



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

2014

Adottata con Decreto Rettorale Repertorio n. 112/2015, prot. n. 6744/VII/13 del 26.02.2015

Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 4.3.2015



INDICE

1	PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	3
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	4
2.1	<i>Il contesto esterno di riferimento</i>	4
2.2	<i>L'amministrazione</i>	4
2.3	<i>I risultati raggiunti</i>	5
2.4	<i>Le criticità e le opportunità</i>	5
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	5
3.1	<i>Obiettivi della performance organizzativa</i>	5
3.2	<i>Obiettivi della performance individuale</i>	7
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	8
5	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	9
5.1	<i>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità</i>	9
5.2	<i>Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance</i>	9
6	ALLEGATI	10



1 PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

L'Università degli Studi di Bergamo ha adottato il Piano della Performance 2014-2016 con decreto rettorale rep. n. 182/2014, prot. n. 10332/I/1 del 18.04.2014; nel Piano sono descritte in modo sintetico le principali caratteristiche dell'Ateneo, con particolare riguardo a quelle informazioni che possono essere d'interesse per la comunità universitaria e per il territorio.

Nel Piano è esplicitata anche la missione dell'Ateneo e le linee strategiche che intende perseguire nell'arco del triennio considerato. A tal fine sono individuati i piani d'azione, gli obiettivi operativi e i relativi indicatori, che consentono di misurare e monitorare l'andamento complessivo dell'Ateneo e l'eventuale scostamento dalle linee strategiche delineate.

Il Piano definisce il livello prestazionale atteso relativamente alla sola attività amministrativa, che per semplicità si può raggruppare in tre macro aree: supporto all'attività didattica, supporto all'attività di ricerca e attività funzionali al mantenimento degli standard di qualità dei servizi e delle strutture.

Pertanto, come già più volte ribadito nei documenti sopra citati, non è oggetto del Piano la misurazione e valutazione dell'attività svolta dal personale docente e ricercatore.

L'Amministrazione ha adottato inoltre un documento, denominato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), che definisce i criteri rispetto ai quali misura e valuta la performance dell'organizzazione nel suo complesso, delle singole strutture di cui è composta e di tutto il personale contrattualizzato.

Infine, attraverso il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, adottato con decreto rettorale Rep. n. 42/2014 prot. n. 2184/I/8 del 29.01.2014, si forniscono agli utenti e più in generale alla cittadinanza, informazioni funzionali a rendere sempre più trasparente l'operato dell'Ateneo.

Il monitoraggio del ciclo della performance consente all'Amministrazione di tenere sotto controllo il funzionamento delle attività amministrative e di intervenire laddove si presentassero delle difficoltà e, allo stesso tempo, di allineare la propria azione anche rispetto alle esigenze che emergono dal confronto con i vari stakeholder dell'Università.

La presente Relazione rappresenta un'occasione per rendicontare nel modo più semplice e accessibile i risultati conseguiti dall'Ateneo in ambito amministrativo nel corso dell'anno 2014.



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

2.1 Il contesto esterno di riferimento

L'azione dell'Ateneo anche nel 2014 è stata condizionata dalle difficoltà a realizzare un significativo processo di programmazione in considerazione dei seguenti fattori:

- il continuo mutamento normativo;
- il ritardo con cui è stata comunicata la disponibilità del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) da parte del Ministero (dicembre 2014);
- la definizione della disponibilità del turnover per le nuove assunzioni soltanto nel mese di dicembre 2014.

Un significativo cambiamento nella modalità di determinazione del finanziamento ministeriale alle Università è stato introdotto con l'approvazione del D.M. 9.12.2014, n. 893 che prevede il costo standard per studente in corso.

Tale nuovo criterio, insieme alla quota di finanziamento assegnata sulla base della valutazione dell'attività degli Atenei, influirà in maniera significativa a rideterminare il finanziamento agli Atenei. Il nostro Ateneo infatti, storicamente sottofinanziato, ha beneficiato in modo rilevante di tali cambiamenti.

2.2 L'amministrazione

Come già indicato nel Piano della Performance, l'Università degli Studi di Bergamo è articolata in tre poli: il polo umanistico dislocato su più sedi di Bergamo Alta; il polo economico-giuridico situato in Bergamo Bassa; il polo scientifico-tecnologico ubicato nel comune di Dalmine e al Km Rosso, a pochi chilometri dalla città di Bergamo.

Gli studenti iscritti all'Università degli Studi di Bergamo nell'a.a. 2014/2015 sono poco più di 15.000, confermando così la dimensione raggiunta nel corso dell'ultimo decennio.

Occorre peraltro sottolineare che l'andamento delle immatricolazioni dell'a.a. 2014/2015 ha mostrato un significativo innalzamento del numero di immatricolati per la gran parte dei corsi di studio. Sembrerebbe quindi già avviarsi la fase di sviluppo indicata nel documento strategico "Unibg 20.20".

Il personale tecnico-amministrativo di ruolo in servizio all'1.01.2015 è pari a 212 unità di cui 3 Dirigenti a tempo indeterminato (di cui 1 in aspettativa con l'incarico di Direttore Generale); il numero di collaboratori ed esperti linguistici è pari a 11; il numero di docenti e ricercatori in servizio alla medesima data è pari a 322 unità.

Di seguito si riportano i dati del personale in servizio all'31.12.2014, divisi per ruolo:

RUOLO	TOTALE
<i>Collaboratori ed esperti linguistici</i>	11
<i>Dirigente*</i>	3
<i>Personale non docente</i>	209
<i>Professori Ordinari</i>	71
<i>Professori Associati</i>	117
<i>Ricercatori Universitari</i>	127
<i>Ricercatori Universitari a tempo determinato</i>	7
Totale complessivo	545

**incluso il Direttore Generale*



2.3 *I risultati raggiunti*

Gli obiettivi fissati all'inizio dell'anno 2014 ai diversi livelli della struttura sono stati positivamente conseguiti.

Come emerge dall'analisi dell'allegato 1, di cui si darà conto più nel dettaglio nel successivo paragrafo 3, i punteggi conseguiti dalle strutture non sono mai inferiori al 90% a cui corrisponde una valutazione "buona", secondo quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Nel paragrafo 3 si riporta inoltre una scheda sintetica che evidenzia il livello di differenziazione dei giudizi dei Dirigenti e dei Responsabili di servizio, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi individuali.

2.4 *Le criticità e le opportunità*

Come indicato nel Piano e nel Sistema di Misurazione e Valutazione, a settembre di ogni anno è prevista una fase di ricognizione e revisione degli obiettivi posti nel Piano della Performance, al fine di monitorare l'andamento dell'attività di ciascun Servizio e dei rispettivi Responsabili.

Nel 2014 tale monitoraggio è stato effettuato agli inizi di settembre: l'Amministrazione ha inviato tramite e-mail del 2 settembre la richiesta a tutti i Responsabili di Servizio di verificare l'andamento dell'attività del proprio Servizio rispetto agli obiettivi e ai target concordati con il Direttore Generale all'inizio del 2014. I Responsabili in questa fase di monitoraggio sono stati invitati a segnalare gli scostamenti rispetto alle prestazioni attese unitamente alla motivazione che ha comportato una variazione dei target e degli obiettivi da raggiungere.

Al termine del monitoraggio non è stato necessario aggiornare il Piano della Performance in quanto gli scostamenti segnalati dai Responsabili non erano di particolare rilievo.

3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 *Obiettivi della performance organizzativa*

Nell'allegato 1 alla presente Relazione sono riportate tutte le schede con l'indicazione degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura di I livello e all'Ateneo nel suo complesso, del punteggio conseguito e della relativa valutazione.

Come si evidenzia dalle schede, per la maggior parte degli obiettivi sono stati raggiunti i target fissati. Qualora invece il target sia inferiore al livello previsto, la casella corrispondente nella colonna "MISURAZIONE 2014" è stata evidenziata con colore rosa.

Per una lettura corretta dell'allegato 1 è opportuno illustrare la modalità con cui si è giunti alla rappresentazione degli obiettivi, alla loro pesatura e all'assegnazione di un target, rimandando all'allegato stesso per un'analisi più approfondita dei risultati conseguiti.

Innanzitutto gli obiettivi strategici, come già precisato nel Piano, sono definiti nella relazione illustrativa al bilancio previsionale annuale e triennale, che tiene conto anche dei diversi documenti di programmazione approvati dagli Organi dell'Ateneo.

A cascata sono stati individuati gli obiettivi operativi da assegnare al Direttore Generale e a ciascuna struttura, i relativi indicatori e i target, al fine di consentire una misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi stessi.

A differenza degli anni precedenti, il Piano relativo all'anno 2014, per la struttura "ATENEO", associa gli indicatori direttamente agli obiettivi strategici, ritenendo più opportuno individuare unicamente degli indicatori di portata generale che consentano di avere un rimando immediato del grado di realizzazione degli obiettivi strategici e della coerenza fra l'azione amministrativa e le linee guida indicate dagli Organi di indirizzo politico dell'Amministrazione.

Inoltre gli obiettivi e indicatori individuati per la struttura "ATENEO" si intendono di portata generale anche perché alla loro realizzazione concorrono la maggior parte delle strutture amministrative dell'Università. Viceversa, gli obiettivi strategici riportati nelle schede riguardanti i



Servizi sono da intendersi come aree all'interno delle quali s'inseriscono le attività di ciascuna struttura, con una valenza per lo più limitata all'esercizio in corso.

Conseguentemente la tabella indicata dalla CIVIT (oggi A.N.AC.) nella delibera n. 5/2012, allegato n. 2 alla presente, è compilata facendo riferimento unicamente alla scheda "ATENEO".

Nel caso di un obiettivo collegato a più indicatori, per l'assegnazione del punteggio si seguono i criteri stabiliti nel SMVP.

Il target da raggiungere nel 2014 è stato definito avendo a riferimento i risultati conseguiti nel 2013, cercando di migliorare il livello raggiunto, tenuto conto delle risorse disponibili.

Nel Piano della performance 2014, solo per la struttura "Ateneo", sono stati individuati tre target per la maggior parte degli indicatori:

- una prestazione minima, al di sotto della quale non si attribuisce alcun punteggio;
- un target parzialmente sfidante a cui viene assegnato il 50% dei punti corrispondenti al relativo indicatore;
- un target intermedio con l'80% del punteggio, al di sopra del quale viene assegnato il 100%.

In questa sede si descrivono solo gli scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati riferiti alla struttura "ATENEO", ritenendo che per tutte le altre strutture sia sufficiente fare riferimento all'allegato 1:

- Indicatore: *numero curricula/corsi di Laurea Magistrale e numero di insegnamenti in lingua inglese*; peso: 7%; target 2014: 3 curricula e 1 corso (a.a. 2014/2015) almeno 100 insegnamenti (a.a. 2013/2014).

Il target è stato fissato rispetto ai curricula/corsi di laurea magistrale e agli insegnamenti dell'anno precedente. Per l'a.a. 2014/2015 sono stati attivati 3 curricula + 1 corso di laurea magistrale interamente in lingua inglese, mentre il numero di insegnamenti in lingua inglese dell'a.a. 2013/2014 è pari a 81.

Il target è stato pressoché integralmente raggiunto ed il punteggio assegnato è pari a 6.

- Indicatore: *finanziamenti ottenuti da bandi competitivi internazionali*; peso: 2%; target 2014: a) almeno € 300.000; b) fra € 300.001 e € 700.000; c) > € 700.000.

Tale indicatore non era previsto nel Piano dell'anno precedente. I finanziamenti ottenuti nell'anno 2014 sui bandi competitivi internazionali sono pari a € 112.427.

Il target non è stato raggiunto e non è stato assegnato alcun punteggio.

- Indicatore: *progetto nuovo sito e portale di Ateneo, progettazione e realizzazione della nuova struttura del sito web dell'Ateneo prodotta da CINECA: tempistica rilascio nuovo sito web dell'Ateneo*; peso: 5%; target 2014: acquisizione e predisposizione delle attività necessarie per il rilascio del nuovo sito web.

L'indicatore in questione, relativo all'obiettivo strategico "Sviluppare la digitalizzazione e l'informatizzazione dei servizi di Ateneo", non era previsto nel Piano precedente. Il target non è stato propriamente raggiunto in quanto l'acquisizione dell'applicativo è stata autorizzata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 15.4.2014 e sono state impostate le attività secondo un calendario concordato con CINECA che porterà al rilascio del nuovo sito ad Aprile 2015.

Il target è stato parzialmente raggiunto ed il punteggio assegnato è pari a 3.

- Indicatore: *adozione nuovo applicativo University Planner: tempistica per l'introduzione del nuovo applicativo*; peso: 3%; target 2014: entro 2014.

L'indicatore in questione, relativo all'obiettivo strategico "Sviluppare la digitalizzazione e l'informatizzazione dei servizi di Ateneo", non era previsto nel Piano precedente. Le attività sono state avviate ma l'effettivo utilizzo del programma avverrà ad aprile del 2015.

Il target è stato parzialmente raggiunto ed il punteggio assegnato è pari a 1.



- Indicatore: acquisizione dell'applicativo U-GOV didattica: tempistica entrata in funzione nuovo applicativo; peso: 4%; target 2014: acquisizione e avvio processo di introduzione dell'applicativo.

Anche questo indicatore è relativo all'obiettivo strategico "Sviluppare la digitalizzazione e l'informatizzazione dei servizi di Ateneo" e non era previsto nel Piano precedente. Il target non è stato pienamente raggiunto in quanto le attività per l'avvio del processo e per l'introduzione dell'applicativo sono partite soltanto alla fine del 2014.

Il target è stato raggiunto parzialmente ed il punteggio assegnato è pari a 2.

3.2 Obiettivi della performance individuale

Per l'assegnazione degli obiettivi individuali ai Responsabili dei Servizi si è proceduto parallelamente all'assegnazione degli obiettivi della struttura di riferimento.

Nella prima fase di adozione del Piano (2011-2013) non è stata effettuata una pesatura degli obiettivi individuali, né sono stati individuati indicatori che consentissero di misurarne il raggiungimento. Con il Piano 2012-2014 è stata introdotta la pesatura anche di questi obiettivi mentre gli indicatori sono stati inseriti per la prima volta nel Piano della performance 2014-2016.

Al termine dell'esercizio ciascun Responsabile ha presentato una relazione dettagliata sull'attività svolta nel corso dell'anno 2014, con l'indicazione dei risultati raggiunti, il riferimento agli atti o ai documenti che certificano quanto dichiarato e la motivazione che ha comportato l'eventuale mancata realizzazione di un obiettivo.

Per la misurazione della performance individuale si è tenuto conto della relazione presentata, agli atti presso l'U.O. Selezioni e Gestione giuridica del personale, nonché della misurazione della performance organizzativa collegata agli indicatori assegnati allo specifico Servizio.

La valutazione ha tenuto conto, in proporzioni diverse a seconda della categoria contrattuale dei Responsabili (Dirigenti, personale di categoria EP e personale di categoria D), dei seguenti elementi:

- livello di conseguimento degli obiettivi gestionali assegnati nel Piano;
- capacità e competenze individuali.

Per l'attribuzione del punteggio relativo al primo elemento di valutazione è stato considerato il punteggio conseguito dalla Struttura di competenza di ciascun Responsabile.

Di seguito si riportano i punteggi conseguiti, divisi per categoria di personale:

DIRETTORE GENERALE	Punteggio
La valutazione del Direttore avverrà tra il mese di marzo e aprile: il Nucleo di Valutazione propone la valutazione che verrà successivamente sottoposta al Consiglio di Amministrazione che esprime la valutazione. Al Rettore spetta la compilazione della scheda di valutazione	

DIRIGENTI	Punteggio	Numero Dirigenti
PUNTEGGIO min ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	50	1
PUNTEGGIO max ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	53	1
PUNTEGGIO massimo ATTRIBUIBILE	55	
Numero Dirigenti	2	



PERSONALE DI CATEGORIA EP	Punteggio	Numero Responsabili
PUNTEGGIO min ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	25	1
PUNTEGGIO max ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	32	1
PUNTEGGIO medio ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	28,71	5
PUNTEGGIO massimo ATTRIBUIBILE	32	
Numero EP	7	

PERSONALE DI CATEGORIA D – con indennità di responsabilità per la gestione strutture di I livello	Punteggio	Numero Responsabili
PUNTEGGIO min ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	13	3
PUNTEGGIO max ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	14	4
PUNTEGGIO medio ATTRIBUITO risultante dalla scheda di valutazione	13,57	/
PUNTEGGIO massimo ATTRIBUIBILE	15	
Numero Responsabili strutture I livello	7	

Per il restante personale la definizione degli obiettivi e la successiva misurazione e relativa valutazione è rimessa al Responsabile che deve tenere conto anche della performance conseguita dalla struttura in cui il dipendente lavora, così come precisato nel SMVP.

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Nell'allegato 1, nella scheda relativa alla struttura "ATENEO", si evidenziano i seguenti indicatori economico-finanziari, con riferimento unicamente alle spese:

- Razionalizzazione dei costi di mantenimento della struttura: costi per beni e servizi per la struttura logistica (acquisto beni di consumo, fitto, utenze, assicurazioni, pulizie, manutenzioni, servizi informatici) calcolati per metro quadrato in riferimento alle sedi disponibili.

Il target è stato fissato dopo aver verificato il costo dell'ultimo anno (spesa anno 2013/mq sedi disponibili anno 2013). Il dato disponibile dalle operazioni di chiusura di conto per l'anno 2014 è pari a € 122.

- Consumo energetico (energia elettrica, gas e teleriscaldamento, acqua potabile) calcolato per metro quadrato.

Il target è stato fissato dopo aver verificato la media dei consumi al metro quadrato dell'ultimo triennio (media dei consumi anni 2012-2014/mq anni 2012-2014). Il consumo energetico, per l'anno 2014, è pari a 110,32 kWh/m².

- Pagamento fornitori: rispetto della tempistica di pagamento

L'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti relativo all'esercizio 2014 è stato determinato ai sensi del DPCM 22/9/2014 e pubblicato sul sito istituzionale il 30 gennaio 2015 nel rispetto del termine fissato dalla legge. L'indicatore è pari a - 18 giorni.



Si precisa che l'indicatore ha valore negativo in quanto in media la data di pagamento è anticipata rispetto alla data di scadenza della fattura.

5 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La misurazione dei risultati raggiunti dalle Strutture e dai Responsabili è stata svolta tra gennaio e febbraio 2015, per poter procedere alla liquidazione del trattamento accessorio.

Di norma infatti le retribuzioni di risultato dei Dirigenti e del personale di categoria EP vengono liquidate nel mese di marzo di ciascun anno, così come i compensi diretti ad incentivare la produttività e il merito del personale delle categorie B, C e D.

In questa fase i soggetti coinvolti sono:

- dott.ssa Raffaella Filisetti per l'acquisizione dei dati relativi alle performance organizzativa e generale e per il coordinamento delle tempistiche – gennaio/febbraio 2015;
- Direttore Generale per l'attribuzione dei punteggi alle varie strutture organizzative e per la valutazione dei Responsabili – febbraio 2015;
- dott.ssa Raffaella Filisetti redazione testo della Relazione sulla Performance 2014 – febbraio 2015.

La predisposizione della Relazione è avvenuta nel mese di febbraio 2015 al fine di provvedere alla liquidazione del trattamento accessorio successivamente alla validazione della Relazione sulla performance 2014 da parte del Nucleo di Valutazione.

L'anticipo della misurazione nei primi mesi dell'anno non è funzionale solo alla liquidazione del trattamento premiale entro il mese di marzo, ma è un'operazione necessaria per poter predisporre il Piano della performance per il triennio successivo: se non si conosce dettagliatamente l'andamento dell'attività svolta l'anno precedente, non è possibile predisporre un Piano credibile in termini di obiettivi da assegnare e di target da raggiungere.

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

Un punto di forza del ciclo della performance attuato dall'Amministrazione è rappresentato dall'interrelazione fra la redazione del Piano della Performance e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Il primo elemento che testimonia questo stretto legame è rappresentato dal "Piano degli indicatori", contenuto nel Bilancio di previsione, in cui sono riportati obiettivi, indicatori e target che rappresentano il presupposto per la costruzione del Piano della performance.

Il rapporto fra programmazione finanziaria e performance è stato ancor più rafforzato nell'anno 2014 in quanto il Piano degli indicatori contenuto nella relazione introduttiva al Bilancio di previsione è stato redatto con maggior dettaglio ed è stato quasi integralmente trasposto nel Piano della performance.

Dall'anno 2014, a seguito dell'adozione della contabilità economico-patrimoniale, la tempistica per la stesura e approvazione dei documenti di programmazione economica è parzialmente modificata: il Bilancio preventivo deve essere adottato entro Dicembre e contiene, oltre al Piano degli indicatori di cui sopra, anche gli obiettivi assegnati a ciascuna struttura e il relativo budget economico. In occasione della predisposizione del Bilancio preventivo, nel mese di ottobre, vengono svolti i colloqui fra il Direttore Generale e i Responsabili di ciascun Servizio, proprio per discutere degli obiettivi per l'anno successivo.

Tale lavoro è propedeutico alla stesura del Piano della performance e ciò garantisce l'interazione fra i vari documenti a cui si è accennato.

Altro elemento che si ritiene efficace del sistema posto in essere è che la fase di misurazione e valutazione della performance, dell'anno precedente, avviene contestualmente



all'assegnazione degli obiettivi da porre nel Piano per l'anno in corso, consentendo in tal modo di avere maggiore consapevolezza degli obiettivi da assegnare e di fissare dei target che siano oggettivamente raggiungibili rispetto alle risorse disponibili: se la misurazione fosse successiva alla predisposizione del nuovo Piano, per gli obiettivi che si realizzano in un arco di tempo maggiore a un anno, non sarebbe possibile fissare dei target raggiungibili e allo stesso tempo sfidanti.

Un punto di debolezza del ciclo della performance è riscontrabile invece nella frammentazione delle banche dati da cui estrarre i dati necessari alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle varie strutture.

6 ALLEGATI

Allegato n. 1: riporta tutti gli obiettivi assegnati alle strutture amministrative dell'Ateneo con l'indicazione dei risultati raggiunti nell'anno 2014, i punteggi assegnati e la relativa valutazione.

Allegato n. 2: tabella riepilogativa degli obiettivi strategici, come da modello contenuto nella delibera n. 5/2012 della CIVIT, riferita unicamente alla struttura "Ateneo".

Allegato n. 3: documenti redatti nell'ambito del ciclo di gestione della performance, secondo lo schema proposto nella delibera n. 5/2012 della CIVIT.