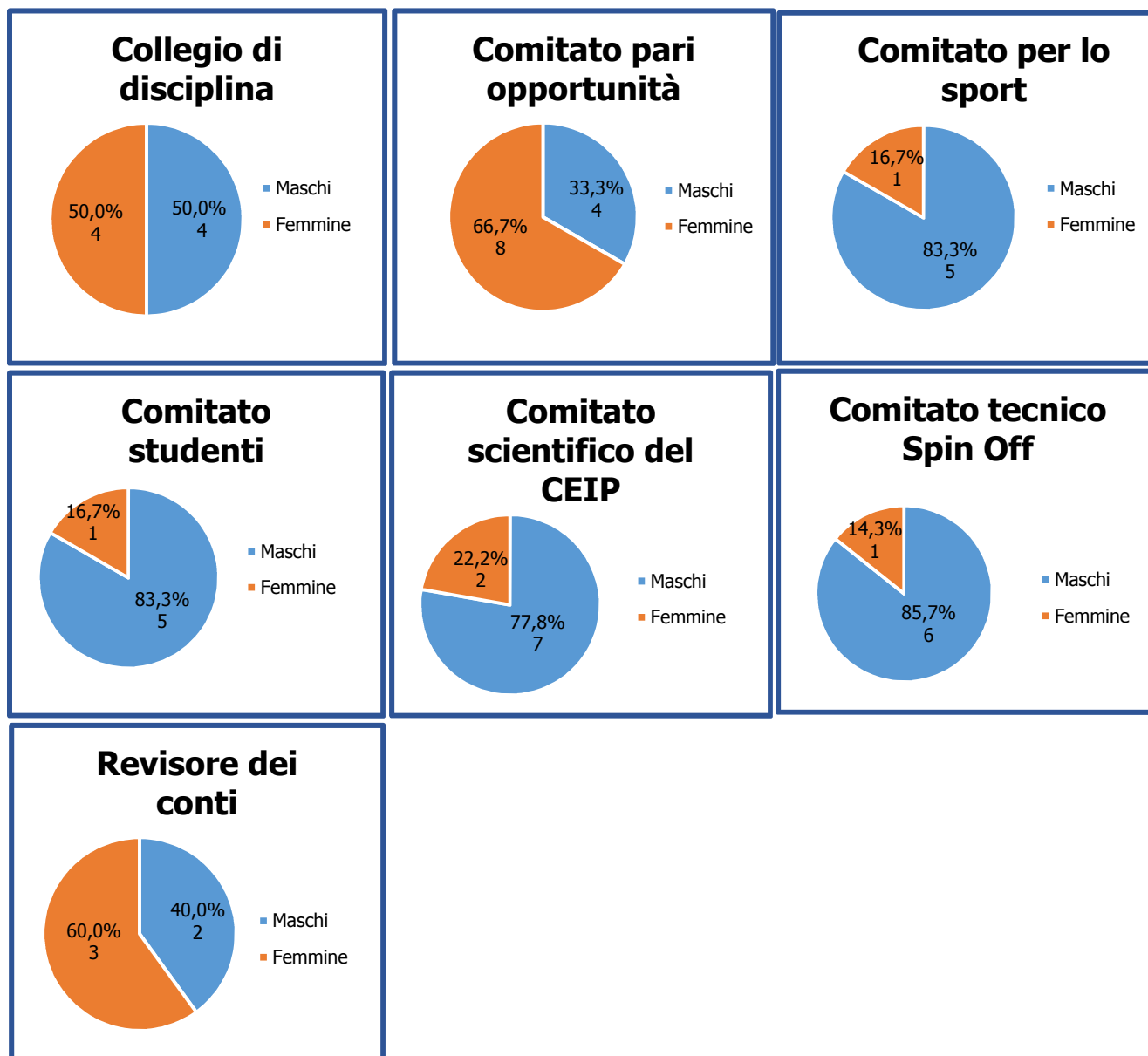
Tabella 4 – Analisi di genere nei principali Organi di governo – 31/12/2014

Organi di governo	Maschi	Femmine	Totali	% M	% F
Senato accademico	19	6	25	76,0%	24,0%
Consiglio di Amministrazione	5	3	8	62,5%	37,5%
Nucleo di valutazione	5	2	7	71,4%	28,6%
Consiglio degli studenti	15	16	31	48,4%	51,6%
Totale complessivo	44	27	71	62,0%	38,0%

Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale. Dati riferiti al 31/12/2014.

Analizzando gli altri Organi di governo, risulta che la componente femminile è pari al 66,67% nel Comitato Pari Opportunità e al 60% tra i Revisori dei Conti.

Figura 2 – Analisi di genere degli Organi di governo



Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale su dati riferiti al 31/12/2014.

Alla data del 31 dicembre 2014, tra i 678 docenti e ricercatori dell'Ateneo l'incidenza femminile è risultata pari al 33% e quella maschile si è attestata al 67%. Con riferimento al ruolo, la componente femminile è risultata massima tra i ricercatori a tempo determinato (54,5%) e minima tra i professori ordinari (16,6%).

L'età media della componente maschile tra i docenti e ricercatori è di 50,5 anni (massima tra i professori ordinari con 60 anni e minima tra i ricercatori a tempo determinato con 36,8 anni) mentre tra le donne è di 51,4 anni (massima tra i professori ordinari con 58,8 anni e minima tra i ricercatori a tempo determinato con 41,2 anni).

Tabella 5 – Docenti e Ricercatori per genere e età media*

Ruolo	Maschi	Femmine	Totale	% M	% F	Età media		
						Maschi	Femmine	Totale
Professori Associati	131	67	198	66,2	33,8	52,9	52,3	52,6
Professori Ordinari	146	29	175	83,4	16,6	58,7	58,8	58,7
Ricercatori a tempo determinato	10	12	22	45,5	54,5	36,8	41,2	39,0
Ricercatori Universitari	166	115	281	59,1	40,9	46,3	47,7	47,0
Assistenti universitari	1	1	2	50,0	50,0	60,0	57,0	58,5
Totale	454	224	678	67,0	33,0	50,5	51,4	51,0

Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale su dati CSA aggiornati al 31/12/2014.

Analizzando i docenti e i ricercatori per Dipartimento, emerge una presenza femminile compresa in un *range* che va da un minimo del 2,2% del Dipartimento di Ingegneria elettrica gestionale e meccanica a un massimo del 12,9% relativo al Dipartimento di Lingue e letterature straniere.

Tabella 6 – Docenti e Ricercatori* per genere e Dipartimento

Dipartimento	Maschi		Femmine	
	valore assoluto	valore %	valore assoluto	valore %
CHIMICA, FISICA E AMBIENTE	30	6,6%	14	6,3%
SCIENZE DEGLI ALIMENTI	20	4,4%	26	11,6%
STORIA E TUTELA DEI BENI CULTURALI	26	5,7%	16	7,1%
INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	28	6,2%	9	4,0%
INGEGNERIA ELETTRICA GESTIONALE MECCANICA	52	11,5%	5	2,2%
SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	39	8,6%	21	9,4%
LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	13	2,9%	29	12,9%
MATEMATICA E INFORMatica	57	12,6%	10	4,5%
SCIENZE AGRARIE E AMBIENTALI	46	10,1%	16	7,1%
SCIENZE GIURIDICHE	29	6,4%	15	6,7%
SCIENZE MEDICHE SPERIMENTALI E CLINICHE	27	5,9%	13	5,8%
SCIENZE UMANE	27	5,9%	11	4,9%
SCIENZE MEDICHE E BIOLOGICHE	36	7,9%	26	11,6%
STUDI UMANISTICI	24	5,3%	13	5,8%
Totale	454	100,0%	224	100,0%

Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale su dati CSA aggiornati al 31/12/2014.

*Nota: Dei 678 docenti e ricercatori in servizio al 31/12/2014, 2 provengono da altri Atenei ma prestano servizio nel nostro Ateneo in regime di convenzione al 100%, ex art. 6, comma 11, della legge n. 240 del 2010.

Per quanto riguarda gli studenti, dai dati disponibili emerge che le studentesse sono attualmente in maggioranza sia tra gli studenti iscritti (53,3%), sia tra gli immatricolati (52,5%). Con riferimento agli iscritti, la percentuale di genere femminile è compresa tra un massimo dell'85,9% di studentesse iscritte a corsi di studio assegnati al Dipartimento di Scienze Umane, seguito dall'85,1% di Lingue e letterature straniere, e un minimo del 15% del Dipartimento di Ingegneria elettrica, gestionale e meccanica. Per quanto riguarda la percentuale di genere maschile la situazione è esattamente l'opposto rispetto a quella che caratterizza il genere

femminile; è presente un massimo pari all'85% di presenze maschili nei corsi di studio assegnati al Dipartimento di Ingegneria elettrica, gestionale e meccanica e un minimo del 14,1% al Dipartimento di Scienze Umane seguito dal 14,9% di Lingue e letterature straniere.

Per quanto riguarda gli immatricolati, l'incidenza femminile maggiore la ritroviamo nei corsi di studio assegnati al Dipartimento di Lingue e letterature straniere (84,8%) mentre la percentuale minore è riconducibile al Dipartimento di Ingegneria elettrica, gestionale e meccanica (16,9%).

I risultati sono riportati nella Tabella 8 proposta di seguito.

Tabella 7 – Studenti iscritti e immatricolati per genere e Dipartimento – a.a. 2013/2014

Dipartimenti	Iscritti				Immatricolati al I anno			
	F	M	Totale	%F	F	M	Totale	% F
CHIMICA, FISICA E AMBIENTE	102	114	216	47,2%	43	36	79	54,4%
SCIENZE DEGLI ALIMENTI	577	336	913	63,2%	237	115	352	67,3%
STORIA E TUTELA DEI BENI CULTURALI	707	264	971	72,8%	173	84	257	67,3%
INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	506	757	1.263	40,1%	125	182	307	40,7%
INGEGNERIA ELETTRICA GESTIONALE MECCANICA	237	1.338	1.575	15,0%	75	368	443	16,9%
SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	1.077	1.099	2.176	49,5%	254	275	529	48,0%
LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	1.146	201	1.347	85,1%	363	65	428	84,8%
MATEMATICA E INFORMATICA	314	962	1.276	24,6%	91	282	373	24,4%
SCIENZE AGRARIE E AMBIENTALI	339	755	1.094	31,0%	120	263	383	31,3%
SCIENZE GIURIDICHE	823	452	1.275	64,5%	129	87	216	59,7%
SCIENZE MEDICHE SPERIMENTALI E CLINICHE	605	358	963	62,8%	129	63	192	67,2%
SCIENZE UMANE	1.110	182	1.292	85,9%	238	58	296	80,4%
SCIENZE MEDICHE E BIOLOGICHE	510	334	844	60,4%	172	89	261	65,9%
STUDI UMANISTICI	305	163	468	65,2%	90	60	150	60,0%
Totale Ateneo	8.358	7.315	15.673	53,3%	2.239	2.027	4.266	52,5%

Fonte: elaborazione Servizio Sviluppo e controllo direzionale - dati Data warehouse d'Ateneo - aggiornamento al 05/06/2015.

L'età media degli studenti iscritti all'Ateneo è di 23,7 anni, attestandosi a 23,7 anni tra le femmine e 23,6 anni tra i maschi. A livello di Dipartimento il confronto è puramente indicativo, essendo influenzato anche dalla diversa durata dei percorsi formativi e dall'incidenza degli immatricolati. L'età media della componente maschile è compresa tra i 27,5 anni degli studenti iscritti ai corsi di studio assegnati al Dipartimento di Scienze Umane e i 22,6 anni del Dipartimento di Scienze agrarie e ambientali.

Per quanto riguarda la componente femminile il *range* è compreso tra i 25,4 anni delle studentesse iscritte ai corsi di studio assegnati al Dipartimento di Scienze Umane e i 21,8 anni del Dipartimento di Scienze degli Alimenti.

Tabella 8 – Età media per genere e Dipartimento degli studenti iscritti – a.a. 2013/2014

Dipartimenti	Età media iscritti		
	Femmine	Maschi	Totale
CHIMICA, FISICA E AMBIENTE	22,3	23,5	22,9
SCIENZE DEGLI ALIMENTI	21,8	23,3	22,3
STORIA E TUTELA DEI BENI CULTURALI	24,9	24,9	24,9
INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	23,3	24,0	23,7
INGEGNERIA ELETTRICA GESTIONALE MECCANICA	21,9	23,3	23,1
SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	23,5	23,2	23,4
LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	23,4	23,9	23,5
MATEMATICA E INFORMATICA	23,1	23,5	23,4
SCIENZE AGRARIE E AMBIENTALI	22,7	22,6	22,7
SCIENZE GIURIDICHE	24,9	25,2	25,0
SCIENZE MEDICHE SPERIMENTALI E CLINICHE	22,8	23,6	23,1
SCIENZE UMANE	25,4	27,5	25,7
SCIENZE MEDICHE E BIOLOGICHE	22,2	23,0	22,5
STUDI UMANISTICI	24,8	24,4	24,7
Totale Ateneo	23,7	23,6	23,7

Fonte: elaborazione Servizio Sviluppo e controllo direzionale - dati Data warehouse d'Ateneo - aggiornamento al 05/06/2015.

Il 60,2% del personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo, assunto con contratto a tempo sia indeterminato sia determinato, è di genere femminile, con percentuali pari al 60,0% della categoria "EP", al 62,4% del totale della categoria "C" e al 61,4% di coloro che sono inquadrati nella categoria "D". L'età media della componente maschile è di 51,1 anni (escludendo i dirigenti è massima nella categoria "EP" con 52,0 anni e minima nella categoria "B" con 48,2 anni), superiore a quella femminile, che si attesta a 48,7 anni ed è a sua volta massima nella categoria "D" con 50,9 anni e minima nella categoria "C" con 46,4 anni.

Tabella 9 – Personale dirigente e tecnico – amministrativo per genere e categoria

Categoria	M	F	Totale	% M	% F
Dirigenti	3	0	3	100,0%	0,0%
EP	8	12	20	40,0%	60,0%
D	56	89	145	38,6%	61,4%
C	121	201	322	37,6%	62,4%
B	18	9	27	66,7%	33,3%
Totale	205	311	517	39,7%	60,2%

Fonte: elaborazioni Servizio Sviluppo e controllo direzionale su dati CSA aggiornati al 31/12/2014.

NOTA: è stato considerato il personale dirigente e tecnico – amministrativo a tempo indeterminato e determinato.

5 ALLEGATI¹⁰

I documenti del ciclo di gestione della performance

Tabella 10 – I documenti del ciclo di gestione della *performance*

<i>Documento</i>	<i>Data di prima approvazione</i>	<i>Data ultimo aggiornamento</i>	<i>Link documento</i>
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	08 marzo 2012	19 luglio 2013	http://web.uniud.it/ateneo/organizzazione/TRASPARENZA/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance-2013.pdf
Piano della <i>performance</i>	17 febbraio 2011 (Piano <i>performance</i> 2011-2013)	16 aprile 2014 (Piano <i>performance</i> 2014-2016)	http://web.uniud.it/ateneo/organizzazione/TRASPARENZA/performance/piano-della-performance/Piano%20performance_2014-2016.pdf
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	26 aprile 2012 (Piano della Trasparenza e Integrità 2012-2014)	28 febbraio 2014 (Piano della Trasparenza e Integrità 2014-2016)	http://web.uniud.it/ateneo/organizzazione/TRASPARENZA/disposizioni-general/programma-triennale-per-la-trasparenza-e-lintegrita/trasparenzauniud-gennaio2014-def.pdf
<i>Standard</i> di qualità dei servizi			

¹⁰ Previsti dalla delibera CIVIT n. 5/2012 e successivo aggiornamento del 30 maggio 2013.

La Valutazione Individuale**Tabella 11** – 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 ¹¹	1		Si			X
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1	06/2015	No	X		
Non dirigenti	531	06/2015	NO	X		

¹¹ Direttore Generale dal 09/03/2012, come da delibera del Consiglio di Amministrazione *ex lege* 240/2010. *Ante*: "Direttore Amministrativo".

Tabella 12 – 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 ¹²				100			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	20			60			20
Non dirigenti Categoria EP con P.O. cat. C e D con P.O. cat. B, C, D non resp.				50 50			50 50 100

Tabella 13 – 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		1	
Non dirigenti	527	2	2

¹² Direttore Generale dal 09/03/2012, come da delibera del Consiglio di Amministrazione *ex lege* 240/2010. *Ante:* "Direttore Amministrativo".

*Il processo di valutazione non è ancora concluso.

Tabella 14 – 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		30/04/2014
Categoria EP con P.O. cat. C e D con P.O	X		Obiettivi e comportamenti organizzativi		24/06/2014
cat. B, C, D non resp.	X		Comportamenti organizzativi		24/06/2014

Tabella 15 – 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	