



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

INDICE

PARTE 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	2
PARTE 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.....	2
2.1. Il contesto esterno di riferimento.....	2
2.2. L'Amministrazione.....	2
PARTE 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	3
3.1. Obiettivi Strategici.....	3
3.2. Obiettivi individuali.....	5
PARTE 4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	8
4.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	8
4.2. Processo di raccolta dei dati	8
4.3. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.....	8

PARTE 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, costituisce il documento mediante il quale l'Amministrazione illustra a consuntivo a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati organizzativi e individuali raggiunti dall'Ateneo nel corso dell'anno precedente rispetto ai singoli obiettivi programmati e alla risorse impegnate.

La performance dell'Amministrazione viene analizzata sulla base dei contenuti del Piano triennale predisposto in attuazione del Sistema e Misurazione e Valutazione delle Performance, limitatamente all'annualità cui si riferisce la Relazione stessa (2013).

In un contesto di costante cambiamento, come quello che caratterizza il sistema universitario nazionale e la Pubblica Amministrazione nel suo complesso, l'Università degli Studi dell'Insubria, fin dalla prima stesura del piano triennale della performance (2011-2013), ha ritenuto opportuno un approccio graduale alla definizione ed alla implementazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

L'avviamento graduale del nuovo sistema discende anche dal profondo mutamento in atto nella organizzazione dell'intera Università.

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

2.1. Il contesto esterno di riferimento

Nel 2013 è continuato il trend negativo dell'andamento dell'economia italiana, già manifestatosi negli anni precedenti. Gli sforzi del Governo in termini di contenimento dello spesa pubblica hanno riguardato tutta la Pubblica Amministrazione in generale e pertanto anche il settore dell'Istruzione universitaria. Le recenti riforme del sistema universitario derivanti dalla normativa vigente hanno introdotto elementi innovativi su governance, reclutamento e stato giuridico dei docenti, accreditamento dei corsi di studio, diritto allo studio e valutazione dei risultati, attraverso un'attuazione graduale e subordinata a decreti legislativi e ministeriali.

2.2. L'Amministrazione

Personale dipendente

Il personale docente e tecnico amministrativo, nel suo complesso, rispetto al 2012, è riepilogato nelle seguenti tabelle:

tempi indeterminati				tempi determinati			
categorie	2012	2013	variazione	categorie	2012	2013	variazione
B	43	42	-1	B	3	2	-1
C	164	160	-4	C	11	14	3
D	91	89	-2	D			
EP	12	15	3	EP			
	310	306	-4		14	16	2

PROFESSORI E RICERCATORI								
tempi indeterminati				tempi determinati				
fascla	2012	2013	variazione	fascla	2012	2013	variazione	
PO	95	87	-8	RM	4	4	0	
PA	110	111	1	RD	3	14	11	
RU	169	167	-2		7	18	11	
	374	365	-9					

PARTE 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. Obiettivi Strategici

Nel Piano della performance anno 2013 sono stati individuati alcuni indicatori globali volti a misurare la performance complessiva dell'Ateneo ed il raggiungimento del livello atteso per i servizi.

Gli indicatori individuati sono raggruppati in 5 sezioni:

- Sostenibilità finanziaria
- *Customer satisfaction*
- Internazionalizzazione
- Accreditamento
- Posti letto per studenti

Nell'ambito della **sostenibilità finanziaria**, è stato individuato un indicatore finalizzato a valutare l'esito della verifica degli indicatori necessari per la definizione del contingente assunzionale 2013:

- Percentuale di punti organico derivati dal turn over che verranno riassegnati all'ateneo per il reclutamento nel 2013

Livelli di performance: Soglia 15%, Target 20%, Eccellenza 25%

Risultato: con Decreto Ministeriale 9 agosto 2013 n. 713 sono stati assegnati 3,06 punti organico pari al 26% dei punti organico derivati dalle cessazioni 2012 (11,60 punti organico cessati, il 20% è pari a 2,32). È stato raggiunto il livello di eccellenza.

Nell'ambito della soddisfazione degli utenti sui servizi erogati, si fa riferimento al progetto good practice, giunto alla quarta edizione. Il progetto good practice, coordinato e promosso dal Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano, raccoglie l'adesione di diverse decine di Università italiane. Si pone l'obiettivo di misurare e comparare le prestazioni di costo e qualità dei servizi amministrativi erogati dalle università. L'analisi di efficienza è affiancata da un'analisi di efficacia oggettiva e di customer satisfaction sui servizi di supporto amministrativo attraverso questionari rivolti a studenti, personale tecnico-amministrativo e docenti. I processi oggetto di valutazione sono quelli della gestione contabile, della gestione del personale, degli approvvigionamenti, dei servizi per la didattica, anche la pianificazione e il controllo, l'edilizia, i servizi generali e logistici, il welfare, i servizi informativi ed i servizi bibliotecari.

- Il quesito di riferimento per docenti e PTA è il seguente "Tenendo conto degli aspetti considerati, sono complessivamente soddisfatto dei servizi amministrativi di supporto erogati dall'amministrazione centrale di Ateneo [scala 1-4]"
- Il quesito di riferimento per gli studenti è il seguente "Sei complessivamente soddisfatto della qualità del servizio ricevuto dalla segreteria studenti? [scala 1-4]"

Livelli di performance:

- Soglia: almeno una delle categorie di personale intervistato (DOC, PTA; studenti) ha fornito oltre il 60% di risposte positive al quesito di riferimento
- Target almeno due delle categorie di personale intervistato (DOC, PTA; studenti) ha fornito oltre il 60% di risposte positive al quesito di riferimento
- Eccellenza tutte le categorie di personale intervistato (DOC, PTA; studenti) ha fornito oltre il 60% di risposte positive al quesito di riferimento

Risultato:

- La percentuale di risposte positive fornite dai docenti al quesito è pari a 73% (nel questionario somministrato è stata adottata una scala da 1 a 6 pertanto sono considerate positive le percentuali da 3 a 6);
- La percentuale di risposte positive fornite dal personale PTA al quesito è pari a 60% (nel questionario somministrato è stata adottata una scala da 1 a 6 pertanto sono considerate positive le percentuali da 3 a 6);
- La percentuale di risposte positive fornite dagli studenti al quesito è pari a 71,3% (nel questionario somministrato è stata adottata una scala da 1 a 4 pertanto sono considerate positive le percentuali da 2 a 4)

È stato raggiunto il livello di eccellenza.

Nell'ambito dell'**internazionalizzazione** si valuta l'attrattività dei corsi di studio attivi in ateneo nei confronti degli studenti stranieri. Nell'a.a. 2013/2014 verrà attivata la laurea magistrale Global Entrepreneurship Economics and Management - Imprenditorialità Economia e Management Internazionale, corso con mobilità internazionale con rilascio del doppio titolo con la F. Schiller University di Jena - Germania e con la University of Hohenheim – Germania.

Per misurare il grado di internazionalizzazione è stato individuato il seguente indicatore:

- percentuale di iscritti al primo anno stranieri che si iscrivono nell'a.a. 2013/2014 ai corsi dell'ateneo

Livelli di performance: Soglia 5,65% (dato medio dell'ultimo triennio), Target 6,3%, Eccellenza 7%

Risultato: iscritti al primo anno stranieri 158 su 2390, pari al 6,6% (data di riferimento 13/01/2014). È stato raggiunto un livello intermedio tra target ed eccellenza.

Nel 2013 è stato introdotto il sistema di **accreditamento** iniziale e periodico dei corsi di studio e delle sedi universitarie, della valutazione periodica della qualità, dell'efficienza e dei risultati conseguiti dagli atenei e il potenziamento del sistema di autovalutazione della qualità e dell'efficacia delle attività didattiche e di ricerca delle università.

L'ateneo è quindi impegnato nell'ottenere l'accreditamento iniziale dei Corsi di Studio già attivi e su tutti quelli che si intende istituire. La permanenza degli indicatori di Accredimento Iniziale verrà verificata ciclicamente ogni anno al momento della presentazione della Scheda SUA-CdS dei vari corsi di studio.

Per misurare il tasso di successo nell'accreditamento è stato individuato, come indicatore:

- percentuale di corsi di studio accreditati su numero di corsi di studio proposti

Livelli di performance: Soglia 94% (pari a due corsi non accreditati), Target 97% (pari ad un corso non accreditato), Eccellenza 100% (tutti i corsi accreditati)

Risultato: tutti i corsi sono stati accreditati. È stato raggiunto il livello di eccellenza.

Per quanto riguarda la **disponibilità di posti letto per studenti**, nel 2013 è prevista la graduale apertura dei primi tre piani del Collegio Carlo Cattaneo a Varese. Nel primo periodo dell'anno i posti disponibili sono stati 24 e la gestione è stata affidata al CIDIS (Consorzio Pubblico Interuniversitario per la gestione degli interventi per il diritto allo studio universitario). Successivamente i posti sono stati ampliati a 48 ed entro la fine dell'anno si renderanno disponibili 72 posti.

Per misurare il successo di questa iniziativa è stato individuato il seguente indicatore:

- numero di posti assegnati sul totale di posti messi a bando

Livelli di performance: Soglia 40, Target 50, Eccellenza 60

Risultato: i posti occupati a fine anno sono stati n. 68, altri 3 sono in assegnazione ma a partire dal nuovo anno 2014. È stato raggiunto il livello di eccellenza.

3.2. Obiettivi individuali

Nel 2013 il processo di definizione degli obiettivi individuali con relativi livelli di raggiungimento di risultati target al personale dirigente e alle elevate professionalità ha risentito delle difficoltà connesse al recente cambio del vertice politico e della fine del mandato del Direttore Generale: dal mese di giugno, infatti, sono iniziate le procedure per l'individuazione del nuovo Direttore Generale.

- Il processo di formalizzazione per l'assegnazione degli obiettivi individuali si è svolto in un arco temporale compreso tra maggio e luglio 2013. Gli obiettivi sono stati attribuiti e formalizzati dai rispettivi superiori gerarchici ed acquisiti dall'Ufficio sviluppo risorse umane.
- L'approvazione del Piano della performance da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 luglio 2013 è stato correlato ai lavori preparatori al passaggio alla contabilità economico patrimoniale, a decorrere dal 1 gennaio 2014. Pertanto, l'articolazione degli obiettivi del Direttore Generale e di diversi funzionari coinvolti è stata legata a questo importante passaggio.
- Una criticità legata all'assegnazione di tali obiettivi è dovuta al fatto che la formazione e la consulenza sono state fornite da Enti esterni (Politecnico di Milano e Kion/Cineca). Questo, di fatto, ha comportato un restringimento dei tempi a disposizione per il termine dei lavori non imputabile al personale.
- Il processo di consuntivazione dei risultati si è svolto nei mesi di febbraio/maggio 2013.

Di seguito vengono analizzati, in forma aggregata per ciascuna categoria di personale i risultati raggiunti sia rispetto agli obiettivi specifici che rispetto alla valutazione dei comportamenti organizzativi che ha riguardato esclusivamente il personale di categoria EP.

Direttore Generale e Dirigenti

Per il Direttore generale e i dirigenti la scheda obiettivi individuale è stata strutturata, come per lo scorso anno, tenuto conto della differente ponderazione data agli obiettivi globali d'Ateneo e quelli individuali schematizzati nella tabella seguente:

Schema dei pesi assegnati a indicatori globali e individuali Dirigenti

Figura professionale	Indicatori	2012
Direttore generale	globali	30
	individuali	70
Dirigenti	globali	15
	struttura	0
	Individuali	85
	comportamenti	0

Per quanto riguarda la sezione degli obiettivi globali d'Ateneo si rimanda alla sezione precedente. Non è prevista la valutazione dei comportamenti organizzativi.

Al Direttore Generale sono stati assegnati due obiettivi individuali di cui uno legato, come detto precedentemente, al passaggio alla contabilità economico patrimoniale e l'altro alla riorganizzazione del Settore della ricerca.

La ricerca, dapprima era supportata dal Centro di servizi Sisrit: già nel programma elettorale del Rettore entrato in carica, vi era il forte intendimento di riassorbire presso l'Amministrazione centrale, la gestione e la supervisione amministrativa dell'attività di ricerca svolta in Ateneo.

Nel corso del 2013, pertanto, il Centro Sisrit è stato disattivato ed è stato istituito il Settore per la ricerca.

Per entrambi gli obiettivi è stata raggiunta l'eccellenza.

Al personale dirigente sono stati attribuiti un totale di n. 5 obiettivi individuali. L'analisi dei risultati raggiunti evidenzia un grado di raggiungimento medio degli obiettivi attestato al livello Target/Eccellenza

I risultati complessivi rendicontati attraverso l'utilizzo della scala a 1200 punti evidenzia un valore medio di punteggio conseguito pari a 1061 punti, che, secondo quanto indicato dal sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ateneo, si traduce in una performance molto buona.

L'anno 2013 si è caratterizzato dalla presa di servizio, per il solo mese di dicembre, di un dirigente che, dalla categoria EP è diventato dirigente

Personale categoria EP

L'anno 2013 si è caratterizzato per la presa di servizio, in corso d'anno, di n. 4 unità di personale che dalla categoria D sono diventati EP; a dicembre un EP è diventato dirigente*.

Per il personale di categoria EP (n. 16*) la scheda obiettivi individuali è stata strutturata tenendo conto della differente ponderazione data agli obiettivi globali d'Ateneo, agli obiettivi individuali e ai comportamenti così come schematizzato nella tabella seguente:

Schema dei pesi assegnati a indicatori globali e individuali categoria EP

Figura professionale	Indicatori	2012
Personale di categoria EP	globali	10
	struttura	0
	Individuali	60
	comportamenti	30

Analisi risultati obiettivi individuali

Al personale di categoria EP sono stati attribuiti un totale di n. 30 obiettivi individuali.

L'analisi dei risultati raggiunti evidenzia un grado di raggiungimento degli obiettivi medio attestato al livello Target/Eccellenza

Analisi valutazione dei comportamenti organizzativi personale cat. EP

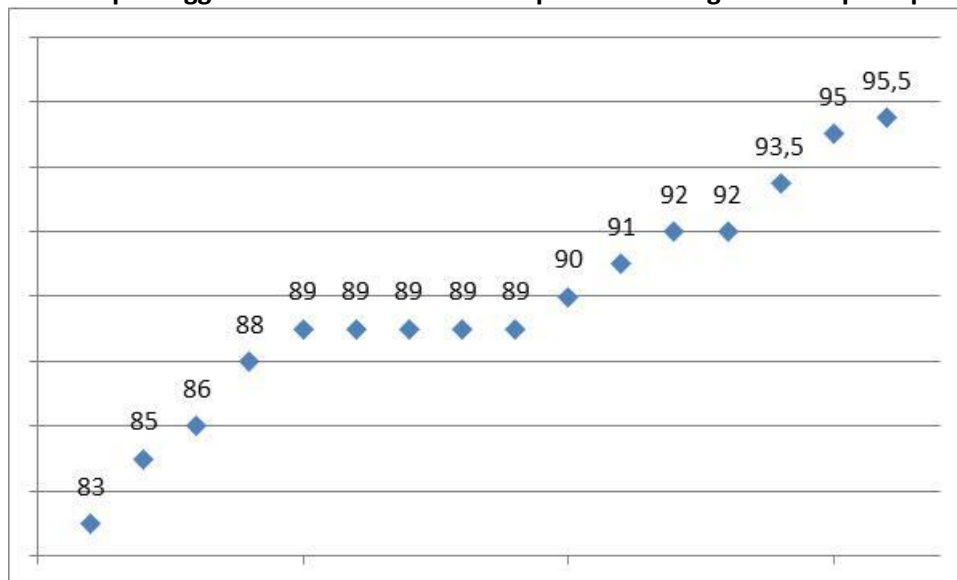
Nell'attesa di una revisione dell'intero sistema che si dovrà basare sull'analisi dei comportamenti attesi e differenziati per ciascun ruolo mappato all'interno del sistema di valutazione delle posizioni organizzative, nonché sulla ponderazione di ciascun comportamento organizzativo in relazione all'importanza che ad esso si attribuisce, per la singola posizione, la valutazione dei comportamenti organizzativi è avvenuta utilizzando la scheda già in uso per la valutazione del personale EP e di quello titolare di posizione organizzativa a decorrere dal 2010.

L'attuale scheda di valutazione prevede l'espressione di un giudizio da parte del valutatore rispetto a 10 aree comportamentali considerate trasversali alle diverse posizioni organizzative utilizzando una scala a 10 livelli. Le aree comportamentali trasversali oggetto di valutazione sono: l'affidabilità, la collaborazione e la

cooperazione, la flessibilità, la gestione e lo sviluppo dei collaboratori, l'innovazione e la propositività, l'orientamento all'utente, la pianificazione, l'organizzazione e controllo, il rispetto di norme e procedure tecniche, la soluzione dei problemi, la tensione al risultato.

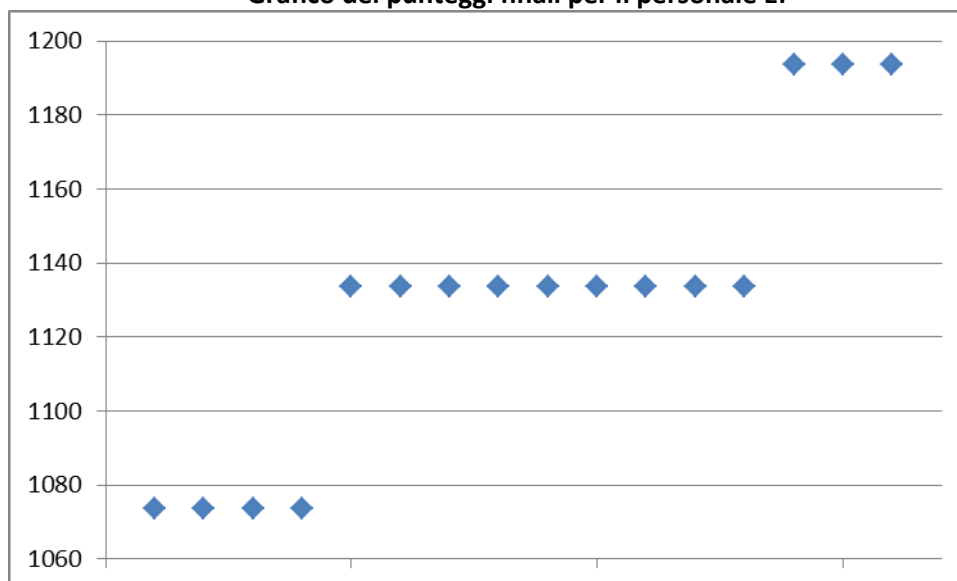
L'analisi di sintesi dei risultati evidenzia una distribuzione di punteggi come indicato in Figura 9, con una collocazione di tutti i valutati nella fascia di valutazione più alta (100 – 80 punti).

Grafico dei punteggi della valutazione dei comportamenti organizzativi per il personale EP



I risultati complessivi rendicontati attraverso l'utilizzo della scala a 1200 punti evidenzia un valore medio di punteggio conseguito dal personale di cat. EP pari a 1133 punti, che secondo quanto indicato dal sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ateneo si traduce in una performance media per il personale di categoria EP molto buona. Il grafico seguente mostra l'andamento dei punteggi finali raggiunti dal personale di categoria EP.

Grafico dei punteggi finali per il personale EP



PARTE 4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

4.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La presente relazione sulla performance per l'anno 2013, dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione verrà trasmessa al Nucleo di Valutazione di Ateneo - OIV e verrà pubblicato sul sito dell'Ateneo nell'apposita sezione dedicata al ciclo della performance.

4.2. Processo di raccolta dei dati

L'ufficio Programmazione e statistiche gestionali, che fornisce anche supporto al Nucleo di Valutazione ha raccolto i dati necessari al calcolo degli indicatori globali di ateneo. Per quanto riguarda gli obiettivi individuali, l'amministrazione ha provveduto a raccogliere il materiale necessario a definire il valore raggiunto, e in corrispondenza di esso è stato assegnato il punteggio corrispondente. Per il valore soglia il punteggio assegnato è di 500 punti, 1000 per il target e 1200 per l'eccellenza. Per valori intermedi è stato assegnato un punteggio intermedio, 700 tra soglia e target e 1100 tra target ed eccellenza. L'amministrazione ha anche provveduto a raccogliere le valutazioni dei comportamenti. I valori dei vari indicatori sono stati sinteticamente riportati nelle schede di rilevazione dei risultati. Le schede sono state firmate dai Responsabili della valutazione e controfirmati dai valutati.

4.3. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Punti di forza:

- Gli obiettivi, ancorchè assegnati in ritardo, sono stati per la maggior parte, sfidanti e performanti e i risultati attesi sono stati molto buoni;
- Diversi obiettivi sia globali che individuali hanno richiesto la collaborazione trasversale di più attori, in modo particolare del personale del Centro Sic e questo ha contribuito a migliorare la qualità dei servizi resi.

Criticità riscontrate:

- diffuso ritardo nel rispetto delle scadenze definite per ciascuna fase a partire dalle fasi di assegnazione degli obiettivi avvenuta con ritardo ad anno già iniziato per arrivare ai tempi ristretti con cui sono state effettuate le valutazioni.
- avendo attribuito tardi gli obiettivi è mancata una verifica intermedia sullo stato di raggiungimento degli obiettivi e, pertanto, non è stato possibile procedere con una rimodulazione degli stessi o dei livelli di targeting assegnati che si è tramutata in fase di consuntivazione in criticità.
- non è stato inoltre possibile organizzare un momento formativo per far comprendere i meccanismi della valutazione e quale momento di crescita professionale sia per i valutati che per i valutatori, con il permanere nell'immaginario collettivo del concetto di "pagelle".
- mancata definizione e valutazione dei comportamenti dei dirigenti;
- assenza di un sistema informatizzato di gestione della valutazione del personale che rende farraginoso e difficilmente gestibile il processo, soprattutto se interessa un numero elevato di unità di personale.