



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2012

Art. 10, D.lgs. n. 150 del 27.10.2009

(Delibera del C.d.A. 30/09/2013)

Indice

1) PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

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

2.1) Il contesto esterno di riferimento

2.2) L'amministrazione

2.3) I risultati raggiunti

2.4) Le criticità e le opportunità

3) OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1) Obiettivi strategici ed operativi

3.2) Obiettivi individuali

4) PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

5) IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1) Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

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

6) ALLEGATI ALLA RELAZIONE INTRODUTTIVA

1) PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La presente Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, che attribuisce al documento la funzione di evidenziare, a consuntivo, i risultati della performance organizzativa ed individuale rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione, è stata redatta dalla Direzione Generale dell'Università degli Studi di Trieste, ispirandosi alle delibere della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT).

Poiché essa si innesta in un panorama legislativo che già prevede, a norma dell'art. 3-quater della L. n.1/2009, la pubblicazione della Relazione sui risultati ottenuti in termini di formazione, ricerca, trasferimento tecnologico e capacità di attrazione delle risorse, essa deve intendersi redatta ad integrazione della citata Relazione, fornendo, in una lettura integrata di tali documenti, un rendiconto generale delle attività svolte dall'Ateneo nel perseguimento della propria mission istituzionale.

Il documento, che completa il Ciclo di Gestione della Performance, con riferimento all'annualità 2012, costituisce lo strumento attraverso cui le Amministrazioni pubbliche illustrano ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, in un'ottica di trasparenza ed accountability, i risultati di performance del periodo amministrativo di riferimento.

La presente Relazione sulla Performance si colloca in un momento particolarmente delicato ed impegnativo per gli Atenei italiani, che hanno dovuto affrontare le importanti trasformazioni istituzionali e la riorganizzazione di Organi e Strutture a seguito della Legge 30 dicembre 2010 n. 240 e della conseguente emanazione di Statuto, regolamenti e provvedimenti da essa scaturiti.

Lo sforzo intrapreso dall'Ateneo per adempiere a quanto disposto dal D. Lgs. n. 150/2009 è stato notevole, in un panorama legislativo non chiaro ed in assenza di linee di raccordo fra l'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) e la Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Indipendenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT).

Il passaggio al bilancio unico di Ateneo, obiettivo strategico per l'inizio dell'anno 2012, ha costituito senza dubbio uno step importante per l'analisi delle risorse e delle spese, in un'ottica sempre più consolidata di efficienza ed economicità.

L'Ateneo adempie a quanto previsto dalla normativa con l'autonomia riconosciuta alle Università, anche per quanto riguarda l'applicabilità delle delibere CIVIT, come riconfermato dalla Commissione stessa nella seduta del 12 aprile 2012.

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

2.1) Il contesto esterno di riferimento

L'Ateneo giuliano opera su un territorio regionale, variamente connotato, sotto il profilo economico e sociale, e caratterizzato dalla significativa densità di piccole e medie imprese. Trieste, città dalla peculiare posizione geografica, ha tratto dagli intensi flussi migratori transnazionali, dalla portualità e dai traffici emporiali altrettanti fattori di prosperità e di spiccata internazionalità. Dinamismo commerciale, molteplicità culturale e linguistica, mobilità di persone e merci risultano dunque i tratti salienti della parabola storica, economica e sociale del territorio, nel quale è inserito l'Ateneo. A tali elementi si aggiunge, per le sue implicazioni nello sviluppo dell'Università come polo di attrazione di migliaia di giovani, il problema della curva demografica, che fa del capoluogo giuliano una delle città più "anziane" del Paese.

Alla cosmopolita comunità cittadina corrisponde la tradizionale, elevata presenza di studenti stranieri, molti dei quali extracomunitari. Infatti, l'Università di Trieste è ai primi posti in Italia per il tasso di iscritti stranieri; analogamente, l'Ateneo vanta la solida e accreditata offerta formativa in lingue e in tecniche dell'interpretazione e della traduzione, imperniata sulla Scuola Superiore di Lingue Moderne per Interpreti e Traduttori.

La genesi emporiale della città, e i suoi attuali snodi, trovano rispondenza nella fioritura degli studi giuridici ed economici, oggi particolarmente proiettati sul fabbisogno dei mercati globali, con corsi di laurea sui mercati finanziari e assicurativi e in economia dell'innovazione, anche in lingua inglese.

La vocazione internazionale della città si riflette anche nella fitta rete di relazioni che lega l'Università alle numerose istituzioni scientifiche, anche di rango internazionale, che costituiscono il cosiddetto "Sistema Trieste della Scienza", unico in Europa per densità del personale di ricerca.

2.2) L'amministrazione

L'Ateneo triestino è costituito da un apparato amministrativo suddiviso in 5 aree dirigenziali, articolate in Sezioni e Ripartizioni (all. 1)

Nel corso degli ultimi anni le strutture dedicate all'attività "core" istituzionale, didattica e ricerca, hanno subito rilevanti trasformazioni in attuazione della c.d. Legge Gelmini; lo sforzo di ridurre e accorpare i Dipartimenti, per ridimensionare i costi di gestione e facilitare il lavoro collaborativo tra docenti e ricercatori di discipline affini, ha portato all'attuale assetto di 10 Dipartimenti, dai 40 del 2008; l'anno 2012 ha visto confluire le funzioni proprie delle Facoltà nei Dipartimenti, con il conseguente riassetto dei servizi amministrativi di supporto a tali funzioni (all. 2)

Per quanto concerne i contenuti della programmazione triennale, questi sono descritti nel Piano strategico 2010 -2012, reperibile all'indirizzo: [http://www.units.it/ateneo/piani-strategici/Programmazione triennale 2010-2012.pdf](http://www.units.it/ateneo/piani-strategici/Programmazione%20triennale%202010-2012.pdf)

2.3) I risultati raggiunti

La descrizione dettagliata dei risultati dell'attività di formazione e servizi agli studenti, ricerca scientifica e trasferimento di conoscenza, è contenuta nella Relazione 2012 del Magnifico Rettore, in corso di pubblicazione, reperibile all'indirizzo: <http://www.units.it/ateneo/relazioni/>

La presente relazione deve intendersi integrativa di tale documento, per la parte relativa all'attività organizzativo-amministrativa.

Tenendo conto della modalità graduale di introduzione del sistema, si evidenzia che il raggiungimento degli obiettivi strategici non è stato rilevato mediante l'adozione di target o indicatori specifici di raggiungimento, ma attraverso una valutazione globale delle attività poste in essere dall'Ateneo e dai singoli responsabili.

Per il futuro, il sistema dev'essere sicuramente affinato, nello sforzo di conseguire una maggiore integrazione tra i processi di integrazione finanziaria e quelli di gestione della performance (collegamento risorse-obiettivi), in vista anche dei suggerimenti espressi dal Nucleo di valutazione in occasione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, che ha rilevato la necessità di una puntuale definizione di indicatori e target riferiti agli obiettivi posti.

Il nuovo sistema di programmazione e controllo di gestione disciplinato nel Regolamento per l'Amministrazione, Finanza e Contabilità è teso proprio allo sviluppo integrato dei processi di programmazione strategica e finanziaria, che potrà evidenziare il nesso esistente tra obiettivi strategici e attività amministrativa da porre in essere per supportare il loro conseguimento.

I risultati nell'ambito della valutazione di didattica e infrastrutture Rilevazione delle opinioni degli studenti frequentanti a.a.2011/12

1.a Obiettivi della rilevazione.

L'Ateneo di Trieste, coerentemente con quanto previsto dall'art. 1 commi 1 e 2 della L.370/99, ha messo in atto un processo che, mediante l'acquisizione delle opinioni degli studenti, consentisse di ottenere un'indicazione del livello di soddisfazione dello studente. Il processo di valutazione della didattica è stato sottoposto nel corso degli anni a revisioni periodiche con cadenza annuale, al fine di migliorarne le performance, nel rispetto delle caratteristiche di capillarità e completezza nella fase di rilevazione e della opportuna fruibilità dei risultati da parte degli attori coinvolti nel processo.

Nell'a.a. 2011/12 la rilevazione delle opinioni degli studenti frequentanti, si è svolta per tutti gli insegnamenti dell'Ateneo, tramite somministrazione in aula del questionario cartaceo con diverse modalità di distribuzione profilate sulla situazione logistica di ciascuna Facoltà.

Nel secondo semestre dell'a.a. 2011/12, l'Ateneo ha avviato, parallelamente alla rilevazione cartacea, una sperimentazione della rilevazione delle opinioni degli studenti in modalità on-line condotta su 4 Corsi di Studio pilota e realizzata mediante lo strumento, realizzato all'interno dell'applicativo Esse3, che consente di renderne obbligatoria la compilazione da parte degli studenti frequentanti e non frequentanti.

Agli studenti frequentanti è stato sottoposto il questionario (Documento CNVSU 9/02) già adottato nella modalità cartacea, agli studenti non frequentanti è stata proposta una opportuna selezione dei quesiti.

La sperimentazione ha raggiunto una copertura complessiva del 68% degli evidenziando una differenza non significativa rispetto alle risposte fornite nella rilevazione cartacea. La sperimentazione della rilevazione on-line è proseguita anche nel corso del primo semestre dell'a.a. 2012/13 coinvolgendo un maggior numero di corsi di studio.

Il percorso di sperimentazione delineato ha permesso di evidenziare possibili elementi di criticità e di individuare le opportune azioni correttive e quindi di pianificare in modo appropriato l'estensione della rilevazione on-line a tutti i corsi dell'ateneo, a partire dall'a.a. 2013/14 con l'adozione delle nuove versioni del questionario previste dal sistema AVA.

1.b Risultati della rilevazione.

Grado di copertura degli insegnamenti nella rilevazione dell'opinione degli studenti frequentanti (rilevazione cartacea)

Nell'anno accademico 2011/12 sono state valutate 2.228 unità didattiche ovvero corsi di insegnamento o moduli su circa 2.637 attivate. Si tratta dell'84,49% dei corsi di insegnamento attivati dall'Ateneo. Considerando le attività didattiche attivate (circa 1.820) invece delle unità didattiche, si ottiene un tasso di copertura della rilevazione pari all'89,12% con 1.621 attività didattiche valutate (nel complesso o per almeno una delle unità di didattiche previste). Il tasso di copertura della rilevazione risulta superiore a quello dello precedente anno accademico che era invece pari all'88,90%. Nel complesso sono state raccolte 48.599 schede ottiche di valutazione della didattica.

In generale, con riferimento alla copertura della rilevazione in termini di percentuale di attività didattiche valutate dagli studenti rispetto a quelle attivate, si mantiene negli ultimi anni in tendenziale miglioramento

Rapporto questionari compilati/questionari attesi

A livello di Ateneo, la percentuale di questionari compilati su questionari attesi si attesta sul 60%. Ci si attende che con il passaggio alla modalità di rilevazione on-line dall'a.a. 2013/14, che prevede la compilazione anche da parte degli studenti non frequentanti, tale rapporto sia destinato ad aumentare.

Livello di soddisfazione degli studenti frequentanti (rilevazione cartacea)

La struttura del questionario consente di dare una valutazione della soddisfazione degli studenti nelle seguenti aree di analisi.

- Livello di soddisfazione per le infrastrutture: Gli studenti dell'Ateneo dichiarano di essere generalmente soddisfatti delle infrastrutture a disposizione della didattica: infatti, il 77,97% dei compilatori valuta positivamente le aule per le lezioni e il 77,71% di coloro che usufruiscono di attività didattiche integrative è soddisfatto dei locali e delle attrezzature ad esse dedicati.
- Livello di soddisfazione per l'organizzazione dei corsi: L'Ateneo di Trieste raccoglie giudizi globalmente positivi anche per l'aspetto riguardante l'organizzazione dei corsi di studio (76,31% di risposte positive) e la distribuzione del carico didattico (75,27%), dato in linea con quello registrato nell'anno.
- Livello di soddisfazione per la didattica: Dall'analisi delle risposte fornite all'item all'item 15 "Sono complessivamente soddisfatto di come è stato svolto questo insegnamento?" emerge che, a livello di Ateneo, il 92,32% dei corsi rilevati è stato valutato soddisfacente.

Analisi degli aspetti critici evidenziati dalle rilevazioni.

I risultati complessivi delle rilevazioni, rilevati anche dal Nucleo di Valutazione, sono soddisfacenti pur riflettendo le differenze tipiche degli ambiti disciplinari in tutti gli atenei.

Un dato in cui, in particolare, emergono differenze significative tra le facoltà è la valutazione delle aule e delle infrastrutture.

Il giudizio sulle infrastrutture è comunque in miglioramento negli ultimi anni, in alcune delle strutture che presentavano le situazioni più critiche; ciò rappresenta il segnale che alcune delle azioni adottate dall'ateneo (spostamenti di sede didattica) hanno ottenuto i risultati richiesti, mentre per altre situazioni sono stati avviati interventi di lungo periodo che potranno avere risultati solo negli anni futuri.

Rilevazione delle opinioni dei laureandi - AlmaLaurea

Per quanto riguarda le opinioni dei laureandi, l'Ateneo di Trieste aderisce dal 1996 al Consorzio interuniversitario AlmaLaurea. Ogni anno i laureati del nostro Ateneo partecipano alle due indagini statistiche che riguardano la Condizione Occupazionale e il Profilo dei Laureati. AlmaLaurea raccoglie e analizza ogni anno la documentazione e i giudizi di tutti i laureandi sull'esperienza universitaria appena conclusa offrendo attendibili indicazioni sul destino del capitale umano formato. I risultati che ne derivano, tempestivamente forniti al Ministero e agli Organi di Governo degli Atenei aderenti, possono così essere elemento di supporto alle decisioni sulla programmazione dell'offerta formativa.

In particolare, la rilevazione "Profilo dei Laureati", tracciando la radiografia del capitale umano in uscita dalle università, costituisce un punto di riferimento per tutte le parti interessate alla valutazione del sistema universitario (potenziali iscritti, imprese, università stessa) ed è utile strumento di valutazione ex-post dei percorsi formativi.

E' opportuno sottolineare che la compilazione del Questionario AlmaLaurea è obbligatoria dalla sessione di settembre 2005 e con tale azione si è ottenuto di passare dal 38% di compilazioni per i laureati 2005 al 98,6% dei laureati 2012.

I dati del questionario Almalaurea relativi al giudizio sull'esperienza universitaria di ciascun corso di studio dell'Ateneo sono pubblicati nel sito di Almalaurea, nella sezione relativa al Profilo dei laureati: <http://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?LANG=it&anno=2011&config=profilo>

Utilizzo dei risultati:

Su delibera del Senato Accademico i dati riguardanti la valutazione della didattica vengono trasmessi a Presidi, Presidenti di Consigli di corso di studio, membri dei Comitati Paritetici per la Didattica (di Facoltà) e della Commissione senatoriale per la Didattica, membri del Nucleo di Valutazione. I Presidi di Facoltà informano obbligatoriamente i docenti sull'esito della valutazione che li riguarda.

Inoltre, l'Ateneo, ha deliberato l'adesione, a partire dall'anno accademico 2010/11, al sistema informativo statistico SIS-VALDIDAT (<http://valmon.disia.unifi.it/sisvaldidat/>), realizzato dal Dipartimento di Statistica dell'Università degli Studi di Firenze che permette la diffusione via web dei risultati della rilevazione annuale delle opinioni degli studenti, mediante una opportuna profilazione degli accessi.

Per l'a.a. 2011/12 è stato messo in chiaro dai docenti o dai coordinatori dei corsi di studio il 17,25% delle valutazioni degli insegnamenti raccolte.

Le azioni di intervento relativamente ai corsi di insegnamento che non avessero ottenuto una valutazione sufficiente erano affidate ai Presidi di Facoltà. In particolare, per il rinnovo i risultati della valutazione della didattica sono stati utilizzati anche quest'anno nella decisione riguardo l'affidamento di incarichi di docenza a contratto. I documenti di riesame hanno evidenziato come tali evidenze possano talvolta essere utili anche per le decisioni di affidamento degli insegnamenti a docenti di ruolo.

Punti di forza e di debolezza relativamente a modalità di rilevazione, risultati della rilevazione/delle rilevazioni e utilizzazione dei risultati.

Considerato che disporre di una adeguata base informativa è il presupposto necessario per attivare processi di miglioramento, un punto di forza risiede nell'impegno profuso e nei risultati conseguiti nel perseguire una rilevazione il più completa possibile. Inoltre, la disponibilità di dati qualitativi che gli studenti hanno l'opportunità di inserire come commento libero forniscono una fonte preziosa per gli interventi di miglioramento.

Le rilevazioni dell'opinione degli studenti frequentanti e dei laureandi sono state, nell'ultimo decennio, progressivamente adeguate in modo da garantire la comparabilità all'interno dello stesso Ateneo (fra le diverse facoltà, i diversi corsi di studio e nel tempo) e fra atenei diversi.

I punti di debolezza riguardo le modalità delle rilevazioni attengono per lo più alla necessità di definire una popolazione oggetto di indagine convenzionale, quella dello studente frequentante,

immaginando che questa sia approssimata dagli studenti presenti in aula in una data da collocare nella seconda metà del periodo in cui si svolge il corso. Vi è quindi una discrepanza fra popolazione target e popolazione sondata che non è facile valutare. A questo si aggiunga che al momento della rilevazione, oltre alle eventuali non risposte ai singoli quesiti (item non response) che possono essere valutate e che non sono, di solito, numerose, vi sono fenomeni di non risposta totale (unit non response) assolutamente non controllati (studenti che ad esempio decidono di lasciare l'aula al momento in cui viene comunicato che si procederà alla rilevazione).

Per quanto riguarda la rilevazione presso l'Ateneo triestino permangono inoltre differenze nelle modalità di somministrazione dei questionari fra le diverse facoltà il cui impatto non è facile da valutare.

Va detto che alcuni di questi problemi sono destinati ad attenuarsi con il passaggio alla rilevazione on-line che, nel modificare le modalità di somministrazione del questionario, condurrà a una definizione diversa della popolazione oggetto di indagine e a una minore discrepanza fra questa e quella effettivamente sondata. La scelta dell'Ateneo di dare avvio a una graduale sperimentazione di tale modalità e del confronto fra nuova e vecchia modalità al fine di valutare gli effetti differenziali appare una scelta metodologicamente corretta e più che opportuna al fine di garantire almeno analoga attendibilità. Si tratta di uno dei punti di forza più rilevanti delle procedure di rilevazione dei dati introdotte dall'ateneo.

Per quanto riguarda le indagini sui laureati, l'adesione ad Almalaurea consente di disporre di una indagine rodata e omogenea con un gran numero di altri atenei. Scelta che consente poi di avere a disposizione una serie di dati comparativi di estremo interesse che potranno permettere analisi più sofisticate nei prossimi anni.

È da valutare positivamente anche la modalità di diffusione dei risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione degli studenti tramite il sistema SISVALDIDAT: anche in questo caso la possibilità di confrontare i risultati a livello di singolo corso di laurea omogeneo fra atenei è interessante, anche se permangono alcuni aspetti da migliorare nella navigazione del portale e nella visualizzazione dei risultati.

Resta da chiedersi se a livello di sistema non risulti più opportuno che da parte dell'ANVUR, si individui, per l'indagine sui laureandi come per la diffusione dei risultati dell'indagine sulle opinioni degli studenti frequentanti, una piattaforma omogenea per tutti gli atenei con l'evidente vantaggio di economie di scala, maggiore comparabilità e con costi che eventualmente potrebbero essere sostenuti centralmente invece che essere moltiplicati per gli atenei

Riguardo l'utilizzazione dei risultati, si sottolinea l'importanza di avere reso disponibili i dati delle rilevazioni ai gruppi di riesame in vista della preparazione dei rapporti. La verifica che i risultati delle rilevazioni conducano alla corretta identificazione delle criticità sarà compito del Presidio per la Qualità di Ateneo. Sarà cura del Nucleo di Valutazione analizzare che gli sforzi vadano a concentrarsi sui punti di miglioramento evidenziati dai dati, valutando l'opportunità di definire interventi coordinati a livello di Ateneo per quanto riguarda, ad esempio, gli insegnamenti anche dei docenti interni che conseguono esiti inferiori alla media di corso/ gruppo di confronto, come già avviene per il rinnovo o l'affidamento di incarichi di docenza a contratto. Si ritiene utile segnalare, a questo proposito, che l'esito negativo riguardo un insegnamento non deve essere considerato automaticamente una responsabilità del docente che tiene l'insegnamento ma un sintomo di un problema in ogni caso da risolvere.

Inoltre, ci si attende che il Presidio per la Qualità dell'Ateneo e i gruppi di riesame dei Corsi di studio si attivino per definire azioni in merito ai problemi logistici e organizzativi rilevati dai questionari (p.e. sovrapposizione degli orari, carenze delle aule, ecc.).

Si noti, infine, che al momento non sembra che siano stati utilizzati gli esiti dei questionari di gradimento somministrati ai laureandi, che sono stati comunque inviati ai gruppi di riesame: sarebbe forse opportuno valutare questa opzione, in ragione della completezza della rilevazione e della maggiore maturità degli studenti, che sono chiamati ad esprimere un'opinione al termine del percorso, come pure del fatto che sono possibili confronti con numerosi atenei, anche selezionando dei competitori/punti di riferimento specifici.

2.4) Le criticità e le opportunità

Particolari criticità sono riscontrabili sia livello nazionale che locale: il quadro normativo nazionale relativo alla competenza istituzionale sulle performances delle università è ancora estremamente incerto, avendo recentemente registrato la previsione del c.d. "Decreto del Fare" (D.L. 21 giugno 2013, n. 69) che all'art. 56, comma 2, prevede che "il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università (...) è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca", e dell'ancora più recente D.L. 31 agosto 2013, n. 101, che all'art. 5 trasferisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le funzioni della Civit in materia di misurazione e valutazione della performance di cui agli articoli 7, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Sul piano locale, l'attività dell'Ateneo del 2012 è stata caratterizzata dall'avvio del bilancio unico e della nuova contabilità economico-patrimoniale (introdotta nel 1/1/2012), che si sono dimostrate molto impegnative, in particolar modo in quanto accompagnate dalle altre attività di revisione dello Statuto, delle competenze degli organi istituzionali, di allineamento della normativa regolamentare alle previsioni legislative e statutarie e dell'assetto dei servizi amministrativi di supporto alle funzioni di didattica e ricerca.

Le problematiche connesse all'avvio del nuovo sistema di contabilità hanno generato dei ritardi nell'adozione del budget per l'anno 2013 e nella predisposizione del bilancio consuntivo 2012, da cui è derivato il ritardo su tutte le fasi del ciclo della performance.

Nella generale situazione di incertezza dell'assetto definitivo che verranno ad assumere le norme sulla valutazione della performance delle PA, e delle Università in particolare, si è innestata la delicata fase di transizione attraversata dall'Ateneo, che ha visto l'avvicendamento, oltre che degli Organi istituzionali, del Magnifico Rettore e del Nucleo di Valutazione, del personale di uffici che vantano un ruolo chiave nell'esperimento dei processi di pianificazione e programmazione strategica.

Considerata la complessiva situazione dell'Ateneo (cambio dei vertici, CdA in prorogatio, mancata copertura del ruolo/competenze vacanti in termini di controllo di gestione / bilancio consultivo, mancata realizzazione della riorganizzazione della struttura amministrativa, slittamento del calendario della presentazione dei documenti pubblici dell'Ateneo), unita alla situazione nazionale del Sistema universitario, i documenti relativi al ciclo della performance (adozione del Piano, definizione del Sistema di misurazione e valutazione...) sono stati adottati in una logica sperimentale, dovendo i relativi contenuti necessariamente andare integrati e sviluppati verso un sempre maggior allineamento con le disposizioni normative.

Le disposizioni del citato nuovo Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità, con la previsione di un articolato processo di programmazione e controllo di gestione, costituisce senz'altro un'opportunità da cogliere ai fini di una corretta pianificazione e avvio del ciclo della performance.

Inoltre, con riferimento a customer satisfaction e qualità dei servizi, al fine di meglio intercettare le esigenze dell'utenza, l'Ateneo con DDA 1539 del 5/12/2011 ha istituito un Tavolo Tecnico, incaricato di affrontare la tematica dell'analisi della customer satisfaction allo scopo di predisporre delle linee guida metodologiche da applicare alle diverse rilevazioni condotte nell'Ateneo e di avanzare proposte operative in merito alla realizzazione di ulteriori indagini finalizzate ad approfondire la conoscenza dei bisogni dei destinatari delle attività istituzionali dell'Ateneo e ad ottenere informazioni utili a riprogettare il sistema di erogazione dei servizi. Il Tavolo intende anche impostare un sistema di rilevazione della soddisfazione per i servizi dell'Ateneo rivolti agli studenti, mediante l'individuazione dei servizi da sottoporre all'indagine, la definizione del questionario, l'individuazione del campione da intervistare, la scelta delle modalità di somministrazione.

3) OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1) Obiettivi strategici e operativi

Le attività di riorganizzazione e innovazione realizzate sono state prioritariamente orientate alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ateneo, coerenti con le Linee generali di indirizzo 2010-2012, come definite dal MIUR con il DM n. 50/2010. A tal fine, sono state definite le seguenti priorità:

- implementare la mappatura delle attività e dei processi connessi agli obiettivi strategici;
- consolidare e ampliare l'offerta dei servizi on line;
- rafforzare l'affidabilità, la sicurezza e la tempestività dei flussi di dati/informazioni, in ottica di sistema;
- salvaguardare il livello di finanziamento delle attività di ricerca e dei servizi di supporto;
- salvaguardare il livello di finanziamento degli interventi a favore dei servizi agli studenti;
- stabilizzare il sistema di rendicontazione sociale.

L'Ateneo, nel corso degli ultimi anni, stante la sofferta fase di trasformazione derivante dall'applicazione della Legge Gelmini, in un panorama generale di contrazione delle risorse finanziarie ed umane a disposizione, ha concentrato l'attenzione su determinate scelte strategiche prioritarie, tra cui l'introduzione del nuovo sistema di contabilità e la revisione del proprio assetto istituzionale.

Per quanto concerne il ciclo di gestione della performance, è stato privilegiato lo sviluppo, in un'ottica di progressivo adeguamento alla normativa, del sistema della valutazione individuale, mentre ancora non è stato dato l'avvio ad un compiuto sistema di controllo di gestione e misurazione della performance organizzativa.

Ai fini della rendicontazione degli obiettivi individuati per l'anno di riferimento, pertanto, non si è fatto riferimento a misurazioni su indicatori e target, bensì sulla valutazione complessiva dei risultati raggiunti nei diversi ambiti in cui si sviluppa l'attività organizzativa: si veda per il dettaglio l'allegato n. 4.

3.2) Obiettivi individuali

- La valutazione del Direttore Amministrativo/Generale

A norma dell'art. 12 dello Statuto di Ateneo la valutazione del Direttore Amministrativo/Generale, è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione*, sulla base di una relazione descrittiva presentata dal Direttore e valutata positivamente in relazione alla sua completezza e corrispondenza con i risultati realizzati, in riferimento agli obiettivi individuati nel Piano della Performance 2012.

- La valutazione dei Dirigenti

Nell'anno 2012, oltre al Direttore Amministrativo/Generale, erano presenti in servizio due dirigenti, responsabili di area dirigenziale, di cui uno è cessato dal servizio in data 16 febbraio 2012.

Secondo quanto previsto nel "Sistema di valutazione", il Direttore Generale ha provveduto alla misurazione e valutazione delle loro relative performance*, sulla base dei criteri previsti per la determinazione della retribuzione di risultato (vedi delibera 18 dicembre 2001 del Consiglio di Amministrazione).

Il metodo utilizzato integra la valutazione dei risultati raggiunti in funzione degli obiettivi assegnati e delle competenze dimostrate nell'esercizio delle proprie attività (comportamenti organizzativi).

I risultati della valutazione sono di seguito riportati sinteticamente:

	<i>Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati</i>	<i>Capacità manageriali e tecniche dimostrate</i>	<i>Punteggio totale</i>	<i>Esito valutazione</i>
Dirigente 1	50 punti su 50	50 punti su 50	100	50% dell'indennità di posizione
Dirigente 2	38 punti su 50	31 punti su 50	69	35% dell'indennità di posizione

*Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2013

- **La valutazione del personale tecnico amministrativo**

Il "Sistema di valutazione" prevede la valutazione della prestazione da parte del superiore gerarchico.

La valutazione delle prestazioni (performance individuale) del 2012 ha avuto come oggetto:

- a) la valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati per l'anno 2012 nel Piano della Performance 2012;
- b) le competenze manifestate/comportamenti organizzativi messi in atto nel perseguimento di tali obiettivi.

Il sistema per obiettivi è di tipo "top-down": gli obiettivi vengono assegnati dapprima al Direttore Amministrativo/Generale ed ai Dirigenti e poi, a cascata, ai livelli sottostanti, a seguito di un percorso di condivisione.

Il sistema è stato introdotto, secondo una logica di gradualità, implementazione e miglioramento continuo, seguendo i seguenti step:

- nell'anno 2010 è stata avviata la fase sperimentale di prima applicazione, con l'assegnazione di obiettivi specifici anche al personale non dirigenziale: responsabili di Sezioni complesse e Segretario amministrativo di cat. EP;
- nell'anno 2011 il sistema di assegnazione degli obiettivi è stato esteso a tutto il personale responsabile di unità organizzativa, nonché al personale di cat. EP titolare di incarico di funzione professionale;
- nell'anno 2012 la subordinazione alla valutazione positiva della liquidazione dell'indennità accessoria di responsabilità è stata altresì estesa al personale responsabile di funzione specialistica, limitatamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi (cat.C e D).

L'introduzione graduale del nuovo Sistema è stata accompagnata da una serie di interventi informativi volti a diffondere all'interno dell'organizzazione il valore della valutazione delle prestazioni e le regole e modalità alla base del locale sistema di valutazione della prestazione, aventi ad oggetto contenuti, finalità e modalità del processo valutativo annuale.

Per l'anno 2012, la Direzione Generale ha assegnato degli obiettivi comuni a tutte le strutture amministrative, nonché a quelle dipartimentali, distinti per semestri.

La performance valutata, rispetto al raggiungimento degli obiettivi, è stata pertanto duplice, avendo ad oggetto sia gli obiettivi specifici, assegnati a ciascuna struttura amministrativa o dipartimentale, sia quelli comuni, trasversali rispetto all'organizzazione.

Tenendo conto della modalità graduale di introduzione del sistema, si evidenzia che il conseguimento degli obiettivi strategici non è stato rilevato mediante l'adozione di target o indicatori specifici di raggiungimento, ma attraverso una valutazione globale delle attività poste in essere dall'Ateneo e dai singoli responsabili.

Nell'allegato 5 viene presentata una sintetica analisi degli esiti delle attività, relativa sia agli obiettivi comuni che a quelli individuali.

Per quanto concerne la valutazione dei comportamenti organizzativi è stato introdotto, in via sperimentale, l'utilizzo del modulo dedicato U-Gov Risorse Umane di CINECA, che prevede un "cruscotto" di comportamenti da valutare particolarmente articolato e differenziato a seconda dei diversi profili di incarico e una elaborata scala di livelli valutativi. Inoltre, rende possibile la valutazione integrata della prestazione lavorativa con la gestione informatizzata degli obiettivi operativi.

La scelta del ricorso a tale software è dovuta anche alla possibilità di integrazione del sistema operativo con gli altri moduli del sistema UGOV utilizzati in Ateneo, in vista dello sviluppo di sistemi informativi integrati per l'ottimizzazione della gestione delle risorse umane e finanziarie, relativi alle aree critiche del processo di valutazione e programmazione (personale, gestione contabile).

Al momento, è stata operata soltanto una prima utilizzazione del modulo ai fini del rilevamento della valutazione dei comportamenti per l'anno 2012 del personale titolare di incarico di responsabilità.

Si precisa che il processo di valutazione ha coinvolto anche il personale afferente alle strutture di dipartimentali, nel particolar modo i segretari amministrativi ed il personale di cat. EP incaricato di funzioni professionali, oltre che i segretari didattici degli ex Centri Servizi di Facoltà, in quanto titolari di incarico di responsabilità.

Complessivamente, sono stati coinvolti 49 valutatori per 137 valutati, di cui 22 docenti che valutano 31 unità di personale operanti nei dipartimenti.

Con riferimento agli esiti della valutazione dei comportamenti 2012, pur permanendo una sostanziale tendenza verso l'alto dei punteggi, vi è da rilevare una discreta differenziazione dei giudizi apposti, sia in termini di punteggio che tra i diversi profili organizzativi.

In ogni caso, grazie anche all'introduzione del nuovo insieme di comportamenti organizzativi oggetto di valutazione, si può notare un deciso miglioramento, in termini di differenziazione dei comportamenti valutati, rispetto dai risultati relativi agli anni precedenti.

L'analisi più dettagliata degli esiti della valutazione dei comportamenti è riportata nell'allegato 6.

Al fine della liquidazione delle indennità di risultato spettanti, si dà luogo all'erogazione a seguito della valutazione positiva dei risultati conseguiti (per il personale cui sono assegnati obiettivi) e di almeno il 50% dei comportamenti valutati.

4) PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Quale nuova iniziativa, l'Ateneo ha nominato il "Consigliere di fiducia", scelto tra persone esterne all'Ateneo che possiedano documentata esperienza umana e professionale, adatta a svolgere i compiti previsti dal Codice Etico, che presta la sua consulenza e assistenza a tutela di chiunque si ritenga vittima di una molestia, verificatasi in un luogo di studio o di lavoro dell'Ateneo.

Nell'anno accademico 2011/12, l'Università degli Studi di Trieste ha realizzato (in collaborazione con il Comitato per le Pari Opportunità e con il Comitato paritetico per la prevenzione del fenomeno del mobbing d'Ateneo, e con la partecipazione dell'Associazione "Rete

D.P.I. – Nodo di Trieste”) la settima e l’ottava edizione “base” del Corso “Donne, Politica e Istituzioni”.

La settima edizione si è svolta da gennaio ad aprile 2012, con il contributo finanziario della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia – Servizio lavoro e pari opportunità, ed era intesa a favorire la promozione della cultura di genere e della pari opportunità; l’ottava edizione si è svolta da settembre a dicembre 2012, su iniziativa e con il contributo del Dipartimento per le Pari Opportunità, ed era intesa a favorire la diffusione della cultura di genere nelle istituzioni culturali, sociali e politiche finalizzate a qualificare e aumentare la presenza e la partecipazione delle donne nella vita attiva e la cui attività didattica.

Dal 2005 al 2012 l’Ateneo ha attivato complessivamente otto Corsi “Donne, Politica e Istituzioni” (edizione “base”) e due Corsi di Perfezionamento e Aggiornamento Professionale “Donne, Politica e Istituzioni – Corso Avanzato”.

Innumerevoli le attività collaterali all’attività didattica frontale dei percorsi formativi, sotto forma di convegni, seminari, conferenze, workshop, laboratori, ecc.

L’esperienza dei Corsi ha anche prodotto la pubblicazione dei seguenti tre volumi correlati: “Donne, Politica e Istituzioni. Materiali di lavoro 2006”, “Donne, Politica e Istituzioni. Quaderno 2008” e “Donne e fedi. Quaderno 2009”, tutti editi da EUT – Edizioni Università di Trieste.

Si è determinata, quindi, una forte ricaduta sull’intero territorio regionale (e non solo) in termini di diffusione di buone pratiche e di promozione della cultura di genere e delle pari opportunità, consentendo la creazione di “reti” trasversali e l’attuazione di idonei strumenti di prevenzione e di rimozione delle discriminazioni.

Da subito si è, tra l’altro, concretizzata un’importante rete di ex-Corsiste/i che hanno costituito un’Associazione di promozione sociale molto attiva e propositiva, con già al suo attivo svariate iniziative autonome.

L’Associazione “RETE D.P.I. – Nodo di Trieste” (www.retedpitrieste.it), è oggi partner dell’Ateneo nella realizzazione dei Corsi stessi.

5) IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1) Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di redazione si è articolato nelle seguenti fasi:

- elaborazione delle relazioni istituzionali a consuntivo dell’attività svolta per l’anno 2012 (bilancio consuntivo, relazione del Magnifico Rettore concernente i risultati dell’attività di formazione e servizi agli studenti, ricerca scientifica e trasferimento di conoscenza, relazione del Direttore Amministrativo/Generale sull’attività svolta, relazione del Nucleo di Valutazione ex d.lgs. 19/2012);
- per la parte relativa alla valutazione della prestazione individuale, raccolta e analisi dei dati relativi alla performance tramite la compilazione da parte dei responsabili delle relazioni illustrative sul raggiungimento degli obiettivi e il rilevamento della valutazione tramite il modulo UGOV (comportamenti organizzativi);
- stesura della relazione da parte dell’Ufficio di staff Relazioni sindacali, Sviluppo organizzativo e Valutazione, in collaborazione con l’Ufficio di staff Valutazione e Controllo per la Qualità;
- sottoposizione all’approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- sottoposizione all’esame e alla validazione del Nucleo di Valutazione (art. 14 D. Lgs. 150/2009). La Relazione sulla Performance è pubblicata a cura dell’Amministrazione sul sito della Trasparenza all’interno del Portale di Ateneo.

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

In Ateneo vengono rilevati e monitorati annualmente una serie di indicatori di efficienza ed efficacia dell'outcome, aventi ad oggetto principalmente gli ambiti relativi alla pianificazione e rendicontazione finanziaria, ed ai risultati delle attività istituzionali correlate alla didattica, alla ricerca ed al trasferimento tecnologico.

Con riferimento ai principi ispiratori ed alle modalità operative previste dal D.Lgs. n. 150/2009 permane, quale maggior criticità, la scarsa integrazione degli elementi sopra menzionati in un sistema organico di valutazione della performance organizzativa.

La mancanza di attivazione di una funzione di accompagnamento all'applicazione progressiva del D.lgs. 150/2009 e delle relative delibere CIVIT e di un coordinamento interdivisionale delle attività relative alla gestione del ciclo della performance rende particolarmente difficoltoso l'espletamento delle diverse attività in materia, risolvendosi in una bassa integrazione tra ciclo della *performance* ed il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Sempre in termini di analisi del processo e integrazione tra i vari soggetti coinvolti la stessa Civit, nella relazione che ha elaborato sulla performance delle Università per l'annualità 2011, ha riscontrato la particolare varietà del panorama legislativo in materia, considerando le disposizioni normative susseguites negli anni e tuttora vigenti quali la L. n. 370/1999, che ha disposto l'adozione di un sistema di valutazione interno, la L. n. 43/2005, relativa alla programmazione e valutazione delle Università, la L. n. 240/2010 che le ha complessivamente riformate, comprese le procedure di valutazione delle attività didattiche e di ricerca, il D. Lgs. n. 19/2012, che disciplina i contenuti della relazione annuale dei Nuclei di valutazione, e il D. Lgs. n. 150/2009, rivolto alla disciplina della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

La stessa Civit, riconoscendo la duplicazione di documenti programmatori e di valutazione ha ipotizzato una possibile soluzione di riordino e accorpamento "a sistema" delle attività di valutazione e dei documenti da elaborare, in un quadro unitario e semplificato nei seguenti termini:

Documenti attuali	Documenti futuri
- Piano della <i>performance</i> (D. Lgs. 150/2009) - Programma triennale (legge 43/2005)	Programma triennale di ateneo
- Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> (D. Lgs. 150/2009) - Sistema di valutazione periodica della qualità, dell'efficienza e dei risultati conseguiti dagli atenei (D. Lgs.19/2012)	Sistema di misurazione e valutazione delle <i>performance</i>
- Relazione sulla <i>performance</i> (D. Lgs. 150/2009)	Relazione al rendiconto
- Relazione annuale sul funzionamento del sistema (D. Lgs. 150/2009) - Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione interni (D. Lgs. 19/2012)	Relazione annuale del Nucleo di Valutazione interno

Per il momento, per quanto riguarda l'integrazione dei processi di valutazione dei servizi organizzativi con i processi di valutazione delle funzioni didattica e di ricerca, resta l'auspicio che sia definitivamente risolto in primis a livello normativo nazionale, il nodo relativo alla competenza istituzionale sulle performances delle università (CIVIT/ANVUR/ARAN).

A livello locale, l'adozione del nuovo Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità prevede, tra l'altro, l'introduzione di un articolato procedimento di programmazione e controllo di gestione che, disciplinando ed unificando il processo di definizione degli obiettivi, dal livello strategico a quelli operativi, potrebbe parzialmente risolvere, se adeguatamente attuato, la carenza di integrazione tra i diversi piani valutativi.

Tra i punti di debolezza, si rileva che per quanto concerne i soggetti coinvolti nel processo di valutazione, il D.Lgs. n. 150/2009 non appare in grado di correggere le passate disfunzioni, lasciando irrisolto il nodo critico della gestione delle risorse umane nelle Università, mentre cresce sempre più l'effettiva importanza di tutti i ruoli "manageriali" presenti nell'Amministrazione, non solo di quelli di vertice, sotto il profilo dell'attenzione e responsabilità nella valorizzazione del capitale umano.

Difatti, in presenza di una quota di personale a tutt'oggi gerarchicamente e funzionalmente dipendente dai Direttori di Dipartimento, appare impossibile bilanciare gli obblighi in capo al valutatore con gli strumenti di incentivazione o disincentivazione previsti dalla norma, stante la sottrazione della figura di tali Responsabili al processo di valutazione.

L'Ateneo comunque proseguirà, in linea con le previsioni normative e contrattuali, nel percorso di affinamento del sistema di funzionamento complessivo dei processi di pianificazione strategica, volti all'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse ed all'efficientamento dei servizi offerti.

6) ALLEGATI ALLA RELAZIONE INTRODUTTIVA

Allegato n. 1: organigramma

Allegato n. 2: elenco Dipartimenti al 31.12.2012

Allegato n. 3: "Amministrazione in cifre" alla data del 31.12.2012

Allegato n. 4: Relazione del Direttore Generale sulle attività svolte

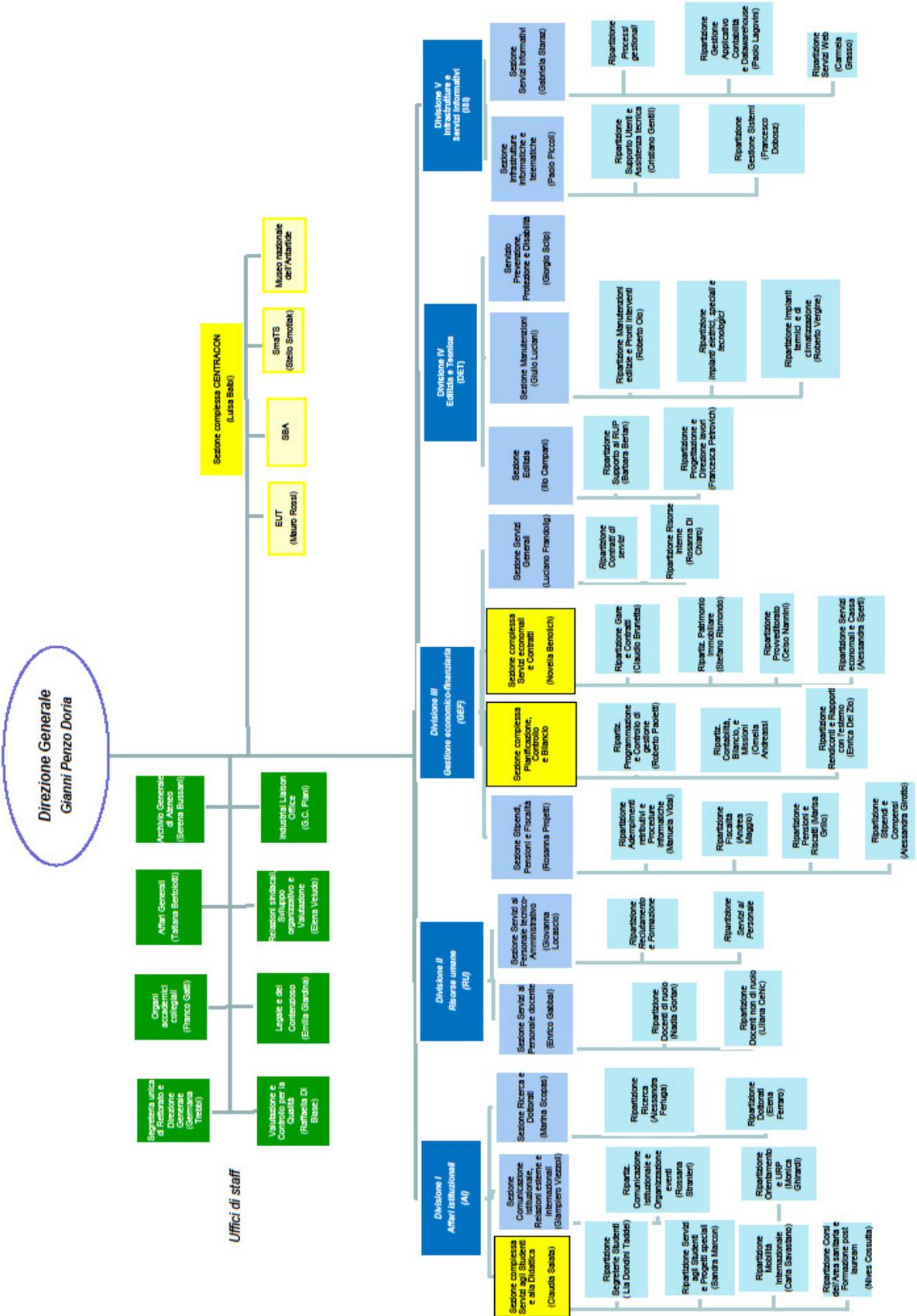
Allegato n. 5: Risultati del sistema di valutazione per obiettivi (performance individuale)

Allegato n. 6: Esiti valutazione dei comportamenti organizzativi (performance individuale)

Allegato n. 7: documenti redatti nell'ambito del ciclo di gestione della performance, secondo lo schema proposto nella delibera n. 5/2012 della CIVIT



Amministrazione centrale



Allegato n. 2 Elenco Dipartimenti al 31.12.2012

1	Clinico di Scienze mediche, chirurgiche e della salute
2	Fisica
3	Ingegneria e Architettura
4	Matematica e Geoscienze
5	Scienze Chimiche e Farmaceutiche
6	Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche
7	Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell' Interpretazione e della Traduzione
8	Scienze Politiche e Sociali
9	Scienze della Vita
10	Studi Umanistici

Allegato n. 3 "Amministrazione in cifre", alla data del 31.12.2012

• Personale

Personale di ruolo

Docenti

Professori Ordinari 165, Professori Associati 235 , Ricercatori 293 , Assistenti 1

Tecnici amministrativi

Dirigenti 2, Categoria EP 31, Categoria D 177, Categoria C 395, Categoria B 74,

Collaboratori esperti linguistici

Collaboratori esperti linguistici 31

• Strutture

Dipartimenti 10

Centri interdipartimentali di ricerca 8

Biblioteche 18

Posti di lettura 1.781

Aule 255

Postazioni PC e terminali destinati al pubblico 185

• Ricerca

Assegnisti di ricerca 155

Dottorandi di ricerca 400

Brevetti attivi 92

Imprese spin-off attive 16

Si riportano altresì ulteriori dati rilevanti:

- **Didattica**

Offerta formativa

dati relativi all'a.a. 2012-2013

Corsi di Laurea triennale 29

Corsi di Laurea magistrale 31

Corsi di Laurea specialistica / magistrale a ciclo unico 5

- **Offerta formativa post lauream**

dati relativi all'a.a. 2012-2013

Scuole di specializzazione 29

Corsi di perfezionamento 3

Master di I livello 5

Master di II livello 4

Dottorati di ricerca 19

- **Studenti iscritti**

dato relativo all'a.a. 2011-2012 (fonte Esse3 - aggiornamento 20.12.2012)

Studenti iscritti 20.662

- **Internazionalizzazione**

dati relativi all'a.a. 2011-2012

Studenti in uscita - programma LLP (Erasmus Studio + Placement) 325

Studenti in uscita - altri programmi internazionali 45

Studenti in entrata - programma LLP (Erasmus Studio + Placement) 298

Studenti in entrata - altri programmi internazionali 14

- **Risorse finanziarie**

dati relativi all'esercizio finanziario 2011

Fondo di Finanziamento ordinario (FFO) 97.292.510,00

Entrate da Regione Friuli Venezia Giulia 11.547.120,18

Entrate contributive 19.273.501,32

Allegato n. 4 Relazione del Direttore Generale sulle attività di rilievo degli uffici
(Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2013)

Direzione Generale: Uffici di Staff e Centracon

In attuazione della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 si è data esecuzione alle deliberazioni degli organi collegiali che hanno approvato la versione finale dello Statuto. Dopo i rilievi del MIUR, esaminati dagli Organi di Ateneo, è stato emanato il relativo decreto; gli atti sono stati trasmessi al Ministero della Giustizia per la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

Parimenti, è stato emanato il nuovo Regolamento Generale di Ateneo e il Regolamento per l'elezione di due rappresentanti del personale tecnico amministrativo nel Senato accademico, curandone altresì l'istruttoria e la pubblicazione nell'Albo ufficiale.

A seguito della Legge n. 240/2010, sono state introdotte dal D.Lgs.19/2012 importanti novità in materia di autovalutazione e accreditamento, con particolare riferimento al Sistema AVA proposto dall'ANVUR (documento del 24/7/2012).

L'Ufficio Studi per la Valutazione, (con la collaborazione della Ripartizione Comunicazione istituzionale e Organizzazione Eventi e della Ripartizione Reclutamento e Formazione), si è fatto promotore dell'organizzazione della giornata di informazione sul Sistema AVA a cura del Consiglio Direttivo dell'ANVUR, tenutasi presso l'Università degli Studi di Trieste il 26/11/2012. A tale iniziativa hanno

partecipato rappresentanti del personale docente e del personale tecnico-amministrativo dei tre atenei regionali.

È seguita, inoltre, una capillare diffusione, presso i soggetti interessati, delle novità normative in materia.

Nell'ambito di un sistema di relazioni sindacali, sono stati organizzati 16 incontri sindacali, affrontando 19 argomenti diversi. In particolare, per le materie oggetto di contrattazione integrativa, sono stati sottoscritti 2 accordi integrativi ed espletato il relativo iter di approvazione e di esecuzione.

Fra gli argomenti affrontati, particolare rilevanza è stata alla premialità del personale tecnico-amministrativo, con la definizione della procedura per la presentazione annuale delle proposte di Progetti di Ateneo, per la loro valutazione e l'incentivazione del personale coinvolto.

Inoltre, relativamente ai compensi accessori al personale per incarichi aggiuntivi "ex art. 116", sono state predisposte 14 delibere di autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, con l'espletamento del relativo iter di pagamento ai dipendenti.

In tema di valutazione del personale, vanno segnalate due importanti innovazioni:

- 1) l'espletamento della procedura di Progressione Orizzontale (anno 2011) del personale tecnico-amministrativo, con la valutazione dei titoli di 459 partecipanti, per la prima volta in modalità on-line, mediante la predisposizione di un applicativo gestionale da parte degli uffici competenti e della Divisione ISI, senza il ricorso a risorse esterne;
- 2) l'estensione al personale con incarico di posizione organizzativa del sistema di lavoro per obiettivi, già impiegato per il personale dirigenziale, come definito nel Piano triennale della performance.

Particolare attenzione è stata rivolta alle tematiche di procedimento amministrativo, pubblicità degli atti e accesso alle informazioni, semplificazione e snellimento delle procedure.

In applicazione della Legge n. 241/90 e s.m.i., è stata effettuata una ricognizione dei procedimenti/procedure dell'Amministrazione Centrale: l'acquisizione delle informazioni è avvenuta con l'ausilio di un applicativo gestionale, sviluppato dagli uffici competenti, che ha permesso l'analisi e la reportistica, per individuare gli atti eventualmente delegabili, i procedimenti trasversali, quelli rilevanti, nonché i tempi dei medesimi.

L'analisi ha rappresentato uno degli strumenti utilizzati per la definizione delle Linee Guida di riorganizzazione, approvate dal Consiglio di Amministrazione 17 luglio, 31 ottobre, 5 e 20 dicembre 2012.

Per la gestione informatizzata delle delibere degli Organi collegiali di governo è stato sviluppato il progetto di applicazione e implementazione del sistema "Titulus Organi", che interessa sia la fase propositiva (bozze di delibera) che quella deliberativa (verbali definitivi), con la previsione delle fasi di archivistica (deliberazioni in copia conforme) e di divulgazione (messa in rete dei verbali completi).

In ambito legale è stata svolta un'intensa attività consultiva indirizzata a dirimere le numerose problematiche riguardanti l'esecuzione dell'appalto per i lavori di riqualificazione di immobili.

Nell'ambito del riassetto gestionale dei centri di spesa autonomi, risulta di rilievo l'esito del processo di riorganizzazione che ha interessato il Centro Servizi di Ateneo per il Trasferimento delle Conoscenze – Centracon.

Le singole unità organizzative confluite nel Centracon, ricondotte a unitarietà di gestione, hanno progressivamente armonizzato i propri regolamenti di funzionamento, mantenendo le autonomie decisionali dei singoli organi di indirizzo scientifico.

I servizi delle Edizioni Università di Trieste (EUT), del Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA), del Sistema museale di Ateneo (SmaTs) e del Museo nazionale dell'Antartide (MNA) - Sezione di Trieste hanno operato in un'ottica di sviluppo e progressivo miglioramento dei servizi offerti, sia alla comunità accademica che agli stakeholder.

Area/Divisione Affari Istituzionali

Per quanto concerne il processo di internazionalizzazione, è stato dato notevole impulso all'attività di accoglienza degli studenti in mobilità dall'estero. Particolare significato va attribuito, inoltre, all'acquisizione di un appartamento in zona Urban di proprietà dell'Erdisu, per uso foresteria a disposizione dei docenti ospiti (*visiting professors*), per motivi didattici, presso le strutture accademiche dell'Ateneo. Formalizzate tutte le pratiche relative alla convenzione di utilizzo e al pagamento del corrispettivo all'Erdisu, nel 2012 l'appartamento è stato utilizzato da metà novembre da un docente per tre settimane.

L'attività di consulenza e collaborazione degli uffici, dedicati alla comunicazione e all'organizzazione degli eventi, ha permesso la realizzazione di 40 convegni nazionali e 18 internazionali. Tutti gli eventi sono stati promossi attraverso l'inserimento web di immagini illustrative e interviste radiofoniche, messe in onda all'interno del programma UniTs On Air, dedicato alle iniziative di Ateneo ed effettuate dall'emittente locale RadioAttività.

Particolare attenzione è stata dedicata ai servizi di supporto alla ricerca, anche mediante la configurazione, l'implementazione e l'utilizzo di nuovi applicativi gestionali (MODULI UGOV CO, PLANNING, PROGETTI). L'analisi si è incentrata sulla tassonomia in materia, sugli schemi di finanziamento e sull'allocazione dei costi di personale dedicato ad attività di ricerca sui vari progetti.

Le specifiche problematiche emerse nella gestione amministrativa e contabile dei progetti europei hanno portato, nell'estate, alla costituzione di un Tavolo tecnico per la rendicontazione delle spese di personale nei progetti Interreg; i lavori sono attualmente in corso, ed hanno fatto emergere criticità analoghe anche per altre tipologie di progetti, il cui approfondimento è stato rinviato ad una fase successiva.

Riveste, inoltre, rilevanza l'attività di collaborazione con altre istituzioni pubbliche, in particolare quella avviata, in linea con l'accordo di cooperazione Udine - Trieste, tra gli uffici dottorati dei due Atenei, con la costituzione di un gruppo di lavoro con l'obiettivo di razionalizzare e ottimizzare le procedure e allineare i regolamenti per facilitare attivazione di dottorati interateneo.

Le novità introdotte dalla legge n. 240/2010, in tema di offerta didattica e piani di studio, affiancate dalle previsioni del Codice dell'Amministrazione digitale e dalle linee guida interministeriali per la digitalizzazione dei servizi e la progressiva dematerializzazione delle procedure, hanno indotto i percorsi di riorganizzazione dell'offerta formativa, accompagnati da complesse e molteplici azioni, mirate al miglioramento dei servizi *on-line* già esistenti e alla proposizione di nuovi servizi.

Inoltre, sono seguite importanti azioni per migliorare il modello relazionale tra gli ex Centri Servizi di Facoltà e l'Amministrazione centrale, attraverso l'analisi delle procedure legate alla programmazione/definizione dell'offerta didattica, alla calendarizzazione degli adempimenti delle varie strutture coinvolte per la predisposizione ed il successivo caricamento dei piani di studio nei tempi previsti, condizione necessaria anche per l'utilizzo della procedura appelli *on-line* e verbalizzazione degli esami *on-line*. L'iniziativa, che pure ha dato risultati positivi, ha evidenziato la necessità di un ancora maggior raccordo tra le Segreterie Studenti e i referenti dell'offerta formativa presso gli attuali Dipartimenti.

È stata portata a termine la fase di test per permettere l'autoarchiviazione della tesi in formato elettronico da parte dello studente, legata al flusso della presentazione della domanda *on line* del conseguimento titolo.

Come previsto dalla delibera del SA del 19/04/2011, con la sessione straordinaria dell'a.a. 2011/12, è stata estesa a tutti i corsi di laurea magistrale, specialistica e vecchio ordinamento l'autoarchiviazione della tesi. Ancora per questa sessione, è prevista anche la presentazione della tesi in formato cartaceo. L'autoarchiviazione elettronica è stata già attuata nella precedente sessione, in via sperimentale, con esito positivo, dalle ex Facoltà di Scienze della Formazione, Scuola di Lingue moderne per Interpreti e Traduttori e Scienze MMFFNN.

In applicazione alla normativa relativa alla decertificazione (L 12 novembre 2011, n 183) sono stati portati a termine i test per permettere allo studente la stampa da Esse3 del modulo di autocertificazione, da presentare alle amministrazioni pubbliche in sostituzione alle certificazioni. Le autocertificazioni saranno a breve disponibili in produzione.

Per la traduzione del Diploma Supplement, si è conclusa, inoltre, la fase di test e sono state ultimate le verifiche in merito alla corretta implementazione delle traduzioni. Tenuto conto delle problematiche emerse proprio in relazione alla traduzione dei testi in inglese, il DS viene rilasciato, in via sperimentale, su richiesta degli interessati, previa verifica della completezza e correttezza dei dati.

Area/Divisione Risorse Umane

Per far fronte alla progressiva contrazione del FFO, sono state sviluppate e consolidate molteplici azioni mirate, in generale, al contenimento della spesa del personale.

Per quanto attiene al reclutamento del personale docente e ricercatori, a chiusura della programmazione del personale 2010-2012, è stata completata l'istruttoria per l'emissione dei provvedimenti relativi alla nomina di 29 ricercatori.

Sono state, inoltre, gestite le procedure per l'assunzione di n. 10 ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24 L.n. 240/2010, nonché stipulati n. 13 contratti di rinnovo.

In riferimento all'anno accademico 2011/2012, sono stati stipulati n. 978 contratti di docenza sostitutiva e di didattica integrativo o tecnico pratica.

Permanendo gli effetti della manovra finanziaria 2010/2012 (L.n. 122/2010), che ha introdotto la limitazione alle spese per attività formative per tutte le pubbliche amministrazioni, nella misura del 50% della spesa, sostenuta nell'anno 2009, per le medesime finalità, sono state adottate le soluzioni per evitare un significativo contenimento delle attività.

Le docenze esterne per attività formative a favore del personale tecnico-amministrativo sono state affidate a persone/scuole di formazione dell'ambito universitario, come previsto dalla manovra succitata. Analogamente agli anni precedenti, si è cercato di privilegiare, per quanto possibile, l'utilizzo di risorse interne, nonché a organizzare in sede iniziative formative per un numero significativo di personale,

coinvolgendo contemporaneamente gli uffici dell'Amministrazione centrale e le strutture dipartimentali e didattiche.

Parallelamente alle modalità d'aula tradizionali, nel corso del 2012 è stato avviato un percorso sperimentale di formazione a distanza, condiviso con le Università di Torino, Roma Sapienza, Bari e Salento.

Il progetto, sviluppato dagli addetti alla formazione e dai tecnici-informatici che ne hanno studiato la fattibilità e consentito la realizzazione, si è concretizzato in due giornate di formazione (17 giugno e 17 ottobre per un totale di 8 ore di videoconferenza), sui temi dello smaltimento dei rifiuti (SISTRI) e sul rischio chimico nei laboratori di ricerca.

Il progetto, che sarà replicato nel 2013 su altre tematiche, riveste particolare importanza per due ordini di motivi:

- formare personale con competenze specialistiche, per il quale risultano troppo costose l'organizzazione di corsi in sede o la frequenza a formazione esterna
- creare rete e famiglie professionali fra colleghi degli Atenei italiani specializzati in determinate materie "di nicchia".

Particolare significato va attribuito alla predisposizione in largo anticipo del piano di formazione del personale t.a. per l'anno 2013: per la prima volta è stato approvato e condiviso con le organizzazioni sindacali e le rappresentanze sindacali unitarie nel mese di dicembre 2012, rispettando, quindi, le tempistiche necessarie per garantire l'avvio dell'attività formativa già da gennaio 2013.

In un'ottica di miglioramento dei servizi *on-line* nella gestione del personale, è stata avviata un'indagine di mercato, con avviso per ricerca di manifestazione di interesse, per l'acquisizione di un programma informatico per la gestione delle presenze del personale tecnico-amministrativo.

Parallelamente è in corso un'analisi delle normative e delle prassi in materia di presenze/assenze, finalizzata alla stesura di un documento che conterrà regole e indicazioni sull'orario di lavoro e sulla concessione di permessi, congedi e aspettative.

Area/Divisione Gestione economico-finanziaria

La dematerializzazione delle procedure ha coinvolto anche gli uffici dedicati al pagamento degli stipendi. Sono stati eliminati i passaggi cartacei tra Ateneo e Istituto cassiere in relazione al pagamento mensile degli stipendi, utilizzando a tal fine il solo canale informatico, istituendo anche una procedura più snella per il pagamento su conti correnti esteri, modalità sempre più richiesta soprattutto da collaboratori con rapporto di lavoro non dipendente.

A partire dal 1° gennaio 2012, il Progetto di Ateneo per l'introduzione della contabilità economico-patrimoniale, avviato già a partire da ottobre 2009, ha visto il suo ingresso in produzione su piattaforma UGOV-CO di Cineca, che ha sostituito il preesistente SAP R/3. Si è quindi passati dalla contabilità finanziaria strutturata su "n" bilanci alla contabilità economico-patrimoniale e al bilancio unico di Ateneo. Come già segnalato agli Organi di Ateneo, la partenza anticipata, rispetto al termine di legge del 1° gennaio 2014, consentirà al nostro Ateneo di beneficiare di risorse premiali aggiuntive.

Sempre relativamente all'introduzione della contabilità economico-patrimoniale, si segnala che, a partire dal mese di giugno 2012, sono stati avviati i lavori di configurazione del nuovo modulo Planning Cineca per la "Pianificazione e la Programmazione", che gestisce, insieme al Budget economico e degli investimenti unico di Ateneo per l'anno di budget, anche il Piano economico-finanziario triennale, la Classificazione della spesa per missioni e programmi e il Riclassificato L.n. 240/2010, documenti di programmazione che si rendono obbligatori a partire dal 2014. Trattandosi di un progetto pilota anche per Cineca, la fase di analisi e la successiva fase di sviluppo e di test sono state piuttosto onerose per gli uffici coinvolti.

Importanti novità normative hanno coinvolto l'approvvigionamento di beni. Alle tradizionali metodologie di acquisizione dei beni si è affiancata, in corso d'anno, la sperimentazione delle nuove procedure previste dalle recenti norme sull'utilizzo del sistema del Mercato Elettronico per le Pubbliche Amministrazioni (MEPA).

È stata, inoltre, conclusa la procedura di scelta del contraente per l'acquisizione di idonea segnaletica per il Campus di P.le Europa, con una fattiva attività di supporto al RUP svolta dagli uffici competenti.

Area/Divisione Edilizia e Tecnica

Le azioni di completamento, ristrutturazione, riqualificazione, manutenzione straordinaria, restauro, messa a norma, collaudo dei manufatti si sono realizzate contemperando i numerosi vincoli e adempimenti, anche in tema di sicurezza, con il decremento costante di risorse finanziarie e professionali.

Per la riqualificazione e restauro dell'immobile di Via Lazzaretto Vecchio n. 8, si è svolta l'attività di gara, con il coinvolgimento del responsabile della struttura sia come RUP che come componente delle

Commissioni di gara e per la verifica delle offerte anomale. In quest'ambito si è svolta e conclusa la verifica delle offerte anomale, si è individuato l'impresa affidataria e pronunciata l'aggiudicazione provvisoria il 19 dicembre 2012.

Sono stati affidati i lavori di esecuzione ponteggi per l'installazione dei bassorilievi nell'atrio destro dell'Edificio "A" di Piazzale Europa e fornita assistenza alla Direzione Lavori.

L'intervento relativo ai lavori di riqualificazione del complesso "ex Ospedale Militare" di Trieste e sua trasformazione in residenza per studenti universitari è stato interessato da numerosi e significativi eventi. Sul piano strettamente tecnico si evidenziano l'approvazione della 4^a perizia di variante (CdA 27 giugno 2012) e la conclusione delle opere di bonifica e messa in sicurezza del sito (come da atto di collaudo 4 dicembre 2012).

Nei primi mesi del 2012 è giunto a completamento l'accatastamento dello stabile, denominato "Edificio Q", a seguito della ristrutturazione e del suo ampliamento. Si è inoltre provveduto a produrre istanza del Certificato di Prevenzione Incendi, il cui rilascio è in corso da parte del Comando provinciale dei Vigili del Fuoco.

Merita particolare menzione la gestione del contratto Facility Management 2 con Marco Polo e l'attività sinergica degli uffici amministrativi e tecnici, specie in ambito legale, per il recesso dello stesso.

Tramite il portale Consip, è stata realizzata l'attivazione del Servizio Energia e si sono svolte le trattative, finalizzate all'ottenimento dei lavori di riqualificazione di primo e secondo lotto dell'anello di teleriscaldamento, mediante uno stanziamento extracontratto, beneficiando delle scontistiche Consip e senza l'onere di procedere ad una gara.

A conclusione del rapporto contrattuale con la società Europa Gestioni Immobiliari - E.G.I., concluse le operazioni propedeutiche alla riconsegna, l'immobile di via Sant'Anastasio è stato restituito alla proprietà, a seguito del trasloco di tutte le strutture (Facoltà di Architettura e Facoltà di Psicologia, Servizio bibliotecario d'Ateneo, aule e sale studenti).

In tale contesto, è stato formulato il "*Piano di trasferimento e ricollocazione*" di dette strutture, finalizzato alla riorganizzazione e razionalizzazione dell'uso degli spazi universitari nei diversi edifici, approvato dal CdA 31 ottobre 2012.

Area/Divisione Infrastrutture e Servizi Informativi

Le attività informatiche e tecniche svolte nel 2012, oltre a rappresentare una costante interfaccia con le strutture dell'Ateneo, sono state particolarmente orientate all'intrattenimento di relazioni esterne con altri Enti di Ricerca e con i fornitori.

Si sono mantenute, anche tramite il Gruppo ICT del CODAU, intense relazioni con altri Atenei ed Enti di Ricerca. Le possibilità di confronto e scambio si sono rivelate estremamente utili nella stesura condivisa di documenti previsti da normative, ad esempio il Piano di Disaster Recovery e Business Continuity da presentare alla DigitPA.

La condivisione di comuni esigenze ha inoltre aumentato la forza contrattuale e, di conseguenza, l'ottenimento di sconti da parte di fornitori comuni.

È stato, inoltre, avviato il processo di outsourcing della posta elettronica Studenti in ambiente cloud-computing.

Il coinvolgimento ricorrente nelle molteplici azioni di miglioramento dei servizi *on line*, anche con riferimento alle recenti normative in materia, ha prodotto importanti risultati, oltre alla creazione di nuovi prodotti.

Il personale docente è stato abilitato alla firma digitale, ai fini della verbalizzazione on line; è stata effettuata l'analisi per la realizzazione dell'interfaccia, necessaria all'invio in conservazione sostitutiva dei verbali d'esami (marzo-dicembre) e per la gestione del ciclo di vita del certificato (emissione, revoca, rinnovo) da parte della Registration Authority di Ateneo.

Di pari importanza è stata l'attività orientata all'adeguamento dell'applicativo, già esistente per il controllo del flusso della docenza sostitutiva (Flufabi), alla contabilità economico-patrimoniale.

L'introduzione della contabilità economico-patrimoniale, e del relativo applicativo gestionale, ha comportato anche la necessità dell'analisi per la migrazione delle tasse studenti da Esse3 a UGOV contabilità e la gestione delle problematiche legate al funzionamento del mandato informatico.

A supporto del processo di internazionalizzazione dell'Ateneo, è stata svolta un'approfondita analisi per la gestione delle attività necessarie al rilascio del Diploma Supplement, nella banca dati di Esse3 e specifiche azioni e interventi nelle banche dati gestionali di Ateneo (RAD, Preoff.f, UGOV, Esse3, CSA, ambiente locale di sviluppo software, web di ateneo).

Piano triennale della performance (triennio 2011-2013) – obiettivi 2012

Nell'ambito dell'aggiornamento del piano della performance, il Consiglio di Amministrazione 22 marzo 2012 ha formalizzato il conferimento degli obiettivi 2012.

Allegato n. 5 – Risultati del sistema di valutazione per obiettivi (performance individuale)

Obiettivi comuni di Ateneo anno 2012 (strutture dell'Amministrazione Centrale e Dipartimenti)

a) Amministrazione Centrale

1° SEMESTRE 2012	INDICATORI INDIVIDUATI	ESITO VERIFICA RISULTATI
Rendicontazione sociale: partecipazione fattiva alla redazione del Bilancio sociale di Ateneo	1. Tempestività 2. Completezza 3. Fruibilità dei dati forniti	Nel corso del 2012 sono state avviate le attività relative alla predisposizione del Bilancio Sociale 2010/2011. Le prime richieste di aggiornamento dati ai diversi uffici dell'Ateneo sono state effettuate tra febbraio e marzo 2012, dando la precedenza ai dati che sarebbero serviti anche per la redazione della Relazione del Magnifico Rettore per l'anno 2011. Ai vari uffici interpellati sono state date mediamente tre/quattro settimane di tempo per fornire i dati richiesti. Tutti gli uffici hanno generalmente risposto in maniera tempestiva ed esauriente. Si è registrata quindi una buona collaborazione da parte di tutte le strutture coinvolte. Piccoli ritardi (al massimo di un paio di settimane) nell'invio dei dati richiesti sono stati motivati dalle strutture con scadenze più immediate ed urgenti a cui dovevano far fronte. Pertanto, si ritiene che l'obiettivo si possa considerare collettivamente raggiunto.
Trasparenza dell'attività amministrativa: miglioramento della qualità dei dati pubblicati su web, relativi alla struttura e alle sue attività	Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità: stato di attuazione aggiornato a dicembre 2012	Il documento, pubblicato sul sito web di Ateneo, illustra le azioni intraprese e il percorso compiuto al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, intesa nella nozione di "accessibilità totale" delle informazioni. Dall'analisi del documento emerge un complessivo e diffuso allineamento tra le azioni compiute e gli adempimenti richiesti dalla normativa. Inoltre, poiché l'attuazione del Programma comporta un impegno trasversale da parte di tutte le strutture dell'Ateneo, si ritiene che l'obiettivo si possa considerare collettivamente raggiunto.

a) Amministrazione Centrale (segue)

2° SEMESTRE 2012	INDICATORI INDIVIDUATI	ESITO VERIFICA RISULTATI
Piano per la fascicolazione informatica dei documenti protocollati dagli uffici in relazione ai procedimenti di competenza: recupero del pregresso	Stato di fascicolazione dei documenti (rilevazione percentuale documenti non fascicolati)	Dall'analisi effettuata è possibile affermare che vi è stato un aumento delle richieste di consulenza e/o informazioni in merito all'applicativo Titulus e, più in generale, della partecipazione alle iniziative formative incentrate sull'utilizzo del medesimo. Come unica nota metodologica, si segnala che, essendo possibile avere solo un'evidenza complessiva dei documenti non fascicolati dall'introduzione di Titulus a oggi, quindi non riferita al solo 2012, per garantire l'omogeneità, tutti i dati sono stati elaborati con la medesima finestra temporale (2002 - 2012). Dalla rilevazione emerge che il 68% delle strutture esaminate si colloca sopra il 75% del recupero del pregresso (15 strutture su 22), determinando quindi

		una distribuzione di 2/3 della popolazione sopra il 75° percentile. L'obiettivo si può ritenere complessivamente raggiunto.
Poteri di firma: valutazione delle deleghe di firma	Stato di inserimento dei dati nell'applicativo dedicato	Al fine di rilevare l'effettivo raggiungimento dell'obiettivo si è ipotizzato di verificare l'avvenuta implementazione della banca dati dedicata da parte delle strutture interessate. Dall'analisi effettuata risulta che tutti gli uffici coinvolti hanno inserito nell'apposita voce dell'applicativo Processi e privacy le informazioni richieste, permettendo così di proseguire nella valutazione delle deleghe di firma, attualmente in corso di svolgimento. Pertanto, si ritiene che l'obiettivo si possa considerare collettivamente raggiunto.

b) Dipartimenti

1° e 2° SEMESTRE 2012	INDICATORI INDIVIDUATI	ESITO VERIFICA RISULTATI
Progetto "Contabilità economico-patrimoniale": collaborazione, per la parte di propria competenza, all'attività di implementazione e messa a regime del nuovo sistema di contabilità economico-patrimoniale	1. Tempestività 2. Completezza 3. Fruibilità dei dati forniti	Per effetto del passaggio alla contabilità economico-patrimoniale, anche i Dipartimenti hanno dovuto sostenere una serie di attività straordinarie: - Importazione manuale dei documenti gestionali ante 2012 - ciclo attivo e passivo - Importazione manuale dei progetti ante 2012 - Collaborazione alla ricostruzione dello Stato patrimoniale iniziale al 31.12.2011 Con riferimento al coinvolgimento dei segretari dei Dipartimenti nel progetto di riforma del bilancio dell'Ateneo, si è potuto osservare nel corso del 2012 un atteggiamento più collaborativo rispetto al 2011. Non sono mancati errori, imputabili all'oggettiva difficoltà del passaggio al nuovo modello contabile ma anche, almeno in parte, alla scarsa attenzione prestata al rispetto delle indicazioni fornite e alle assenze dall'attività di formazione proposta nel 2011. Tuttavia, si può affermare che complessivamente i Dipartimenti hanno seguito il cambiamento in atto. Si segnala l'atteggiamento propositivo del segretario del Dipartimento di Ingegneria e Architettura, che ha affrontato i problemi offrendo soluzioni, approccio che si auspica possa caratterizzare, in futuro, tutte le strutture. Pertanto, si ritiene che l'obiettivo si possa considerare collettivamente raggiunto.
Trasparenza dell'attività amministrativa: miglioramento della qualità dei dati pubblicati su web, relativi alla struttura e alle sue attività	Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità: stato di attuazione aggiornato a dicembre 2012	Il documento, pubblicato sul sito web di Ateneo, illustra le azioni intraprese e il percorso compiuto al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, intesa nella nozione di "accessibilità totale" delle informazioni. Dall'analisi del documento emerge un complessivo e diffuso allineamento tra le azioni compiute e gli adempimenti richiesti dalla normativa. Inoltre, poiché l'attuazione del Programma comporta un impegno trasversale da parte di tutte le strutture dell'Ateneo, si ritiene che l'obiettivo si possa considerare collettivamente raggiunto. L'Ateneo ha anche vinto il premio per la trasparenza dei dati sul sito web bandito dalla Funzione Pubblica nel 2012 – Forum sulla Trasparenza

Obiettivi individuali anno 2012

a) Amministrazione Centrale

1° e 2° SEMESTRE 2012	INDICATORI INDIVIDUATI	ESITO VERIFICA RISULTATI
<p>Il numero degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile di struttura varia da un minimo di 2 a un massimo di 4 (per le strutture complesse); a ogni obiettivo è stato attribuito un peso specifico (in %). Tenendo conto della naturale differenziazione tra le strutture, in termini di funzioni svolte, è comunque possibile individuare una logica comune tra gli obiettivi assegnati, che risponde alla necessaria coerenza con gli obiettivi generali di Ateneo, in particolare con:</p> <ul style="list-style-type: none">- consolidare e ampliare l'offerta dei servizi on line;- rafforzare l'affidabilità, la sicurezza e la tempestività dei flussi di dati/informazioni, in ottica di sistema;- implementare la mappatura delle attività e dei processi connessi agli obiettivi strategici <p>A metà 2012 si è provveduto ad aggiornare o confermare gli obiettivi assegnati, sulla base di specifiche segnalazioni da parte degli interessati.</p>	<p>Rispetto delle scadenze temporali fissate da esigenze istituzionali. Ove possibile, sono stati individuati anche specifici indicatori quantitativi.</p>	<p>Tenendo conto della modalità sperimentale di introduzione del sistema, si evidenzia che, in linea generale, il conseguimento degli obiettivi individuali non è stato rilevato mediante l'adozione di target o indicatori specifici di raggiungimento, ma attraverso una valutazione globale delle attività poste in essere dall'Ateneo e dai singoli responsabili.</p>

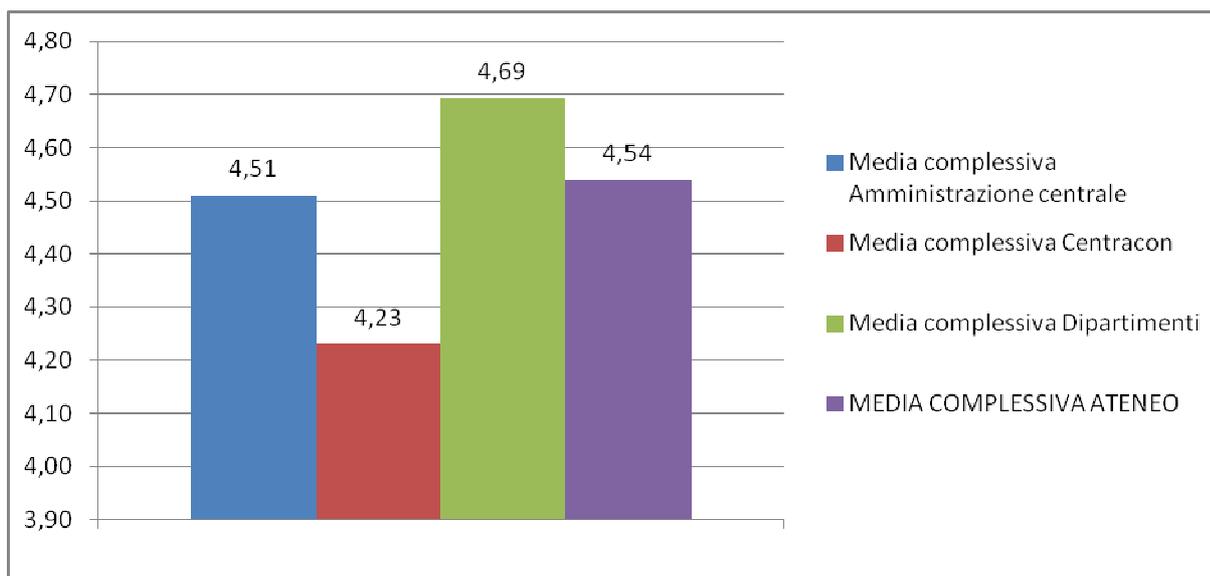
b) Dipartimenti

1° e 2° SEMESTRE 2012	INDICATORI INDIVIDUATI	ESITO VERIFICA RISULTATI
<p>Il numero degli obiettivi assegnati varia a seconda dell'incarico ricoperto: va da un minimo di 2 per alcuni segretari amministrativi, a un massimo di 6 per alcuni EP titolari di funzione professionale; a ogni obiettivo è stato attribuito un peso specifico (in %). Per quanto riguarda la necessaria coerenza con gli obiettivi generali di Ateneo, si può rilevare un legame in particolare con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - salvaguardare il livello di finanziamento delle attività di ricerca e dei servizi di supporto; - rafforzare l'affidabilità, la sicurezza e la tempestività dei flussi di dati/informazioni, in ottica di sistema; - stabilizzare il sistema di rendicontazione sociale. <p>A metà 2012 si è provveduto ad aggiornare o confermare gli obiettivi assegnati, sulla base di specifiche segnalazioni da parte dei responsabili interessati.</p>	<p>Rispetto delle scadenze temporali previste nell'ambito del complessivo passaggio al nuovo assetto istituzionale.</p> <p>In alcuni casi, per gli obiettivi assegnati ai titolari di funzione professionale, data la loro natura di supporto alla ricerca scientifica, sono stati individuati specifici indicatori.</p>	<p>Tenendo conto della modalità graduale di introduzione del sistema, si evidenzia che, in linea generale, il conseguimento degli obiettivi individuali non è stato rilevato mediante l'adozione di target o indicatori specifici di raggiungimento, ma attraverso una valutazione globale delle attività poste in essere dall'Ateneo e dai singoli segretari amministrativi di dipartimento.</p> <p>Per gli obiettivi assegnati ai titolari di funzione professionale, è stato possibile verificare l'effettivo contributo degli interessati alla qualità/quantità dei prodotti della ricerca a cui hanno collaborato.</p>

Allegato n. 6 Esiti valutazione dei comportamenti organizzativi (performance individuale)

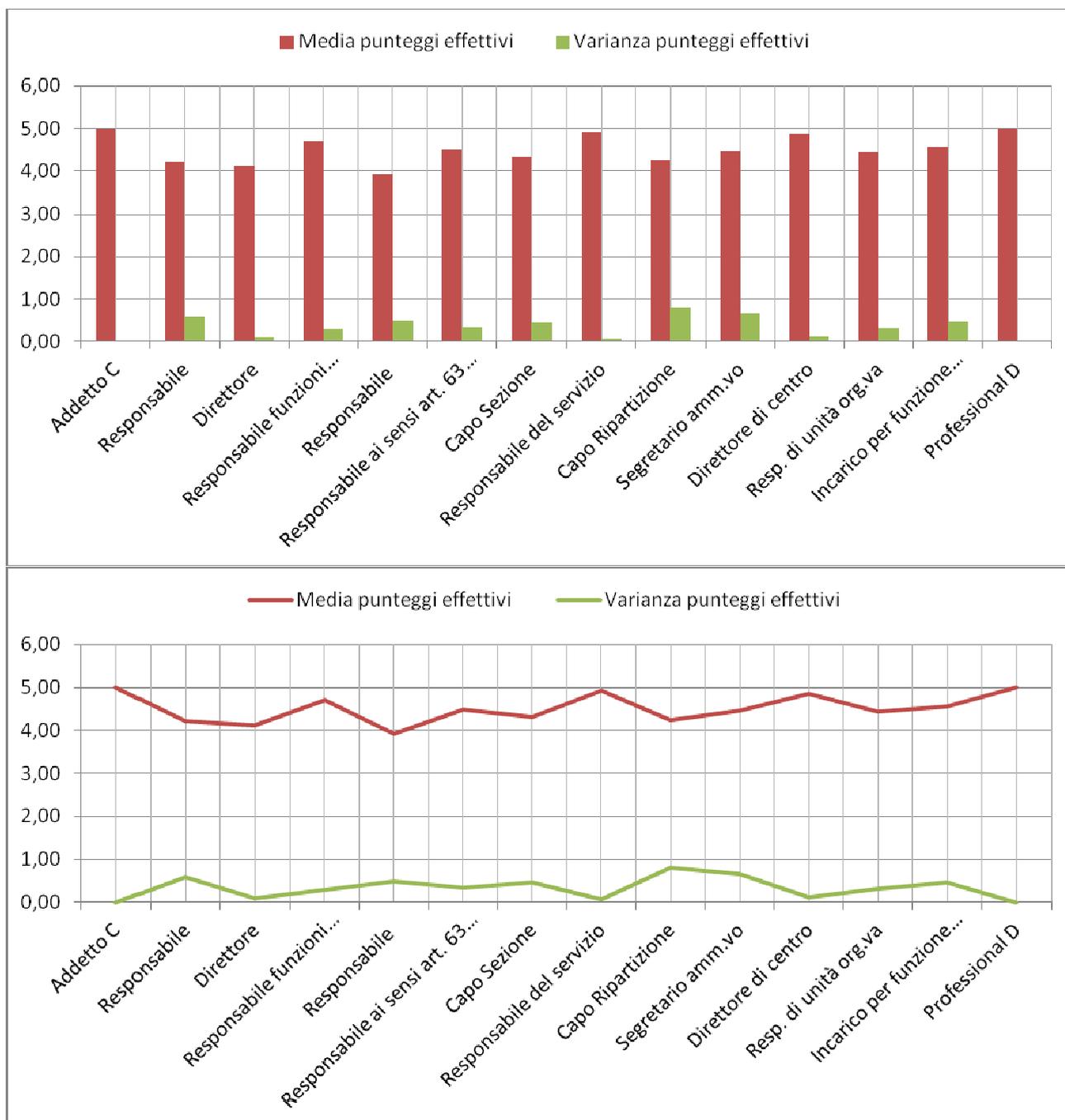
Analisi punteggi per macro strutture – scala di valutazione da 1 (min) a 5 (max)

Media complessiva punteggi Amministrazione centrale	4,51
Media complessiva punteggi Centracon	4,23
Media complessiva punteggi Dipartimenti	4,69
MEDIA COMPLESSIVA PUNTEGGI ATENEO	4,54



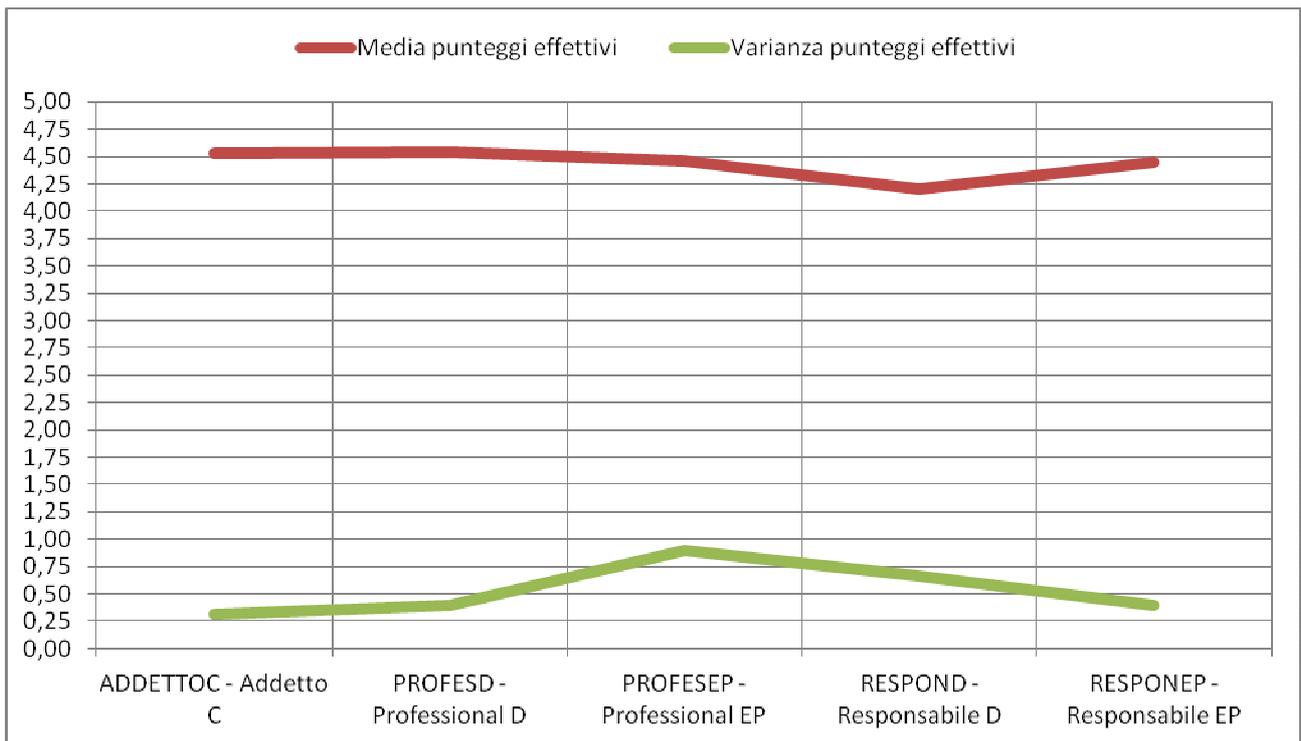
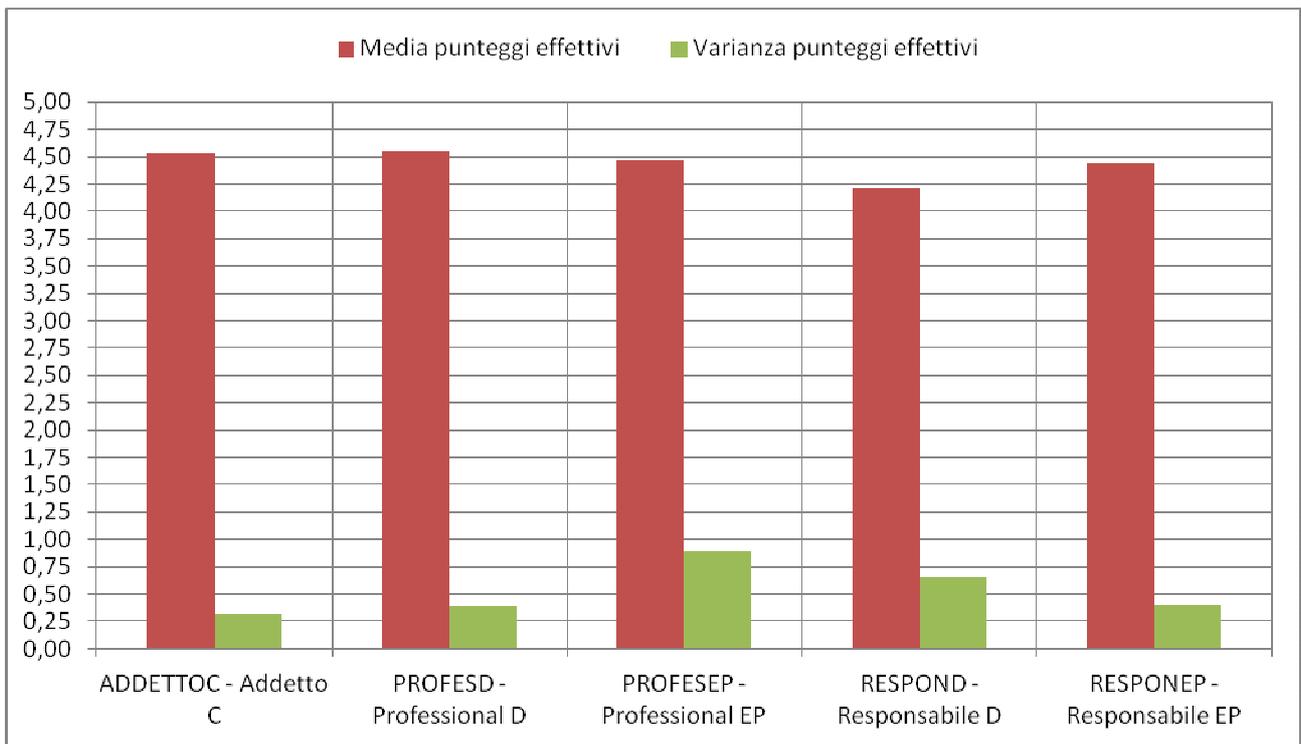
Analisi punteggi per tipologia di incarico – scala di valutazione da 1 (min) a 5 (max)

Incarico	R.U. valutate	Media punteggi effettivi	Varianza punteggi effettivi
Addetto C	1	5,00	0,00
Responsabile	8	4,22	0,59
Direttore	3	4,12	0,10
Responsabile funzioni specialistiche	12	4,70	0,29
Responsabile	1	3,93	0,49
Responsabile ai sensi art. 63 CCNL 1998/2000	27	4,48	0,34
Capo Sezione	13	4,32	0,45
Responsabile del servizio	5	4,92	0,08
Capo Ripartizione	29	4,24	0,80
Segretario amm.vo	13	4,46	0,67
Direttore di centro	1	4,86	0,12
Resp. di unità org.va	12	4,44	0,31
Incarico per funzione specialistica	11	4,57	0,47
Professional D	1	5,00	0,00
Media complessiva		4,52	
Totale complessivo	137		



Analisi punteggi per ruolo organizzativo – scala di valutazione da 1 (min) a 5 (max)

Ruolo Org.	R.U. valutate	Media punteggi effettivi	Varianza punteggi effettivi
ADDETTOC - Addetto C	5	4,53	0,32
PROFESD - Professional D	61	4,55	0,39
PROFESEP - Professional EP	12	4,47	0,89
RESPOND - Responsabile D	41	4,20	0,66
RESPONEP - Responsabile EP	18	4,44	0,40
Media complessiva		4,44	
Totale complessivo	137		



Allegato n. 7 Documenti del ciclo di gestione della performance (delibera CIVIT 5/2012)

Documento	Data di approvazione	Data ultimo aggiornamento	Link al documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	22/3/2012	22/3/2012	http://www.units.it/intra/DA/files/SISTEMA_VALUTAZIONE_2012.pdf
Piano della performance	a) 8/3/2011	b) 22/3/2012 c) 23/07/2013	a) http://www.units.it/operazionetrasparenza/files/piano_performance.pdf b) http://www.units.it/operazionetrasparenza/files/Piano_performance_2012.pdf c) http://www.units.it/operazionetrasparenza/files/Piano_performance_2013.pdf
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	a) 8/3/2011	b) III° stato attuazione: dicembre 2012	a) http://www.units.it/operazionetrasparenza/files/programma_trasparenza.pdf b) http://www.units.it/operazionetrasparenza/files/programma_trasparenza_stato_20121213.pdf
Standard di qualità dei servizi	a) Carta dei Servizi “Servizi Informativi – CENTRACON” b) Servizi minimi previsti nelle biblioteche (allegato al Reg.to del 22/5/ 2006) c) Carta servizi sportello disabili (in costante aggiornam.)	a) 14/12/2012	a) http://www.units.it/operazionetrasparenza/files/CartaServizi-SI-v1-0.pdf b) http://www.sba.units.it/reg c) http://www2.units.it/disabili/info/files/carta%20dei%20servizi.pdf