



**Università degli Studi di FOGGIA**  
**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**  
**anno 2020**

## 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

Il Consiglio di Amministrazione, in data 29 gennaio 2020, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, in merito all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e sulla base delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali del 2015, emanate dall'ANVUR, e delle successive "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" e "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane del 2019", ha approvato il Piano Integrato d'Ateneo, per il triennio 2020-2022, cioè lo strumento con cui vengono declinate tanto le indicazioni contenute nei documenti di natura strategica (Piano strategico di Ateneo 2020-2022 - <https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/22-10-2020/piano-strategico-ateneo-2020-2022.pdf>), quanto le iniziative volte a migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi gestionali dell'Ateneo in ordine alla performance (Piano della Performance), alla trasparenza e all'anticorruzione.

La Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009, è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, rilevando eventuali scostamenti e ridisegnando conseguentemente le modalità e gli obiettivi da realizzare. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, co. 1, lett. r) della legge n. 240/2010, al Nucleo di Valutazione di Ateneo (NVA) sono attribuite le funzioni di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale.

La presente Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Ateneo illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso del 2020, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance riferito alla predetta annualità.

Il D.Lgs. 74/2017, contenente modifiche al D.Lgs. 150/2009, in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r) della legge 124/2015, stabilisce che il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MUR sia svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), nel rispetto dei principi del decreto (art.10, comma 1, lettera h).

I risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2020 rispetto agli obiettivi di performance programmati, sono riepilogati al successivo paragrafo 2.3 e nell'allegato 1. Dall'analisi dei dati esposti emerge che dei n. 43 obiettivi operativi assegnati per motivazioni essenzialmente correlate all'emergenza pandemica da COVID-19 di cui si dirà a breve, insorta nel 2020, n. 10 obiettivi sono stati rinviati e n. 1 è stato parzialmente raggiunto. Tale situazione ha determinato un risultato complessivo di performance organizzativa pari a 0,970 su 1.

L'anno 2020, per via dell'emergenza epidemiologica da covid-19, è stato un anno particolarmente complesso per tutta la comunità accademica. Sin dalle prime settimane dell'emergenza, la tecnostuttura ha dovuto adeguare repentinamente le proprie modalità lavorative.

La risposta del personale è stata immediata ed efficace, evidenziando un elevato grado di flessibilità, resilienza e capacità di adattamento che ha consentito di garantire l'erogazione dei servizi didattici e di supporto alla ricerca scientifica senza soluzioni di continuità.

La quasi totalità delle attività è stata resa in modalità agile.

I principali fattori che hanno reso possibile questo adattamento rapido ed efficace sono stati:

- a) disponibilità di base di infrastrutture software e telematiche già utilizzate per attività di e-learning che, nel corso dell'anno, sono state ulteriormente arricchite e implementate,

anche attraverso l'utilizzo di fondi dedicati e il reclutamento immediato di professionalità utili ad arricchire il know-how di base;

- b) avanzato stato di digitalizzazione dei procedimenti relativi alla produzione documentale (protocollo informatico, utilizzo della firma digitale), facilitato dal sistema di verbalizzazione elettronica, in base al quale tutto il corpo docente già dispone di strumenti di firma digitale;
- c) utilizzo consolidato di gestionali di contabilità e di banche dati telematiche su web, che ha permesso di continuare le attività da remoto senza particolari disservizi;
- d) potenziamento e diffusione della VPN per l'accesso alle risorse bibliografiche consultabili solo dalla rete di Ateneo;
- e) implementazione del sistema di remote desktop di Google per l'accesso in remoto al proprio computer fisicamente ubicato in ufficio così da permettere l'accesso al sistema di storage interno;
- f) pronta reattività della macchina amministrativa attraverso l'adozione di atti organizzativi interni emergenziali di disciplina del lavoro agile, coerenti con le disposizioni di salute pubblica adottate dal Governo e dalla Regione;
- g) significativa capacità di adattamento del personale, che ha risposto in larga misura positivamente all'improvviso cambiamento utilizzando sia la propria dotazione informatica domestica (computer e collegamento internet) sia mostrando disponibilità nei confronti del nuovo approccio all'attività attraverso l'uso intensivo ed efficace degli strumenti di interazione a distanza con l'utenza e i colleghi.

<b>1.</b>		<b>PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE</b>	<b>Pag. 2/4</b>
<b>2.</b>		<b>SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER</b>	<b>Pag. 5</b>
	2.1	Il contesto esterno di riferimento	Pag. 5
	2.2.	L'Amministrazione	Pag. 7
	2.3	I risultati raggiunti	Pag. 15
	2.4	Le criticità e le opportunità	Pag. 25
<b>3.</b>		<b>OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b>	<b>Pag. 26</b>
	3.1	Albero della performance	Pag. 26
	3.2	Obiettivi Strategici	Pag. 26
	3.3	Obiettivi operativi	Pag. 27
	3.4	Obiettivi individuali	Pag. 29
<b>4.</b>		<b>RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ</b>	<b>Pag. 30</b>
<b>5.</b>		<b>PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE</b>	<b>Pag. 33</b>
<b>6.</b>		<b>IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	<b>Pag. 35</b>
	6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Pag. 35
	6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	Pag. 36
<b>Allegato 1</b>		<b>Report dei risultati del Piano Performance 2020</b>	<b>Pag. 38</b>
<b>Allegato 2</b>		<b>Documenti del ciclo di gestione della performance</b>	<b>Pag. 46</b>

## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER

### 2.1. Il contesto esterno di riferimento

Il "sotto-finanziamento" del Sistema universitario italiano è diventato sempre più evidente negli ultimi anni, come emerge chiaramente anche dai confronti internazionali che posizionano l'Italia agli ultimi posti tra i Paesi OCSE, in merito alle risorse destinate all'istruzione universitaria.

A tal proposito, è interessante analizzare le vicende che hanno interessato nel tempo il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) di cui all'art. 5 della L. 537/1993 e s.m.i., che rappresenta il principale trasferimento di risorse da parte del Ministero, dell'Università e della Ricerca (MUR) agli Atenei per il finanziamento delle spese correnti.

Nel 2020, si rileva un aumento di circa il 4,7% rispetto all'anno precedente del FFO complessivo (dai circa 7,45 miliardi di euro del 2019 ai circa 7,80 miliardi del 2020) che si aggiunge all'incremento di circa l'1,7% già avvenuto nel corso del 2019 rispetto all'anno precedente (Tabella 1).

**Tabella 1 - Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO)**

	2009	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Stanziamiento in mld	7,500	6,923	6,919	6,982	7,327	7,451	7,800
Indice a base fissa (anno 2009)	100	92,31	92,25	93,09	97,69	99,34	104,00
Indice a base variabile (ultimi 5 anni)	-----	-----	99,94	100,91	104,94	101,69	104,68

Il decreto di ripartizione del Fondo per il Finanziamento Ordinario (FFO), per l'anno 2020, prevede che circa il 30% delle risorse disponibili sia distribuito sulla base delle performance dei singoli atenei, tra quota premiale, programmazione triennale, dottorati di ricerca, fondo per i giovani e fondo perequativo. Inoltre, nel calcolo per la ripartizione delle risorse, si considera anche il costo standard di formazione per studente in corso.

Cresce sensibilmente la quota premiale del finanziamento (dal 18% del 2014 al 28% del 2020), distribuita prendendo in considerazione i risultati conseguiti nella valutazione della qualità della ricerca (VQR 2011-2014), nella valutazione delle politiche di reclutamento relative al triennio 2017-2019 e in base agli indicatori di risultato di cui al Decreto Ministeriale 25 ottobre 2019 (prot. n. 989) relativo alle linee generali di indirizzo del triennio 2019-2021. Il decreto tiene conto degli Atenei situati in contesti economicamente più deboli, ponendo una clausola di salvaguardia. Il FFO 2020 spettante a ciascuna Università per le voci quota base, quota premiale e intervento perequativo, non può essere inferiore al FFO 2019 e può avere un incremento massimo rispetto all'anno precedente del 4%.

Nello specifico il FFO ammonta, per il 2020, a circa 7,8 miliardi di euro (euro 7.800.371.950). Il 28% di queste risorse (euro 2.119.000.000) è assegnato all'intervento perequativo e alla c.d. quota premiale. Anche altri stanziamenti, come il fondo per i dottorati, quello per il sostegno ai giovani e il piano triennale delle Università (per complessivi 295.000.000 euro), vengono ripartiti attraverso criteri meritocratici. Una parte della quota base dell'FFO è poi assegnata, per 1,6 miliardi di euro, in funzione del costo standard di formazione per studente di cui al DM n. 585 del 8 agosto 2018 adottato per il triennio 2018-2020. Si tratta di un sistema introdotto negli ultimi anni che punta ad agganciare lo stanziamento delle risorse non più a dati storici, ma alla qualità e alla tipologia dei servizi offerti agli studenti. Il costo standard, come previsto dall'art. 12 del decreto-legge n. 91/2017 convertito con modificazioni dalla legge 3/8/2017, n. 123, viene calcolato attraverso una formula che mette in relazione i costi che gli Atenei sostengono per i diversi corsi di studio (costi dei docenti, degli amministrativi e tecnici, di funzionamento e di

gestione delle strutture didattiche, di ricerca e di servizio dei diversi ambiti disciplinari) alla popolazione studentesca in corso. Nell'intento di prevenire possibili sperequazioni, è previsto un correttivo territoriale basato sul contesto economico. Si tiene conto altresì della capacità contributiva reale degli studenti, a partire dai redditi medi regionali pubblicati dall'Istat.

L'obiettivo dell'introduzione del costo standard è quello di evitare che si impieghino più risorse di quelle che l'esperienza ha dimostrato essere necessarie. Applicato alle Università, il principio consiste nel definire un'unità di misura, per il calcolo del fabbisogno standard. Come risulta dal decreto di ripartizione del FFO, il Ministero ha individuato tale unità nel numero di studenti in corso o regolari.

L'altra entrata, oltre al FFO, a destinazione non vincolata più rilevante è quella connessa all'introito delle tasse corrisposte dagli studenti. Tale entrata ha subito una riduzione di circa un milione di euro per effetto della introduzione della no tax area ulteriormente innalzata da € 13.000 (legge n. 232 del 11 dicembre 2016) a € 20.000. Questo secondo intervento è dovuto all'introduzione del DM n. 234 del 26 giugno 2020, infatti, prevede l'esenzione totale dal pagamento delle tasse universitarie per gli studenti con ISEE fino a € 20.000. Sono previste, inoltre, agevolazioni fiscali anche per gli studenti con ISEE fino a € 30.000. La riduzione dei proventi relativi alle tasse per corsi di laurea è solo in parte compensata da maggiori proventi previsti per le tasse relative alle scuole di specializzazione dell'area medica, all'indennità di mora e ai contributi per esami di stato.

Nello specifico con l'ultimo D.M. è previsto l'esonero totale dal contributo onnicomprensivo annuale anche per lo studente iscritto che appartiene a un nucleo familiare il cui ISEE sia inferiore o eguale a € 20.000,00 e che soddisfi congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) sia iscritto da un numero di anni accademici inferiore o uguale alla durata normale del proprio corso di studio, aumentata di uno;
- b) nel caso di iscrizione al secondo anno accademico, abbia conseguito, entro la data del 10 agosto del primo anno, almeno 10 crediti formativi universitari; nel caso di iscrizione ad anni accademici successivi al secondo, abbia conseguito, nei dodici mesi antecedenti la data del 10 agosto precedente la relativa iscrizione, almeno 25 crediti formativi universitari.

Allo studente immatricolato o iscritto, che appartiene a un nucleo familiare, il cui ISEE sia superiore a € 20.000,00, si applicano riduzioni proporzionali per scaglioni.

Un altro fattore di contesto esterno è riconducibile agli effetti del D.M 12/12/2016 n. 987 e s.m.i, per il quale si è proceduto al consolidamento del processo di accreditamento delle sedi e dei Corsi di Studio.

Tale processo, attraverso la complessa verifica del possesso dei requisiti didattici, di qualificazione della ricerca, strutturali, organizzativi e di sostenibilità economico-finanziaria, ha portato all'accreditamento periodico della Sede e dei Corsi di Laurea dell'Ateneo a seguito della visita CEV (Commissione di Esperti di Valutazione) del 13-17 novembre 2017.

La visita ha coinvolto, in particolare, due Dipartimenti (Economia e Medicina clinica e sperimentale), due Corsi di laurea (Economia aziendale e Fisioterapia) e due Corsi di laurea magistrale (Filologia, letterature e storia e Scienze degli Alimenti e Nutrizione Umana). In occasione di tale visita è stata realizzata la pre-verifica del requisito R3 "Assicurazione della qualità nei Corsi di Studio", ossia:

- delle modalità con cui questi ultimi garantiscono la qualità delle proprie attività formative, partendo dalla definizione dei profili culturali e professionali, individuati anche grazie al confronto con le parti interessate, stabilendo obiettivi formativi e risultati di apprendimento attesi coerenti con profili professionali dichiarati (R3.A),
- dei sistemi con cui promuove una didattica centrata sullo studente (R3.B),
- della dotazione del personale docente e tecnico-amministrativo, nonché dei servizi e delle strutture adeguate alle esigenze didattiche (R3.C),
- della presenza di attività sistematiche di autovalutazione volte a riconoscere gli aspetti critici e a individuare interventi di miglioramento (R3.D).

Le strutture didattiche dei Dipartimenti hanno predisposto le schede SUA dei singoli Corsi di Studio, sotto la supervisione del Presidio della Qualità di Ateneo e del Servizio Programmazione Didattica che ha trasmesso tutti i dati richiesti dal Ministero tramite la Banca dati ministeriale SUA-CdS.

A conclusione del processo, l'Ateneo ha ricevuto dell'accreditamento periodico con D.M. n. 137 del 25.02.2019 ([https://ateneo.cineca.it/off270/web/DMAccreditamento.php?parte=2&code\\_un=C9](https://ateneo.cineca.it/off270/web/DMAccreditamento.php?parte=2&code_un=C9)).

## **2.2. L'Amministrazione**

In questo paragrafo sono riportate tutte le informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni, utilizzando dati quantitativi e qualitativi dell'Amministrazione opportunamente commentati, che forniscono un quadro completo dell'Università di Foggia. Le strutture didattiche e di ricerca dell'Università di Foggia, per l'a.a. 2020/2021 sono così costituite:

- Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria;
- Dipartimento di Economia;
- Dipartimento di Economia, Management e Territorio;
- Dipartimento di Giurisprudenza;
- Facoltà di Medicina e Chirurgia composta dai Dipartimenti di Scienze Mediche e Chirurgiche e di Medicina Clinica e Sperimentale;
- Dipartimento di Studi Umanistici, Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione.

L'Università di Foggia dispone, per l'a.a. 2020/2021, di un'offerta formativa (Tabella 2) composta da:

- 19 corsi di laurea triennale,
- 12 corsi di laurea magistrale,
- 3 corsi di laurea magistrale a ciclo unico.

L'Ateneo, nel corso del 2020, per via dell'insorgere dell'emergenza epidemiologica da covid-19, ha implementato la erogazione dell'attività didattica in modalità e-learning per tutti i corsi di studio ricompresi nella propria offerta.

**Tabella 2 – Offerta formativa a.a. 2020/2021**

DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTI RISORSE NATURALI E INGEGNERIA	
	D.M. 270/2004
INGEGNERIA DEI SISTEMI LOGISTICI PER L'AGRO-ALIMENTARE (Interateneo con il Politecnico di Bari)	Classe L-9
SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE	Classe L-25
SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI	Classe L-26
SCIENZE GASTRONOMICHE	Classe L-26
SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE	Classe LM-69
SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI	Classe LM-70
SCIENZE BIOTECNOLOGICHE, DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE UMANA	Classi LM-9/LM-61
SCIENZE VITICOLE ED ENOLOGICHE (Interateneo con l'Università di Milano, Torino, Palermo e Sassari)	Classe LM-70
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	
	D.M. 270/2004
ECONOMIA AZIENDALE	Classe L-18
ECONOMIA	Classe L-33
ECONOMIA AZIENDALE	Classe LM-77
MARKETING MANAGEMENT	Classe LM-77
BANCA, FINANZA E MERCATI	Classi LM-56/LM-77
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	
	D.M. 270/2004
CONSULENTE DEL LAVORO ED ESPERTO DI RELAZIONI INDUSTRIALI	Classe L-14
SCIENZE INVESTIGATIVE	Classe L-14
GIURISPRUDENZA (a ciclo unico)	Classe LMG/01
SCIENZE GIURIDICHE DELLA SICUREZZA	Classe LM/SC-GIUR
DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE E CHIRURGICHE	
	D.M. 270/2004
INFERMIERISTICA (SEDE DI FOGGIA, SAN GIOVANNI ROTONDO, BARLETTA, MATERA, LAGONEGRO)	Classe L/SNT1
MEDICINA E CHIRURGIA (a ciclo unico)	Classe LM-41
DIPARTIMENTO DI MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	
FISIOTERAPIA	Classe L/SNT2
TECNICHE DI LABORATORIO BIOMEDICO	Classe L/SNT3
TECNICHE DI RADIOLOGIA MEDICA, PER IMMAGINI E RADIOTERAPIA	Classe L/SNT3
DIETISTICA	Classe L/SNT3
SCIENZE E TECNOLOGIE BIOMOLECOLARI	Classe L-2
ODONTOIATRIA E PROTESI DENTARIA (a ciclo unico)	Classe LM-46
SCIENZE E TECNICHE DELLE ATTIVITA' MOTORIE PREVENTIVE E ADATTATE	Classe LM-67
DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI. LETTERE, BENI CULTURALI, SCIENZE DELLA FORMAZIONE	
	D.M. 270/2004
PATRIMONIO E TURISMO CULTURALE	Classe L-1
LETTERE	Classe L-10
LINGUE E CULTURE STRANIERE	Classe L-11
SCIENZE DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORMAZIONE	Classe L-19
SCIENZE DELLE ATTIVITA' MOTORIE E SPORTIVE	Classe L-22
FILOLOGIA, LETTERATURE E STORIA	Classi LM-14/LM-15
SCIENZE PEDAGOGICHE E DELLA PROGETTAZIONE EDUCATIVA	Classi LM-50/LM-85
SCIENZE ANTROPOLOGICHE E GEOGRAFICHE PER I PATRIMONI CULTURALI E LA VALORIZZAZIONE DEI TERRITORI (Interateneo con l'Università del Salento, Napoli e della Basilicata)	Classi LM-1/LM-80

L'università di Foggia propone, oltre ai corsi di formazione sopra riportati, corsi di alta formazione, ovvero particolari percorsi di perfezionamento e aggiornamento rivolti a laureati che hanno voglia di specializzarsi e apprendere nuove competenze.

Sono percorsi di media durata che hanno come obiettivo lo sviluppo di competenze specifiche qualificanti e spendibili nel mondo del lavoro ovvero l'aggiornamento di conoscenze

già maturate nell'ambito lavorativo. Lo scopo è dunque quello di creare figure professionali di alto profilo e con ottime conoscenze teoriche e pratiche.

I corsi di alta formazione sono spesso organizzati in collaborazione o su richiesta di aziende ed enti privati, con la precipua finalità di creare figure professionali in grado di collocarsi facilmente nel mondo del lavoro.

Un'intensa attività di analisi è stata svolta sui master, allo scopo di razionalizzare l'offerta complessiva di Ateneo. Sono stati valutati con particolare attenzione gli obiettivi formativi, nell'intento di fornire una più attenta risposta alle esigenze di formazione qualificata del territorio.

### La componente studentesca

L'Università di Foggia (di seguito UNIFG) ha, negli ultimi tre anni accademici, una media annua di 3.276 immatricolati (Tabella 3). I Dipartimenti che maggiormente contribuiscono a questo importante risultato sono i Dipartimenti di Studi Umanistici, di Economia e di Giurisprudenza.

**Tabella 3 - Immatricolati per Dipartimento e media per il triennio**

Dipartimento	Immatricolati			Media del triennio
	2017-18	2018-19	2019-20	
Economia	663	681	631	658
Giurisprudenza	624	547	518	563
Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente	484	417	426	442
Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	848	732	894	824
Medicina clinica e Sperimentale	417	466	495	459
Scienze Mediche e Chirurgiche	316	315	355	328
<b>UNIFG</b>	<b>3.352</b>	<b>3.158</b>	<b>3.319</b>	<b>3.276</b>

Fonte: Servizio Elaborazione Dati

L'Università di Foggia ha in media 10.595 iscritti nel triennio e registra un trend crescente, passando da 10.462 unità dell'a.a. 2017/2018 a 10.755 unità dell'a.a. 2019/2020. Tale incremento si attesta intorno ad una crescita del 2,80% (Tabella 4).

**Tabella 4 - Iscritti per Dipartimento e media per il triennio**

Dipartimento	Iscritti			Media del triennio
	2017-18	2018-19	2019-20	
Economia	2.063	2.033	2.020	2.039
Giurisprudenza	2.013	2.010	2.022	2.015
Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente	1.315	1.282	1.252	1.283
Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	2.337	2.365	2.542	2.415
Medicina clinica e Sperimentale	1.207	1.311	1.387	1.302
Scienze Mediche e Chirurgiche	1.527	1.566	1.532	1.542
<b>UNIFG</b>	<b>10.462</b>	<b>10.567</b>	<b>10.755</b>	<b>10.595</b>

Fonte: Servizio Elaborazione Dati

I laureati registrano una ripresa nell'a.a. 2019/2020, infatti passano da 1.257 unità del 2018/2019 a 1.392 unità dell'a.a. 2019/2020, con una crescita del 10,74% (Tabella 5).

**Tabella 5 - Laureati per Dipartimento e media per il triennio**

Dipartimento	Laureati			Media del triennio
	2017-18	2018-19	2019-20	
Economia	398	282	280	320
Giurisprudenza	145	184	94	141
Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente	224	230	170	208
Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	334	454	364	384
Medicina clinica e Sperimentale	244	323	218	262
Scienze Mediche e Chirurgiche	307	339	266	304
<b>UNIFG</b>	<b>1.652</b>	<b>1.257</b>	<b>1.392</b>	<b>1.434</b>

Fonte: Servizio Elaborazione Dati

Il numero degli studenti fuori corso, nel triennio analizzato, sono costantemente diminuiti e sono passati dai 2.961 dell'a.a. 2017/2018 ai 2.736 dell'a.a. 2019/2020, valore al di sotto della media del triennio pari a 2.837 studenti fuori corso (Tabella 6).

**Tabella 6 - Studenti fuori corso per Dipartimento e media per il triennio**

Dipartimento	Studenti fuori corso			Media del triennio
	2017-18	2018-19	2019-20	
Economia	704	651	593	649
Giurisprudenza	543	509	635	562
Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente	399	410	370	393
Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	801	747	706	751
Medicina clinica e sperimentale	248	216	201	221
Scienze mediche e chirurgiche	266	283	231	260
<b>UNIFG</b>	<b>2.961</b>	<b>2.816</b>	<b>2.736</b>	<b>2.837</b>

Fonte: Servizio Elaborazione Dati

L'Ateneo pone grande attenzione all'internazionalizzazione e alla mobilità studentesca, come testimoniato dalle numerosissime convenzioni e rapporti di collaborazioni esistenti con le Università di altre nazioni, non solo europee, e dal sostegno economico che l'Ateneo dedica agli studenti che intendono trascorrere un periodo di studi all'estero.

Nel triennio considerato, nonostante le difficoltà dovute alla pandemia verificatasi nei primi mesi dell'anno 2020, si è registrata una minima flessione della mobilità studentesca (Tabella 7). In particolare gli studenti Erasmus in uscita per motivi di studio sono leggermente diminuiti del 3,25%, dello stesso segno quelli in entrata che sono diminuiti del 3,40%.

**Tabella 7. Mobilità studentesca e media per il triennio**

Mobilità studentesca	Studenti			Media del triennio
	2017-18	2018-19	2019-20	
In uscita per Erasmus/studio	227	307	297	277
In uscita per Erasmus/ <i>placement</i>	76	101	37	71,3
In entrata per Erasmus/studio	445	382	369	398,6

Fonte: Area relazioni internazionali e Ufficio Erasmus

Il numero di prodotti scientifici ammissibili alla VQR nel triennio 2018-20 è stato pari a 3.055. La media annuale per tipologia di prodotto scientifico è riportata in Tabella 8.

**Tabella 8 - Tipologia di prodotto scientifico ammissibile alla VQR**

Tipologia di prodotto scientifico	2018	2019	2020	Totale	Media del triennio
Articoli in rivista	725	484	960	2.169	723
Contributi in volume	224	140	283	647	215,66
Monografie	41	29	35	105	35
Contributi in atti di convegno	42	45	39	126	42
Brevetti	1	1	0	2	0,66
Direzione di scavi archeologici	4	1	1	6	2
<b>UNIFG</b>	<b>1.037</b>	<b>700</b>	<b>1.318</b>	<b>3.055</b>	<b>1.018,33</b>

Fonte: Area Ricerca - elaborazione su banca dati IRIS

Nel triennio di riferimento (Tabella 9), l'Ateneo ha ottenuto 24 brevetti, con una media di 8 brevetti all'anno, e ha stipulato 4 accordi di valorizzazione della ricerca.

**Tabella 9 - Brevetti e accordi di trasferimento tecnologico per il triennio**

Tipologia	Anno			Totale	Media del triennio
	2018	2019	2020		
Domande di brevetto presentate	1	1	1	3	1
Brevetti concessi	14	5	5*	24	8
Accordi di valorizzazione della ricerca e di trasferimento tecnologico	1	1	2	4	1,3
<b>UNIFG</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>31</b>	<b>10,3</b>

(\*) Il brevetto europeo dal titolo "Biodegradable and compostable material for packaging obtained from the use of the whole wastes of production of food industries" a titolarità esclusiva dell'Università di Foggia, è stato nazionalizzato e concesso in Germania, Spagna, Norvegia e Svezia.

Fonte: Area Terza Missione e Partecipazioni. Dati al 31/12 di ogni anno

Infine, si segnala che nel triennio di riferimento (Tabella 10), l'Ateneo ha una media di sei spin off attivi all'anno, di tre centri di competenza e di due distretti tecnologici.

**Tabella 10- Partecipazioni di trasferimento tecnologico per il triennio**

Tipologia	Anno			Totale	Media del triennio
	2018	2019	2020		
Spin off	6	6	6	18	6
Centri Competenza	3	3	3	9	3
Distretti Tecnologici	2	2	2	6	2
Altre partecipazioni di trasferimento tecnologico	3	3	3	9	3
<b>UNIFG</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>14</b>

Fonte: Area Terza Missione e Partecipazioni

### Le risorse finanziarie

Nel triennio 2017-19, le entrate hanno fatto registrare un importante trend crescente con un incremento complessivo del 17% circa. In particolare, le entrate legate al FFO e alla contribuzione studentesca sono incrementate del 14,42% e del 27,66% mentre per quelle legate alla PRO3 si è registrato un incremento del 110,32% (Tabella 11).

**Tabella 11 - Ripartizione delle risorse finanziarie per il triennio**

Anni	Entrate			
	Tasse e contributi	FFO	PRO3*	Totale
2017	8.580.675	38.455.062	185.198	47.220.935
2018	9.884.428	41.112.583	185.198	51.182.209
2019	10.954.002	44.000.490	389.515	55.344.007

\*PRO3= Finanziamento per la programmazione triennale 2017-19

Fonte: Settore Bilancio Economato e Patrimonio

### Il personale dipendente

Alla data del 31 dicembre 2020, il personale docente si compone di 419 unità: 107 professori ordinari (il 25,54%), 151 professori associati (il 36,04%) e 161 ricercatori (il 38,42%) di cui 104 sono ricercatori a tempo indeterminato (Tabella 12).

La componente femminile rappresenta il 43,68% del personale docente, ovvero 183 donne su un totale di 419. Tale componente, però, non è equamente distribuita tra i tre ruoli, infatti, il 47,54% sono ricercatrici, il 34,97% sono professoresse associate e, infine, solo il 17,49% sono professoresse di I fascia.

Dall'analisi della distribuzione percentuale della componente femminile per dipartimento, si nota che la percentuale maggiore di docenti donne è presente nel Dipartimento di Studi

Umanistici con il 60,94%, segue il Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria con il 57,14% mentre è il Dipartimento di Economia a fare registrare la minore presenza femminile, il 26,00% (Tabella 12).

**Tabella 12 - Personale docente per genere, ruolo e Dipartimento, anno 2020**

Dipartimenti	Ordinari			Associati			Ricercatori			Ricercatori L. 240/2010 let. a)			Ricercatori L. 240/2010 let. b)		
	MF	F	%F	MF	F	%F	MF	F	%F	MF	F	%F	MF	F	%F
Economia	19	3	15,70	10	4	40,00	12	4	33,33	6	2	33,3	3	0	0,00
Economia, Management e Territorio	4	1	25,00	20	8	40,00	17	10	58,82	2	2	100,0	0	0	0,00
Giurisprudenza	26	9	34,61	19	9	47,36	9	4	44,44	3	2	66,7	2	0	0,00
Scienze Agrarie degli alimenti e dell'Ambiente	3	0	0,00	2	0	0,00	5	5	100,00	0	0	0,0	0	0	0,00
Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria	12	7	58,33	25	15	60,00	14	9	64,28	7	5	71,4	5	0	0,00
Studi Umanistici	11	5	45,45	17	10	58,82	28	19	67,85	4	2	50,0	4	3	75,00
Medicina Clinica e sperimentale	14	3	21,42	28	10	35,71	10	3	30,00	5	4	80,0	6	4	66,66
Scienze Mediche e Chirurgiche	18	4	22,22	30	8	26,66	9	3	33,33	5	3	60,0	5	3	60,00
<b>UNIFG</b>	<b>107</b>	<b>32</b>		<b>151</b>	<b>64</b>		<b>104</b>	<b>57</b>		<b>32</b>	<b>20</b>		<b>25</b>	<b>10</b>	

Fonte: Settore personale docente e ricercatore elaborazione dati MIUR al 31/12/2020

Dalla distribuzione per categoria di appartenenza del personale tecnico-amministrativo (PTA) risulta evidente che la categoria C è quella più numerosa con 158 unità. Per quanto riguarda la distribuzione per genere, fatta eccezione per la categoria degli EP, dove la componente femminile rappresenta il 39% circa, per le altre categorie la presenza femminile è sempre superiore al 50% (Tabella 13).

**Tabella 13 - Personale tecnico-amministrativo per genere e per categoria, anno 2020**

Categoria di appartenenza	Personale tecnico-amm.vo e c.e.l. a tempo indeterminato + tempo determinato + personale comandato in entrata		
	MF	F	% F
Categoria B	30	16	53,33%
Categoria C	158	89	56,33%
Categoria D	94	55	58,51%
Categoria EP	23	9	39,13%
Collaboratori e esperti linguistici	6	6	100,00%
<b>UNIFG</b>	<b>311</b>	<b>175</b>	<b>56,27%</b>

Fonte: Settore Personale Tecnico-Amministrativo dell'Università di Foggia - Dati al 31/12/2020

Nel periodo considerato si rileva un lievissimo incremento della spesa di personale (1,71%) strutturato che è passato da € 35.574.927, del 2017, a € 36.182.498 del 2019. Nel 2019 sulla spesa del personale incide notevolmente quella relativa al corpo docente, pari al 69,07% del totale (Tabella 14).

**Tabella 14 - Distribuzione della spesa di personale**

Anno	Personale		Spesa Totale
	Docente	TA	
2017	24.274.557	11.300.370	35.574.927
2018	23.739.481	11.535.624	35.275.105
2019	24.992.934	11.189.564	36.182.498

Fonte: Settore Trattamenti Economici dell'Università di Foggia

### **2.3. I risultati raggiunti**

Di seguito si riporta una descrizione dei risultati raggiunti nel 2020 rispetto agli obiettivi operativi indicati nel Piano della Performance 2020 (indicati con la sottolineatura) associati agli obiettivi strategici del Piano Strategico d'Ateneo 2020-2022 (indicati in calce ad ogni commento), rinviando la contabilizzazione dettagliata degli stessi al paragrafo 3:

#### **F.1 - Aumentare l'efficacia dell'offerta formativa**

Monitoraggio ed efficientamento dei servizi disabilità: la relazione della Commissione Disabilità è stata approvata in data 11/11/2020 dal Senato Accademico e in data 25/11/2020 dal Consiglio di Amministrazione. **(Obiettivo raggiunto)**

#### **F.2 - Promuovere l'innovazione didattica**

Revisione del regolamento del Presidio di Qualità d'Ateneo: la struttura di supporto ha provveduto alla predisposizione del documento. Il regolamento è stato poi formalmente deliberato dagli organi collegiali ad aprile 2021. **(Obiettivo raggiunto)**

#### **F.3 - Aumentare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e la mobilità degli studenti**

Ampliamento della piattaforma ESSE3 per studenti ERASMUS: sono state implementate le funzionalità del gestionale ESSE 3. **(Obiettivo raggiunto)**

#### **R.1 - Migliorare la qualità e la produttività della ricerca scientifica in ottica competitiva e internazionale**

Modifica del "Regolamento per l'assegnazione del Fondo per i Progetti di Ricerca di Ateneo (PRA)":

Nel corso dell'anno 2020, è stata rinnovata la composizione della Commissione Scientifica di Ateneo (CSA), Organo che per competenza può avanzare al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione le eventuali proposte di modifica al suddetto Regolamento. La nomina della Commissione Scientifica per il quadriennio 2020/2024, però, a causa della pandemia da COVID 2019, è avvenuta solo il 26.10.2020 (giusto D.R. n. 1305/2020).

La prima riunione della CSA si è tenuta il 5.11.2020 e come principale punto all'ordine del giorno è stata posta la revisione del Regolamento per l'assegnazione del Fondo per i Progetti di Ricerca di Ateneo (PRA).

L'argomento, di particolare interesse e rilevanza per tutti i componenti della Commissione, è stato ampiamente discusso e i commissari hanno ravvisato la necessità di modificare i criteri di ripartizione fra i Dipartimenti delle risorse stanziare in bilancio ai fini PRA. Tale modifica si è resa necessaria anche alla luce del nuovo assetto dei Dipartimenti di Ateneo. L'argomento è stato oggetto principale anche delle due successive sedute della CSA (04.12.2020 e 11.12.2020) durante le quali sono stati esaminati i diversi possibili criteri applicabili e le motivazioni a base delle diverse ipotesi di riparto del fondo di Ateneo e della conseguente modifica del regolamento PRA.

Nella seduta della CSA dell'11.12.2020, a maggioranza, è stata deliberata la proposta di modifica del regolamento PRA da sottoporre agli Organi Centrali di Governo. La modifica ha previsto la ripartizione fra i Dipartimenti delle somme stanziare in base non più solo ai risultati dell'ultimo esercizio valutativo della VQR, ma anche in base al numero dei docenti afferenti agli stessi Dipartimenti e in base al diverso costo della Ricerca delle Aree CUN presenti nelle strutture dipartimentali. Nel rispetto dell'iter amministrativo previsto, nella seduta straordinaria degli Organi Centrali di Governo del 29.12.2020, è stata sottoposta, tra i punti all'ordine del giorno, e approvata la "Proposta di modifica del Regolamento per l'assegnazione del Fondo per Progetti di Ricerca di Ateneo (PRA). Le istruttorie relative ai lavori della Commissione Scientifica e all'approvazione da parte degli Organi di Governo di Ateneo, sono state curate dal Servizio Ricerca e Gestione Progetti. **(Obiettivo raggiunto)**

## **R.2 - Potenziare la progettualità e la capacità di attrarre risorse in un'ottica di competitiva e internazionale**

Attuazione della strategia HR: per consolidare l'importanza della strategia HR all'interno dell'Ateneo, con D.R. n. 1485/2019 prot. n. 0048978-II/2 del 27/11/2019 è stato individuato il Delegato Rettorale alla Strategia HR nella figura del Prof. Edgardo Sica, docente afferente al Dipartimento di Economia, Management e Territorio. Con Decreto del Direttore Generale rep. 576/2020 prot. n. 39189-I/9 del 22.10.2020 è stata prevista l'Unità Strategia HR all'interno della tecnostruttura dell'Amministrazione centrale. Con delibera del Senato Accademico del 2 dicembre 2020, è stato modificato il regolamento di funzionamento e la composizione dell'Organismo interno di Ateneo per la Human Resources Excellence in Research. **(Obiettivo raggiunto)**

## **TM.1 - Incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti e il territorio**

Monitoraggio ed efficientamento della capacità di programmazione/pianificazione degli acquisti forniture e opere: l'emergenza pandemica in atto ha reso non oggettivamente misurabile l'indicatore di riferimento per via della esigenza di procedere ad acquisizioni straordinarie extra programmazione. **(Obiettivo rinviato)**

Attuazione del Piano di Comunicazione 2020: nel periodo compreso tra aprile e agosto 2020 è stata posta in atto una massiccia campagna di comunicazione, ideata con l'Impresa Proforma, che è stata veicolata anche con sponsorizzazioni social.

La campagna si è concretizzata nella diffusione di due concept tra loro coordinati:

- La distribuzione del concept "esame superato" ha coinvolto anche tutte le testate giornalistiche (online e offline) con relative scansioni temporali.
- Il concept "L'Università che fa grandi numeri" è stato veicolato invece mediante le affissioni 6x3 (ottobre 2020) in collaborazione con la ditta Red Hot per la Campagna affissioni 6x3 (ottobre 2020). Sono a disposizione i documenti che dimostrano la programmazione e l'esecuzione della campagna di comunicazione 2020 che può definirsi completata in tutte le fasi. **(Obiettivo raggiunto)**

Potenziamento del servizio di rassegna stampa: l'8 aprile 2020 è stato attivato il nuovo servizio di Rassegna Stampa dell'Università di Foggia. La nuova erogazione ha previsto, (sul portale unifg.it) la raccolta e selezione dei contenuti stampa monotematici riguardanti l'Ateneo foggiano e la comunicazione universitaria.

Per visionare l'edicola Unifg basta cliccare sul pulsante "Rassegna stampa", presente nel menù "Accesso Rapido" del portale unifg.it. Il pulsante collega immediatamente alla Piattaforma dedicata, alla quale si accede utilizzando le credenziali della casella di posta elettronica istituzionale che ogni membro della comunità universitaria possiede.

Una volta entrati nella Piattaforma è possibile leggere la Rassegna Stampa che comprende le notizie selezionate per l'Università di Foggia. All'interno dello spazio web dedicato si possono svolgere una serie di azioni attraverso le funzionalità disponibili. È presente, inoltre, un pulsante di condivisione per inviare le notizie sui canali Social: WhatsApp, Facebook, Twitter e LinkedIn.

Ovviamente il servizio, così descritto, è stato il risultato di una serie di operazioni partite già a gennaio 2020, articolate tra richiesta di indizione gara, espletamento delle procedure e confronto, interazione e organizzazione del progetto e del lavoro con la società individuata per la effettuazione della prestazione di servizio: la P.REVIEW SRL. **(Obiettivo raggiunto)**

Verifica di affidamento a un Call Center o Telelavoro per il servizio segreteria studenti: non si è potuto procedere nell'analisi costi benefici in quanto il sopraggiunto periodo emergenziale ha imposto una diversa esecuzione delle attività di riferimento, rinviando l'analisi prevista ad un periodo successivo. **(Obiettivo rinviato)**

Monitoraggio ed efficientamento dei rapporti convenzionali con le strutture sanitarie: le strutture sanitarie con le quali l'Ateneo intrattiene rapporti convenzionali sono state impegnate a fronteggiare l'emergenza epidemiologica nel corso del 2020. Questo ha oggettivamente impedito l'avvio di una interazione organica finalizzata alla revisione condivisa di processi e attività di comune interesse e, di conseguenza, non è stato possibile produrre un piano di fattibilità nei tempi previsti. Tuttavia, nonostante le difficoltà sopra descritte, il Servizio Rapporti con il Servizio Sanitario ed Enti Finanziatori ha comunque avviato attività di monitoraggio che hanno riguardato:

- il rispetto degli impegni finanziari assunti dalle Aziende del SSN a sostegno dei corsi di laurea nonché per l'istituzione di posti di personale docente (report periodico prodotto in collaborazione con l'Area Bilancio)

- l'attuazione del protocollo di intesa Regione – Università e la sua implementazione attraverso la c.d. "clinicizzazione" di alcune strutture

- avvio della ricognizione finalizzata alla disciplina comune tra Università e Azienda Policlinico della rilevazione e gestione delle presenze del personale non docente conferito all'attività integrata

- completamento delle convenzioni con le strutture sanitarie per l'individuazione di ulteriori unità operative di sede, collegate e complementari per le scuole di specializzazione di area sanitaria.

**(Obiettivo rinviato)**

Programmazione e preparazione di incontri di confronto periodici della Direzione con i responsabili EP: nel 2020, causa pandemia COVID-19, si sono svolti n. 4 incontri (superiore al limite minimo di n. 2) on line che hanno riguardato le misure di sicurezza, il lavoro agile, le PEO, la nuova tecnostruttura e la mappatura delle attività e dei processi. **(Obiettivo raggiunto)**

Adozione Piano Anticorruzione: è stato predisposto, e successivamente deliberato dai competenti organi di governo, l'annuale aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ateneo e la relativa relazione annuale del

Responsabile della prevenzione della corruzione, pubblicati entrambi sul sito unifg ai seguenti link:

- <https://www.unifg.it/ateneo/normativa/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>;
- <https://www.unifg.it/ateneo/normativa/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-prevenzione-della-corruzione>.

Sono stati pubblicati anche:

- Modulo proposte e osservazioni per aggiornamento Piano Triennale Prevenzione Corruzione.
- Aggiornamento Mappatura dei processi a rischio corruzione.

### **(Obiettivo raggiunto)**

Presentazione di un Piano di gestione dei dati d'Ateneo: L'Università di Foggia con i suoi oltre 11.000 studenti iscritti, 419 docenti e ricercatori e 311 tecnici amministrativi genera ogni giorno un'enorme quantità di dati che vanno ad impattare non solo sulla gestione amministrativa dell'Ente ma anche sulla didattica, sulla carriera degli studenti, sull'alta formazione ed in generale sull'assetto organizzativo prescelto dalla governance.

In tale contesto l'elaborazione elettronica dei dati, la raccolta, l'organizzazione delle informazioni e la generazione di report e di indicatori in grado di esprimere l'andamento di un qualsiasi fenomeno gestionale è di fondamentale importanza per la definizione delle strategie che si intende mettere in campo per il raggiungimento degli obiettivi della struttura.

Si è resa quindi necessaria la messa a punto di un piano che ha definito le modalità e le azioni che devono essere intraprese dagli stakeholder per la gestione dei dati, finalizzata alla loro valorizzazione e alla loro preservazione nel tempo, considerando anche la necessità di aggiornare il piano ogni volta che intervengano eventuali modifiche nella natura dei dati o nelle modalità di gestione degli stessi.

I contenuti del piano sono stati condivisi e accettati da tutte le parti aventi causa: dal CINECA in particolare, quale gestore e detentore materiale dei data base di Ateneo, dalle aree della Tecnostruttura responsabili della raccolta e della organizzazione dei dati, dai docenti e ricercatori, dal NVA e dal PQA.

Si è dato corso, quindi, ad una fase di analisi condotta con referenti del CINECA, che si è articolata nelle seguenti azioni:

- informazioni amministrative sul progetto di piano;
- descrizione dei dati;
- standard e metadati utilizzati nella raccolta e nella gestione dei dati;
- misure di sicurezza nel trattamento dei dati in ossequio al GDPR;
- gestione delle eventuali problematiche relative all'etica, alla gestione di dati personali e sensibili, a esigenze di confidenzialità e riservatezza in osservanza alle indicazioni fornite dal GDPR;
- metodologia di archiviazione e accesso ai dati;
- gestione della documentazione relativa alla fruibilità dei dati e relativa reportistica;
- identificazione delle responsabilità coinvolte nella produzione e gestione dei dati.

Il risultato conseguito a seguito della fase di analisi è stata la produzione di una serie di modelli a cui far riferimento per predisporre uno standard di gestione dei dati mediante la compilazione di specifici template. **(Obiettivo raggiunto)**

Implementazione di un sistema enterprise per la protezione dei pc e server da attacchi informatici e crittografia: nel corso del 2020 si è proceduto alla implementazione, configurazione e gestione di un sistema enterprise per la sicurezza informatica dei pc dell'ateneo, raggiungendo la totalità dei computer fissi, sia del personale docente che tecnico

amministrativo. Un dato quest'ultimo di gran lunga superiore al limite prefissato di 50 utenze. **(Obiettivo raggiunto)**

Migrazione del data center di Ateneo su infrastruttura iperconvergente: nel corso del 2020, si è espletata la gara per la fornitura e installazione di 5 server iperconvergenti. Successivamente, si è proceduto alla configurazione dei server su storage distribuito con tecnologia CEPH sui quali sono stati migrati i servizi critici di rete e il servizio di e-learning. **(Obiettivo raggiunto)**

Implementazione di un sistema di sicurezza sul lavoro in tutte le strutture dell'Ateneo: Nell'anno 2020, è stato approvato dagli organi collegiali di governo il nuovo regolamento per l'organizzazione della sicurezza e la tutela della salute all'interno dell'Università di Foggia (Regolamento di Ateneo per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), con il quale sono stati revisionati e sostituiti tutti i regolamenti per la sicurezza previgenti (parte generale e parte speciale relativa ai laboratori e agli studenti).

Inoltre, sono stati attivati corsi di formazione sulla sicurezza per il personale docente e tecnico-amministrativo dell'università, specificamente per gli addetti ai laboratori di didattica, di ricerca o per la terza missione dei diversi Dipartimenti, inclusi i Responsabili dell'attività didattica e di ricerca in laboratorio (RADRL) e i Responsabili tecnici con funzioni di preposto.

Infine, sono state elaborate le specifiche procedure di gestione per il contenimento del contagio da SARS-COV2 a seguito dell'epidemia ancora in corso da Covid-19, per continuare in sicurezza le attività in presenza o in smart working, consentire le lezioni in modalità mista e l'accesso degli addetti delle ditte esterne di manutenzione, con distribuzione dei presidi necessari (mascherine, guanti, dispenser di gel disinfettante e schermi protettivi) e organizzazione dei flussi all'interno di tutte le strutture per mantenere il distanziamento ed evitare assembramenti. **(Obiettivo raggiunto)**

Piano della Performance: è stato approvato il 29 gennaio 2020 dal Consiglio di Amministrazione. **(Obiettivo raggiunto)**

Monitoraggio ed efficientamento delle istruttorie (correttezza e completezza) delle proposte di delibera degli Organi collegiali (Senato e Cda): a causa delle sopravvenute, impreviste esigenze determinate dall'emergenza epidemiologica e delle conseguenti necessarie e indifferibili attività poste in essere per garantire le prioritarie funzioni istituzionali senza soluzioni di continuità, si è ritenuto di rinviare la somministrazione di un questionario sul tema a un periodo successivo al termine dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 **(Obiettivo rinviato)**

Monitoraggio ed efficientamento delle attività di consulenza legale: a causa delle sopravvenute, impreviste esigenze determinate dall'emergenza epidemiologica e delle conseguenti necessarie e indifferibili attività poste in essere per garantire le prioritarie funzioni istituzionali senza soluzioni di continuità, si è ritenuto di rinviare la somministrazione di un questionario sul tema a un periodo successivo al termine dell'emergenza epidemiologica da COVID 19. **(Obiettivo rinviato)**

Aggiornamento, il monitoraggio e il trattamento del rischio: sono state messe in atto le previste azioni, finalizzate alla prevenzione e alla riduzione della probabilità di rischio di corruzione nei procedimenti e nelle attività posti in essere dall'Amministrazione. La mappatura delle attività e dei processi di Ateneo, che è in fase di adeguamento alla normativa, costituirà un ulteriore apporto per la verifica dell'adeguatezza delle azioni amministrative, nonché all'aggiornamento del processo di identificazione, dell'analisi e della ponderazione del rischio delle misure di prevenzione del fenomeno corruttivo. Anche nell'anno 2020, l'attività è stata svolta entro il termine previsto del 30 giugno. **(Obiettivo raggiunto)**

Monitoraggio ed efficientamento dei servizi pari opportunità: l'obiettivo è stato realizzato con l'invio, al Direttore Generale, del verbale della riunione del Comitato Unico di Garanzia del 9 ottobre 2020 al quale è stata allegata la relazione del CUG predisposta in base all'Allegato 2 della Direttiva n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche". I documenti sono visualizzabili al link <https://www.unifg.it/ateneo/organizzazione/cug/incontri-e-verbali>. **(Obiettivo raggiunto)**

Aggiornamento normativo in materia di prevenzione della corruzione, tramite e-mail e/o incontri diretti fra responsabili e collaboratori: si sono registrati, al 31 dicembre 2020, causa pandemia COVID, esclusivamente tramite mail n. 35 aggiornamenti, a fronte dei 24 preventivati. **(Obiettivo raggiunto)**

Monitoraggio ed efficientamento dell'attrattività degli studenti: considerato il periodo di emergenza epidemiologica e dovendo, per forza maggiore, sopperire all'impossibilità di svolgere come ormai da anni, un'attività di orientamento itinerante che vedeva il personale preposto afferente al Servizio Orientamento e Tutorato recarsi in tutte le scuole (della Provincia, Regione ed anche extra-regione) che ne facevano richiesta, nell'anno 2020, la struttura di riferimento ha creato sulla piattaforma e-learning una pagina di Orientamento virtuale che ha visto la partecipazione di centinaia/migliaia di studenti a eventi come:

- 2 giornate di OPEN DAY riservate agli studenti (29/4 e 8/5/2020);
- Welcome Day (5 ottobre 2020);
- Summer Week (dal 7 al 10 ottobre 2020).

Si è provveduto anche alla creazione di stanze virtuali (1 per ogni Dipartimento) riservate all'orientamento informativo sui corsi di studio dell'Università di Foggia rivolto a tutti gli studenti degli II.SS.

In riferimento alle attività di Orientamento in Uscita e Job Placement, ad eccezione dei primi mesi dell'anno, in cui è stato possibile organizzare in presenza le attività sotto elencate, durante il periodo di emergenza si è provveduto a fornire servizi a distanza per il tramite di piattaforma MEET o piattaforme messe a disposizione delle aziende con le quali si è collaborato.

Eventi in presenza:

- 12/02/2020 - Recruiting Day con Agri2000, rivolto all'allora denominato Dipartimento SAFE;
- 04/03/2020 - Recruiting Day con Generali Assicurazioni rivolto al Dipartimento di Economia.

Eventi a distanza:

In collaborazione con Manpower, seminari sulla Ricerca Attiva del lavoro - online:

- 11/06/2020 - #Talent Talk - Personal Branding e Brilliant Interview;
- 18/06/2020 - #Talent Talk - Social Recruiting;
- Luglio 2020 - Corso sul video cv in collaborazione con laboratorio Bilancio di competenze per alcuni iscritti ad Uniplacement;
- 21/09/2020 – Seminario e Recruiting Day "Aief incontra i laureati Unifg" - in collaborazione con AIEF destinato a studenti e laureati in Economia. Evento organizzato in collaborazione con Dipartimento di Economia e su piattaforma MEET;
- 17/18/ e 19 Novembre Virtual Fair "Talent for Career" - #T4C – su piattaforma Uniplacement e piattaforma ZOOM;
- 30/11/2020 Virtual Fair "Borsa del Placement" aperta ai nostri studenti/laureati in collaborazione con EMBLEMA .

In conclusione, però, nonostante le tante attività di orientamento non è di fatto possibile confrontare l'indicatore associato a questo obiettivo (*numero di studenti immatricolati nel*

2020/2021 proveniente dalle scuole contattate/ numero di studenti immatricolati nel 2019/2020 proveniente dalle stesse scuole contattate), in quanto, per le ragioni sopra esposte non coerente con quello dello scorso anno **(Obiettivo rinviato)**

## **TM.2 - Promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione tecnologia ed economico-sociale**

Definizione del piano di progetto per rifacimento portale web ed implementazione: è stato rispettato il GANTT definito e concordato con il CINECA. Sono state portate a termine le fasi 1 e 2 nei termini prefissati, così come programmato all'inizio dell'intervento di rifacimento del portale di Ateneo.

In particolare sono state messe in atto le seguenti attività:

*Fase 1: Settembre 2020-ottobre 2020*

- Strategylisting
- Benchmark
- Ricognizione AS-IS
- Content strategy
- Nuova architettura dell'informazione

*Fase 2: novembre-dicembre 2020*

- Content model del portale
- Content model magazine
- Progetto grafico
- Avvio prototipazione magazine
- Avvio prototipazione portale
- Discovery dipartimenti 8AS-IS)

**(Obiettivo raggiunto)**

Ampliamento della piattaforma ESSE3: si sono dematerializzati i processi di immatricolazione trasferimento in entrata di uno studente, passaggio di corso o iscrizione ai corsi singoli. Riguardo alla richiesta della rinuncia alla carriera è stata abilitata, lato web, la possibilità, da parte dello studente, di inoltrare la domanda di rinuncia agli studi. Tale funzionalità è presente in area riservata esse3 nella sezione denominata "Domanda di chiusura della carriera" del menù "Carriera".

Infine, è stata implementata la verbalizzazione on line degli esami di conseguimento titolo con apposizione di firma digitale finalizzata alla completa dematerializzazione del verbale finale di laurea con l'immediata registrazione del conseguimento titolo in carriera. **(Obiettivo raggiunto)**

## **TM.3 - Incrementare la sostenibilità ambientale, sociale ed economica dell'Ateneo**

La sostenibilità economico finanziaria (ISEF): da realistiche stime effettuate dalla competente Area Bilancio e di Programmazione Finanziaria, il valore dell'indicatore sostenibilità economico-finanziaria per l'anno 2020 dovrebbe essere pari a 1,17 (> 1). **(Obiettivo raggiunto)**

Contenimento della spesa del personale entro i limiti previsti dalla norma: da realistiche stime effettuate dalla competente Area Bilancio e di Programmazione Finanziaria, il valore dell'indicatore spese di personale per l'anno 2020 dovrebbe essere pari a 69,69% (<80%). **(Obiettivo raggiunto)**

Contenimento della spesa di indebitamento: da realistiche stime effettuate dalla competente Area Bilancio e di Programmazione Finanziaria, il valore dell'indicatore indebitamento per l'anno 2020 dovrebbe essere pari a 1,61% (<15%). **(Obiettivo raggiunto)**

Monitoraggio ed efficientamento della tempistica recupero crediti: si registra, negli ultimi anni, nell'Area Legale, una intensa attività di recupero di numerosi crediti con risultati ragguardevoli. Da questa esperienza, che pure ha dato risultati molto positivi, sono emerse alcune criticità da superare con l'adozione di una soluzione di sistema. L'attività di recupero si pone infatti a valle di un'attenta gestione che deve essere finalizzata alla conservazione delle ragioni creditorie dell'Ateneo. Può accadere infatti che un credito non possa essere riscosso perché prescritto, o che il recupero possa essere reso più difficile dalla scadenza della garanzia fideiussoria che lo assiste. La mancata gestione puntuale dei crediti ne rinvia infatti il recupero in sede giudiziale (fase patologica) accrescendone il rischio di non recuperabilità anche per la naturale aleatorietà del processo oltre che per modifiche in peius intervenute nel patrimonio del debitore (dissesto finanziario, fallimento, ma anche irreperibilità dello stesso, difficoltà di individuare i beni da sottoporre ad esecuzione ecc.). E' emerso un altro problema, soprattutto per i crediti più datati, rappresentato dalla difficoltà di reperimento dei documenti. Tale criticità è correlata anche all'avvicinarsi del personale amministrativo. Peraltro, occorre evidenziare che la mancata riscossione dei crediti determina una perdita su crediti con conseguente contrazione dell'utile d'esercizio. Tali problemi possono essere sviluppati solo con un lavoro in team di tutte le aree coinvolte. Si ritiene che tali problematiche potranno essere avviate a soluzione con il Gruppo di lavoro, al quale l'Area Affari Legali partecipa, costituito dalla Direzione Generale per improntare il ciclo di gestione dei crediti a principi di efficienza ed efficacia. Si conferma in conclusione che l'invio dei solleciti ai debitori è sempre avvenuto entro il termine di riferimento del target, ovvero entro 10 gg dalla ricezione della documentazione. **(Obiettivo raggiunto)**

## **RU.1 - Valorizzazione degli studenti e alumni**

Monitoraggio ed efficientamento della qualità dei servizi bibliotecari: è risultato ampiamente positivo il risultato della somministrazione di un questionario agli utenti delle biblioteche che ha fatto registrare un dato del 90% e, dunque, un valore superiore al limite minimo del 70%. Tale somministrazione è stata acquisita attraverso la piattaforma ESSE3, dalla pagina personale degli studenti. **(Obiettivo raggiunto)**

Somministrazione di un questionario ai fini della qualità dei servizi delle segreterie didattiche e studenti: dalla piattaforma ESSE3 è emersa una valutazione, da parte degli studenti, del 73% per entrambi i servizi, valore superiore al minimo previsto (70%). **(Obiettivo raggiunto)**

## **RU.2 - Valorizzare il personale tecnico amministrativo**

A causa delle sopravvenute, impreviste esigenze determinate dall'emergenza epidemiologica e delle conseguenti necessarie e indifferibili attività poste in essere per garantire le prioritarie funzioni istituzionali senza soluzioni di continuità, è stata rinviata la revisione dei seguenti regolamenti: Regolamento PEO (Obiettivo rinviato), Regolamento per i sussidi al personale (Obiettivo rinviato), Regolamento per la mobilità (Obiettivo rinviato), Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro part-time (Obiettivo rinviato).

Vi è stato tuttavia il potenziamento del sistema di welfare aziendale con l'attivazione del processo di erogazione di benefit aziendali definitosi nel corso del 2021.

In particolare, considerato l'indirizzo strategico volto a favorire il benessere lavorativo del personale anche attraverso ulteriori interventi di sostegno del reddito, accanto al tradizionale utilizzo del fondo "sociale" finalizzato essenzialmente a iniziative a sostegno del reddito della

famiglia (sussidi, benefici di natura assistenziale e sociale, concessi unicamente al personale con reddito ISEE pari o inferiore a 36.000 € annui), si è attivata nel 2020 la procedura volta a mettere a disposizione dei dipendenti un credito welfare tramite l'implementazione di una piattaforma gestionale denominata "portfolio dipendente", incrementando il fondo welfare in sede di approvazione budget 2021, avvenuta nel dicembre 2020, e prevedendo, conseguentemente, l'ipotesi di una diversificazione nelle relative procedure di utilizzo. Con questo nuovo credito welfare, tutti i dipendenti, oltre ai sussidi di natura assistenziale suddetti, avranno a disposizione un budget (che prescinde dall'indicatore ISEE) da utilizzare per i servizi di trasporto pubblico, voucher, servizi di ricreazione e sport. In tal modo, come già innanzi evidenziato, la tradizionale idea del sussidio viene integrata da una nuova politica di welfare consistente nell'erogazione del benefit orientata a contribuire al benessere organizzativo e dei dipendenti.

All'inizio del 2021 si è contrattualizzato con la Società AON spa il servizio di gestione della piattaforma telematica per il welfare aziendale (flexible benefits - economics) che consiste in un sistema di gestione integrata dei voucher e benefit assegnati ai dipendenti che consente sia un accesso via web ai servizi sia una attività di costante aggiornamento della piattaforma. Sono allo stato in corso di attivazione le azioni di formazione all'utilizzo della piattaforma e, prioritariamente, di formalizzazione dell'accordo decentrato con le OO.SS. sul welfare integrativo.

Revisione del modello organizzativo: il 31 luglio 2020, dopo un laborioso lavoro istruttorio svolto dal gruppo di lavoro per la revisione della tecnostruttura, è stato emanato il DDG 417/2020 di approvazione della nuova struttura organizzativa dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti dell'Università di Foggia, con cui si è proceduto ad una complessiva riorganizzazione dei servizi amministrativi e tecnici in armonia con gli indirizzi e i principi generali approvati dal Consiglio di Amministrazione con la delibera n. 120/2020 nel corso della riunione del 26 febbraio 2020.

L'aggiornamento del modello organizzativo della tecnostruttura, secondo criteri orientati al miglioramento continuo dell'organizzazione, finalizzati alla continua crescita dell'efficienza, dell'innovazione e della qualità dei servizi oltre che all'utilizzo ottimale delle risorse a disposizione, è stato determinato dal continuo susseguirsi di cambiamenti normativi e di sistema a cui va aggiunta l'inadeguatezza delle risorse finanziarie assegnate all'università. La riorganizzazione anzidetta ha determinato una conseguente redistribuzione di funzioni e risorse umane secondo le attuali esigenze, in coerenza con gli obiettivi strategici di Ateneo e tenendo conto di uno specifico elemento di criticità (segnalato fra le "minacce" dalla swot analysis del piano strategico di Ateneo) costituito dalle limitate possibilità assunzionali legate al turn over, previste dalla normativa vigente. Per meglio corrispondere alle esigenze di rapido adattamento e reattività rispetto alla evoluzione del contesto in cui è chiamata ad operare l'Amministrazione universitaria, il modello organizzativo approvato è stato, tra l'altro, improntato a criteri di flessibilità e funzionalità rispetto alle esigenze emergenti ed è, quindi, suscettibile di ulteriori declinazioni e miglioramenti atti a garantirne la piena funzionalità, anche a seguito della valorizzazione e del potenziamento dell'organico del personale tecnico e amministrativo, pure attivato nel corso del 2020 come appresso si esporrà. Tra le principali novità, vi è stata la attivazione di un'Area Gestione Carriere e Servizi agli Studenti centralizzata di Ateneo (evolatasi, poi, ulteriormente nel corso del 2021 sino a ricomprendere anche i processi della didattica), attraverso una complessa reingegnerizzazione dei processi connessi alla erogazione dei servizi agli studenti finalizzata, in ultima istanza, alla creazione di un'unica articolazione organizzativa nella quale concentrare, anche dal punto di vista logistico, tutti i servizi direttamente erogati agli studenti. **(Obiettivo raggiunto)**

Adozione del Piano della Formazione: nel corso del 2020 si è data attuazione alla programmazione annuale dei bisogni formativi del personale tecnico-amministrativo deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 27 novembre 2019. I principali interventi formativi posti in essere hanno avuto come obiettivo la promozione dello sviluppo, efficacia ed efficienza dei servizi erogati.

E' stata confermata l'attenzione nei confronti dell'aggiornamento tecnico professionale, garantendo il supporto per la partecipazione a convegni e conferenze, con il coinvolgimento del personale tecnico amministrativo appartenente alle cat. B, C, D ed EP, assunto a tempo indeterminato e determinato.

A causa della pandemia da COVID-19 l'attività di formazione si è realizzata in modalità a distanza, ad eccezione dei mesi di gennaio e febbraio) con la partecipazione ad eventi formativi, organizzati direttamente dall'Ateneo o da enti esterni,

La formazione ha riguardato tematiche relative ad amministrazione trasparente, anticorruzione, contabilità, ragioneria, economato, ricerca e progetti comunitari, valutazione, biblioteche, internazionalizzazione, gestione del personale, sicurezza, lavori pubblici, appalti e contratti, protocollo, posta elettronica, sicurezza informatica, tutela della privacy.

Si evidenzia che, anche grazie ad un costante aggiornamento della banca dati della formazione del personale, alla quale hanno accesso tutti i dipendenti, si è cercato di migliorare la pianificazione e la programmazione delle attività di aggiornamento e sviluppo professionale del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.

Nell'ambito del piano della formazione relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche per l'anno 2020, è stato predisposto ed attuato un piano formativo generale "valoriale" sui contenuti di etica del lavoro per tutto il personale ed un piano formativo "specifico" per il personale appartenente alle aree a più alta intensità di esposizione al suddetto rischio.

La formazione ha coinvolto, con approcci differenziati, tutti i soggetti che partecipano, a vario titolo, all'attuazione delle misure anticorruzione: R.P.C., referenti, organi di indirizzo, titolari di uffici di diretta collaborazione e di incarichi amministrativi di vertice, responsabili degli uffici, dipendenti. Con delibera n.54/2021 di CdA adottata nel corso della riunione del 23 dicembre 2020 – punto 16), si è proceduto all'approvazione del programma delle attività formative del personale tecnico-amministrativo per il triennio 2021-23, comprensivo della programmazione per l'anno 2021 per la formazione e l'aggiornamento del personale tecnico-amministrativo **(Obiettivo raggiunto)**

Valorizzazione del personale e tempi di avvio PEO (Progressioni economiche): con D.D.G. n. 418-2020 del 31.07.2020 è stata bandita la tornata PEO per il personale EP, conclusa con l'approvazione atti del 30.09.2020. Non è stato possibile procedere a bandire tornate PEO per il personale di categoria B, C, D in mancanza di uno specifico accordo con le OO.SS. **(Obiettivo raggiunto)**

Revisione dei meccanismi premiali: è stato revisionato il Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità ai sensi dell'art. 9 della legge 240/2010. Sono attualmente in corso i lavori per la revisione del Regolamento sulle attività di autofinanziamento e del Regolamento sull'espletamento di incarichi aggiuntivi da parte del PTA. **(Obiettivo raggiunto)**

Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale e Organizzativa: a dicembre 2020 si è proceduto ad approvare, ai sensi dell'art. 7, co. 1, del D.Lgs. n. 150/2009, l'aggiornamento al SMVP. **(Obiettivo raggiunto)**

### **RU.3 - Valorizzare il ruolo dei professori e dei ricercatori**

Attuazione della strategia HR, ovvero rispetto del documento OTM\_R inglobato nella strategia stessa finalizzato al rispetto dei principi dell'assunzione aperta, trasparente e su base meritocratica dei Ricercatori: l'Ateneo, valutata la rilevanza della strategia HR, ha costituito una unità organizzativa nell'ambito della tecnostruttura appositamente dedicata ai processi riferiti alla strategia HR. Nell'ambito del monitoraggio effettuato dalla suddetta struttura, finalizzato al riscontro sul rispetto del documento OTM\_R è emerso che non tutti i principi sono stati sottoposti a verifica; pertanto, l'obiettivo è stato **parzialmente raggiunto**.

Evoluzione degli adempimenti di anticorruzione: Sono state effettuate da parte dei vari Servizi responsabili dei procedimenti amministrativi costanti e sistematiche attività di verifica sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di notorietà rese dai partecipanti a procedure concorsuali e altre procedure selettive svolte dall'Ateneo (reclutamento docenti, personale tecnico-amministrativo, ecc.). **(Obiettivo raggiunto)**

### **2.4 Le criticità e le opportunità**

Le maggiori criticità si evincono nella difficoltà di accompagnare gli obiettivi strategici d'Ateneo con obiettivi operativi altamente sfidanti e competitivi, e dal contestuale obbligo di mantenere obiettivi operativi che abbiano come punto di riferimento gli standard medi conseguiti dalle strutture di Ateneo nel corso degli anni precedenti.

Di fatto, però, nel 2020 si è cercato di creare indicatori di performance meno autoreferenziali in modo che la dimensione degli obiettivi di performance assegnati e il loro raggiungimento fossero commisurati agli standard di qualità che l'Università di Foggia ha conseguito negli ultimi anni. È inevitabile che se a questo sforzo, però, si aggiunge la scarsità di risorse finanziarie, dettate dalla riduzione dei finanziamenti pubblici alle Università, dall'impossibilità di incrementare le tasse universitarie, dall'innalzamento del tasso di abbandono accademico che si conferma anche in Atenei con organizzazioni più complesse, il rischio è di non avere strumenti di intervento atti ad accrescere gli standard raggiunti.

Dal lato delle opportunità, in un anno caratterizzato da imprevedibili e straordinarie esigenze cui si è dovuto fare immediatamente fronte a seguito dell'insorgere dell'emergenza sanitaria da covid-19, con conseguente, inevitabile ridefinizione delle priorità nelle azioni, ci si è particolarmente focalizzati sul completamento del processo di razionalizzazione e dematerializzazione dell'azione amministrativa, in particolare con l'implementazione di alcuni fondamentali software gestionali per l'attuazione del piano di dematerializzazione dei procedimenti amministrativi anche attraverso il potenziamento dei sistemi digitali in uso, tra cui: piattaforma integrata concorsi di Ateneo (PICA); software evoting in modalità SaaS per lo svolgimento delle procedure elettorali on line; software body interact per consentire lo svolgimento di esercitazioni pratiche a distanza per gli studenti iscritti ai corsi di laurea di medicina e chirurgia e professioni sanitarie; servizio di migrazione active directory per implementazione IDEM; SPID; servizi della società dell'informazione per attività e-learning; software ECCOMI.IO per la gestione del registro della presenza in aula per i corsi a frequenza obbligatoria attraverso APP.

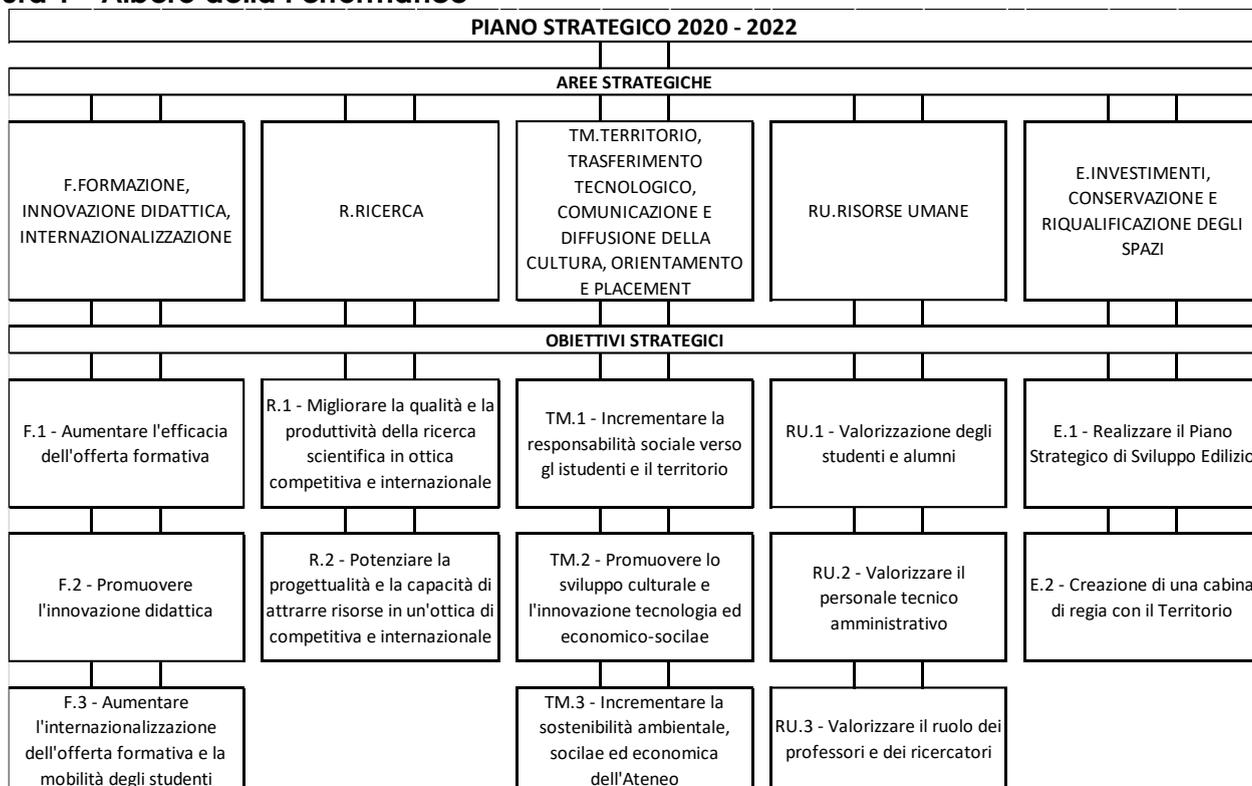
### 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

#### 3.1. Albero della Performance

Il Piano Strategico 2020 – 2022 (<https://www.unifg.it/sites/default/files/allegati/paragrafo/22-10-2020/piano-strategico-ateneo-2020-2022.pdf>), riporta l'analisi di contesto interno ed esterno e la conseguente compilazione di una tabella con l'analisi SWOT [S(Strengths/punti di forza)W(Weaknesses/ punti di debolezza)O(Opportunities/opportunità)T(Threats/minacce)].

Dall'analisi SWOT è stato possibile individuare gli obiettivi strategici (Figura 1) che hanno permesso la definizione degli obiettivi operativi e dei rispettivi indicatori utili alla valutazione della performance organizzativa.

**Figura 1 - Albero della Performance**



#### 3.2. Obiettivi Strategici

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato per l'anno 2020, prevede che, ai fini della valutazione e della misurazione della performance organizzativa d'Ateneo e, quindi, di struttura, si proceda calcolando la media aritmetica dei punteggi risultanti dagli scostamenti tra gli indicatori e i rispettivi target associati a ciascun obiettivo operativo presente nel Piano Performance 2020, allegato al Piano Integrato 2020-2022 di Ateneo.

Il suddetto Piano trova, pertanto, il suo riferimento nel Piano Strategico 2020 – 2022 (Fig. 1 - Albero della performance) e la performance organizzativa di Ateneo è riscontrabile sinteticamente nelle Tabelle 15 e 16, rimandando all'allegato 1 per una lettura completa del documento. La Tabella 15, in particolare, rileva la performance organizzativa correlata agli obiettivi strategici d'Ateneo.

**Tabella 15 - Performance per obiettivo strategico associato al Piano della Performance 2020**

AREA STRATEGICA	OBBIETTIVO STRATEGICO	PUNTEGGIO MEDIO
F.FORMAZIONE, INNOVAZIONE DIDATTICA, INTERNAZIONALIZZAZIONE (n. 3 obiettivi operativi collegati)	F.1 - Aumentare l'efficacia dell'offerta formativa (n. 1 obiettivo operativo collegato)	1
	F.2 - Promuovere l'innovazione didattica (n. 1 obiettivo operativo collegato)	1
	F.3 - Aumentare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e la mobilità degli studenti (n. 1 obiettivo operativo collegato)	1
	<b>Media Area Strategica</b>	<b>1</b>
R.RICERCA (n. 2 obiettivi operativi collegati)	R.1 - Migliorare la qualità e la produttività della ricerca scientifica in ottica competitiva e internazionale (n. 1 obiettivo operativo collegato)	1
	R.2 - Potenziare la progettualità e la capacità di attrarre risorse in un'ottica di competitiva e internazionale (n. 1 obiettivo operativo collegato)	1
	<b>Media Area Strategica</b>	<b>1</b>
TM.TERRITORIO, TRASFERIMENTO TECNOLOGICO, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA, ORIENTAMENTO E PLACEMENT (n. 24 obiettivi operativi collegati)	TM.1 - Incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti e il territorio (n. 18 obiettivi operativi collegati)	1
	TM.2 - Promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione tecnologia ed economico-sociale (n. 2 obiettivi operativi collegati)	1
	TM.3 - Incrementare la sostenibilità ambientale, sociale ed economica dell'Ateneo (n. 4 obiettivi operativi collegati)	1
	<b>Media Area Strategica</b>	<b>1</b>
RU.RISORSE UMANE (n. 14 obiettivi operativi collegati)	RU.1 - Valorizzazione degli studenti e alumni (n. 3 obiettivi operativi collegati)	1
	RU.2 - Valorizzare il personale tecnico amministrativo (n. 9 obiettivi operativi collegati)	1
	RU.3 - Valorizzare il ruolo dei professori e dei ricercatori (n. 2 obiettivi operativi collegati)	0,5
	<b>Media Area Strategica</b>	<b>0,857</b>
E.INVESTIMENTI, CONSERVAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEGLI SPAZI (nessun obiettivo operativo collegato)	E.1 - Realizzare il Piano Strategico di Sviluppo Edilizio (nessun obiettivo operativo collegato)	
	E.2 - Creazione di una cabina di regia con il Territorio (nessun obiettivo operativo collegato)	
	<b>Media Area Strategica</b>	
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>		<b>0,970</b>

### 3.3. Obiettivi operativi

Di seguito si riporta la Tabella 16 dalla quale, con maggior dettaglio, si ricava, la performance organizzativa che è agganciata ai risultati raggiunti nel conseguimento degli obiettivi operativi del Piano della Performance 2020. Agli obiettivi strategici sono associati gli obiettivi operativi.

**Tabella 16 - Performance per obiettivo operativo del Piano della Performance 2020**

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	PUNTEGGIO
F.1 - Aumentare l'efficacia dell'offerta formativa (n. 1 obiettivo operativo collegato)	Monitoraggio ed Efficientamento dei servizi disabilità	1
F.2 - Promuovere l'innovazione didattica (n. 1 obiettivo operativo collegato)	Revisione Regolamenti (Presidio di Qualità di Ateneo)	1
F.3 - Aumentare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e la mobilità degli studenti (n. 1 obiettivo operativo collegato)	Ampliamento piattaforma ESSE3 per studenti erasmus	1
R.1 - Migliorare la qualità e la produttività della ricerca scientifica in ottica competitiva e internazionale (n. 1 obiettivo operativo collegato)	Revisione Regolamenti (PRA)	1
R.2 - Potenziare la progettualità e la capacità di attrarre risorse in un'ottica di competitiva e internazionale (n. 1 obiettivo operativo collegato)	Attuazione della strategia HR	1
TM.1 - Incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti e il territorio (n. 18 obiettivi operativi collegati)	Monitoraggio ed Efficientamento della capacità di programmazione/pianificazione degli acquisti forniture e opere	rinvio
	Attuazione del Piano di Comunicazione 2020	1
	Potenziamento del servizio di rassegna stampa	1
	Verifica affidamento servizio di Call Center/Telelavoro per il servizio segreteria studenti	rinvio
	Monitoraggio ed Efficientamento dei rapporti convenzionali con le strutture sanitarie	rinvio
	Programmazione e preparazione di incontri di confronto periodici della Direzione con i responsabili EP	1
	Adozione Piano Anticorruzione	1
	Presentazione di un Piano di gestione dei dati d'Ateneo	1
	Implementazione di un sistema enterprise per la protezione dei pc e server da attacchi informatici e crittografia	1
	Migrazione del data center di ateneo su infrastruttura iperconvergente	1
	Implementazione di un sistema di sicurezza sul lavoro in tutte le strutture dell'Ateneo	1
	Adozione Piano Performance	1
	Monitoraggio ed Efficientamento delle istruttorie (correttezza e completezza) delle proposte di delibera degli Organi collegiali	rinvio
	Monitoraggio ed Efficientamento delle attività di consulenza legale	rinvio
	Aggiornamento del processo di monitoraggio di rischio corruzione: monitoraggio e trattamento del rischio	1
Monitoraggio ed Efficientamento dei servizi pari opportunità	1	

	Aggiornamento normativo in materia di prevenzione della corruzione, tramite e-mail e/o incontri diretti fra responsabili e collaboratori	1
	Monitoraggio ed Efficientamento dell'attrattività degli studenti	rinvio
TM.2 - Promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione tecnologia ed economico-sociale (n. 2 obiettivi operativi collegati)	Definizione piano di progetto per rifacimento portale web ed implementazione	1
	Ampliamento piattaforma ESSE3	1
TM.3 - Incrementare la sostenibilità ambientale, sociale ed economica dell'Ateneo (n. 4 obiettivi operativi collegati)	Sostenibilità Economico finanziaria	1
	Contenimento della spesa del personale entro i limiti previsti dalla norma	1
	Contenimento della spesa di indebitamento	1
	Monitoraggio ed Efficientamento della tempistica recupero crediti	1
RU.1 - Valorizzazione degli studenti e alunni (n. 3 obiettivi operativi collegati)	Monitoraggio ed Efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti - biblioteca	1
	Monitoraggio ed Efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti - segreteria studenti	1
	Monitoraggio ed Efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti - segreteria didattica	1
RU.2 - Valorizzare il personale tecnico amministrativo (n. 9 obiettivi operativi collegati)	Revisione Regolamenti (Progressioni economiche)	rinvio
	Revisione Regolamenti (Sussidi al personale t.a.)	rinvio
	Revisione Regolamenti (Mobilità personale t.a.)	rinvio
	Revisione Regolamenti (Disciplina del rapporto di lavoro part-time)	rinvio
	Revisione Modello Organizzativo	1
	Adozione Piano della Formazione	1
	Valorizzazione del personale de tempi di avvio delle PEO	1
	Revisione dei meccanismi premiali	1
	Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale e Organizzativa	1
RU.3 - Valorizzare il ruolo dei professori e dei ricercatori (n. 2 obiettivi operativi collegati)	Attuazione della strategia HR	0
	Evoluzione adempimenti anticorruzione	1
E.1 - Realizzare il Piano Strategico di Sviluppo Edilizio (nessun obiettivo operativo collegato)		
E.2 - Creazione di una cabina di regia con il Territorio (nessun obiettivo operativo collegato)		
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>		<b>0,970</b>

### 3.4. Obiettivi individuali

Il Sistema di Misurazione e valutazione della performance, per l'effettuazione della valutazione della performance individuale del personale di categoria B, C, D e EP, prende in considerazione i seguenti due aspetti:

- A. "la performance organizzativa di Ateneo";
- B. "i comportamenti adottati nell'espletamento delle proprie funzioni".

#### 4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

La quota base dell'FFO ha subito una tendenziale riduzione fino al 2018 per poi riprendere la crescita negli ultimi due anni. L'assegnazione della quota premiale ha registrato un continuo aumento; infatti è crescita del 144,36% rispetto al 2013 e del 15,08% rispetto al 2019. Si riporta di seguito la composizione dell'FFO assegnato all'Università di Foggia e la sua dinamica nel periodo 2013-2020 (Tabella 17).

**Tabella 17 – Dinamica del FFO, anni 2013 - 2020**

ANNI	FFO ASSEGNATO	QUOTA BASE	QUOTA PREMIALE	
			RICERCA-AUTONOMIA RESPONSABILE	RECLUTAMENTO
2013	€ 34.837.332,00	€ 28.456.978,00	€ 4.750.137,00	€ 472.330,00
2014	€ 37.840.187,00	€ 26.970.707,00	€ 6.231.156,00	€ 2.642.389,00
2015	€ 37.323.770,00	€ 26.705.904,00	€ 6.951.737,00	€ 2.984.833,00
2016	€ 37.256.400,00	€ 26.004.667,00	€ 7.728.176,00	€ 940.988,00
2017	€ 38.455.062,00	€ 26.055.610,00	€ 8.181.395,00	€ 2.182.665,00
2018	€ 42.280.310,00	€ 25.644.403,00	€ 9.272.134,00	€ 1.981.065,00
2019	€ 44.000.490,00	€ 26.134.587,00	€ 9.523.315,00	€ 1.566.375,00
2020	€ 46.554.633,00	€ 26.581.797,00	€ 10.680.269,00	€ 2.081.423,00

La sostanziale riduzione, assoluta e/o relativa, delle entrate in termini di FFO e di tasse e contributi mettono in discussione, sistematicamente, la programmazione e il reclutamento del personale universitario regolato dal Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 49, emanato a seguito della delega contenuta nell'art. 5 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

I limiti introdotti dal D.Lgs. n. 49/2012 sono correlati ai risultati ottenuti dagli Atenei in relazione ai seguenti indicatori:

- indicatore delle spese di personale (Tabella 18);
- indicatore di indebitamento (Tabella 19);
- indicatore (Tabella 20) di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF).

Indicatore delle spese di personale (art. 5 D.Lgs. 49/2012). L'indicatore per l'applicazione del limite massimo alle spese di personale è dato dal rapporto tra le spese complessive di personale di competenza dell'anno di riferimento e la somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento assegnati nello stesso anno e delle tasse, soprattasse e contributi universitari. Il limite massimo dell'indicatore è pari all'80 per cento. Sono escluse dal calcolo dell'indicatore le spese di personale sostenute a seguito di finanziamenti esterni di soggetti pubblici e privati destinati espressamente al finanziamento delle spese per il personale in base a norme, accordi o convenzioni approvati dal consiglio di amministrazione che:

- a) assicurino un finanziamento non inferiore al relativo costo quindicennale per le chiamate di posti di professore di ruolo e di ricercatore a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), ovvero un finanziamento di importo e durata non inferiore a quella del contratto per i posti di ricercatore di cui all'art. 24, comma 3, lettera a) della legge 30 dicembre 2010, n. 240;
- b) siano destinati al finanziamento di spese relative al personale dirigente e tecnico-amministrativo a tempo determinato o ai contratti di insegnamento.

**Tabella 18 - Spese di personale**

Indicatore di personale	Esercizio 2019
<b>Spese per il personale a carico Ateneo (A)</b>	36.327.461
FFO (B)	42.509.183
Programmazione Triennale (C)	-
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	10.812.755
<b>TOTALE (E) =(B+C+D)</b>	53.321.938
<b>Rapporto (A/E) = &lt; 80%</b>	<b>67,56%</b>

Il dato previsionale dell'indice di spesa del personale, per il 2020, si attesta intorno al 69%.

Indicatore di indebitamento (art. 6 D. Lgs. 49/2012). L'indicatore di indebitamento è dato dal rapporto tra l'onere complessivo di ammortamento annuo, al netto dei relativi contributi statali per investimento ed edilizia, e la somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento e delle tasse, soprattasse e contributi universitari nell'anno di riferimento, al netto delle spese complessive di personale e delle spese per fitti passivi. Il limite massimo dell'indicatore è pari al 15 per cento.

**Tabella 19 – Indebitamento**

Indicatore di indebitamento	Esercizio 2019
Ammortamento mutui (capitale+interessi)	269.615
<b>TOTALE (A)</b>	269.615
FFO (B)	42.509.183
Programmazione Triennale (C)	-
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	10.812.755
Spese di personale a carico Ateneo (E)	36.327.461
Fitti passivi a carico Ateneo (F)	33.506
<b>TOTALE (G) = (B+C+D-E-F)</b>	16.960.971
<b>Rapporto (A/G) = &lt; 15%</b>	<b>1,55%</b>

Il dato previsionale dell'indice di Indebitamento, per il 2020, si attesta intorno al valore di 1,61%.

Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria – ISEF (art. 2, c. 1, lett. c), D. Lgs. 49/2012 e all. b D.M. n. 47/2013). L'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria fissa il limite massimo dell'incidenza delle spese di personale di ruolo e a tempo determinato, inclusi gli oneri della contrattazione integrativa, nonché delle spese per l'indebitamento degli Atenei, al fine di assicurare la sostenibilità e l'equilibrio della gestione economico-finanziaria e patrimoniale delle università. L'indicatore è dato dal rapporto tra l'82% delle entrate (FFO, Programmazione triennale, Contribuzione netta studenti), al netto delle spese per fitti passivi, e la somma delle spese di personale e degli oneri di ammortamento annuo a carico del bilancio di Ateneo complessivamente sostenuti al 31 dicembre dell'anno precedente. L'indicatore è positivo con un valore > 1.

**Tabella 20 - Sostenibilità economico finanziaria**

Indicatore sostenibilità economico finanziaria	Esercizio 2019
FFO (A)	42.509.183
Programmazione Triennale (B)	-
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (C)	10.812.755
Fitti Passivi (D)	33.506
<b>TOTALE (E) = (A+B+C-D)</b>	<b>53.288.432</b>
Spese di personale a carico Ateneo (F)	36.327.461
Ammortamento mutui (G=capitale+interessi)	269.615
<b>TOTALE (H) = (F+G)</b>	<b>36.597.076</b>
<b>Rapporto (82"%E/H) = &gt; 1</b>	<b>1,20</b>

Il dato previsionale dell'indice di Sostenibilità economico finanziaria, per il 2020, si attesta intorno al valore di 1,17.

In una chiave di lettura complessiva e longitudinale, sulla base dell'ultimo sessennio, l'Università di Foggia si colloca tra i migliori cinque Atenei italiani, sebbene non abbia beneficiato di comparabili condizioni, in termini di un maggiore *turn over* del personale docente e tecnico-amministrativo nonché di una più elevata contribuzione studentesca. Al riguardo, va detto che il ristoro del MUR, a seguito dell'introduzione della *no tax area*, è stato parziale tanto che il sistema universitario italiano ha registrato un minor gettito di entrate pari a 170 milioni di euro. In tale prospettiva di analisi, l'Università di Foggia risulta maggiormente penalizzata, perché un terzo degli studenti ricade nella *no tax area*, mentre un altro terzo è compreso nella fascia ISEE "20.000 – 29.999" euro, con media contributiva pari a € 450,00 circa. A ciò, ai fini di una maggiore completezza informativa, si aggiunga che la minore contribuzione dell'Ateneo è pari a -50% rispetto alla media nazionale; - 21% rispetto a quella meridionale; - 22% rispetto a quella pugliese.

Di seguito si riportano le risorse umane (Figura 2) che sono state destinate all'implementazione e/o al funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance.

**Figura 2 - Risorse umane destinate all'implementazione del ciclo della performance**

Nome/ Cognome	Ruolo assunto nel processo	Competenze	Posizione nella struttura
TERESA ROMEI	Coordinamento delle attività finalizzate alla stesura del Piano della Performance	Esperienza pluriennale nella direzione dei processi tecnici amministrativi	Direttore Generale
ANTONIO DI FRANCESCO	Coordinamento delle procedure tecnico amministrative di elaborazione della documentazione	Esperienza pluriennale nella definizione di indicatori di qualità svolta anche a beneficio di soggetti esterni	Responsabile dell'Area Pianificazione Strategica, controllo di gestione e valutazione della performance
GAETANA OLIVIERO	Cura degli aspetti tecnici relativi all'elaborazione della documentazione citata: collaborazione alla stesura dei contenuti del piano della performance	Esperienza pluriennale nel supporto alla gestione di processi di valutazione	Responsabile unità programmazione e valutazione della performance

## 5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni' (d'ora in avanti C.U.G.), nel corso del 2020 ha continuato a promuovere, sia pure con le difficoltà organizzative e logistiche rinvenienti dalle limitazioni dell'emergenza pandemica, iniziative a favore di tutti i componenti della comunità accademica (studenti, personale tecnico amministrativo e docenti) al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nei luoghi di lavoro, collegabile all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, religiosa e alle convinzioni personali.

Tra le attività organizzate, gestite e realizzate dal CUG, è di rilevante importanza l'elaborazione del Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2019-2021 che è stato adottato con D.R. n. 14401 del 22.04.2020.

Tale Piano ha sostanzialmente mantenuto l'articolazione di quello relativo al precedente triennio, proseguendo e implementando alcune azioni, nonché introducendone di nuove. Tra le azioni positive che si collocano all'interno di esso, si evidenziano il Bilancio di Genere e la diffusione della cultura delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi di vita-tempi di lavoro e del contrasto alla violenza di genere e inoltre, il rafforzamento dei rapporti tra Istituzioni per la promozione del principio delle pari opportunità.

Si rende noto che sono azioni svolte per un miglioramento della produttività e del benessere del lavoratore. In particolare, è stato finanziato, come nell'anno precedente, lo sportello di ascolto, ossia il servizio di consulenza psicologica rivolto al personale tecnico amministrativo.

Tra le più importanti misure implementate dall'Università di Foggia, su iniziativa del C.U.G., è doveroso annoverare l'adozione del secondo bilancio di genere. Si evidenzia che si è in procinto di avviare la realizzazione della terza edizione.

Il Bilancio di Genere rappresenta uno degli strumenti che gli organismi di parità e la comunità internazionale promuovono per affrontare la disparità di genere nell'ottica del gender mainstreaming, attraverso la leva specifica costituita da una valutazione e una revisione gender sensitive della politica economica dell'istituzione.

L'Università nel suo impegno a prevenire e a perseguire accertati comportamenti che siano espressivi di discriminazione diretta o indiretta, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, mobbing, su iniziativa del C.U.G., in attuazione del Codice di Condotta (art. 7), già adottato dall'Università di Foggia, ha avviato nel 2020 la procedura di selezione per la nomina della Consigliera di Fiducia; la procedura si è conclusa nel 2021 con la sua nomina. La Consigliera di Fiducia è una figura, esterna ed imparziale, che partecipa alla promozione e costruzione di un ambiente lavorativo improntato al benessere e sulle pari opportunità dei dipendenti.

Nell'anno 2020, a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, attraverso varie disposizioni governative, la modalità lavorativa agile è diventata la modalità ordinaria (obbligatoria) di prestazione lavorativa in deroga alla disciplina ordinaria dello Smart Working e quindi, anche al Regolamento vigente dell'Ateneo.

Il C.U.G. nella sua attività consultiva ha espresso parere favorevole al Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA), redatto dall'Università per disciplinare il lavoro agile nella sua funzione ordinaria e secondo le Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile e indicatori di performance emanate dalla Funzione pubblica il 9 dicembre 2020; in sede di parere il C.U.G. ha anche manifestato la propria disponibilità a collaborare con l'Amministrazione in sede di revisione e/o aggiornamento del piano, specie al fine di promuovere ulteriori forme di informazione e di partecipazione in merito ai processi programmatori.

La promozione delle attività del C.U.G. ha continuato a essere costantemente sviluppata attraverso l'aggiornamento della pagina web, in cui vengono riportate le attività istituzionali di

maggior rilievo, nonché attraverso l'uso di una specifica casella di posta elettronica (cug@unifg.it), tanto al fine di:

- divulgare informazioni e contestualmente favorire la partecipazione dei componenti del C.U.G.;
- agevolare una corrispondenza formale finalizzata a sensibilizzare i docenti e i tecnici amministrativi e a far conoscere le competenze del C.U.G. e le sue iniziative;
- creare e tenere un costante rapporto tra il C.U.G. e l'utenza, i C.U.G. di altre Università ed enti pubblici e privati, anche per permettere al personale di segnalare o manifestare propri disagi o formulare proposte e iniziative da poter successivamente approfondire.

Si conferma, infine, anche per il 2020, la partecipazione del C.U.G. d'Ateneo al Forum dei C.U.G.. Il Forum è una rete di C.U.G. di diverse amministrazioni spontaneamente costituita, nata come "azione positiva" per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti diversi tra loro al fine rafforzare il ruolo dei C.U.G. e realizzare pari opportunità di genere ma anche prevenire e contrastare tutte le condotte discriminatorie con riferimento ad ogni fattore di rischio.

## 6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità del processo per la redazione della Relazione sulla performance relativa all'anno 2020 sono esplicitati e rappresentati nella Figura 3. Dalla stessa è possibile rilevare:

a) **La definizione dell'identità dell'organizzazione (fase 1):** è stata definita all'inizio del processo di elaborazione del "Piano Strategico 2020-2022" al fine di tracciare gli aspetti identificativi dell'Ateneo. La Mission e la Vision dell'Ateneo sono state proposte dal Rettore e condivise con i Delegati e sono valide per l'intero arco temporale di attuazione del Piano.

b) **L'analisi del contesto interno ed esterno (fase 2):** è stata sviluppata nel mese di ottobre-novembre 2019, ovvero nella fase di avvio del processo di programmazione strategica e di anno in anno dovrà essere arricchita dalle principali novità normative e organizzative. Tale analisi è necessaria per comprendere appieno la realtà entro cui l'organizzazione agisce e le risorse di cui dispone per operarvi al meglio.

c) **La definizione degli obiettivi strategici (fase 3) e degli obiettivi operativi (fase 4):** è avvenuta all'interno del Piano Strategico d'Ateneo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del mese di gennaio 2020. Nel mese di gennaio 2020, sono state definite, di concerto tra il Direttore Generale ed i Responsabili di categoria EP, **le azioni (fase 5) a sostegno degli obiettivi operativi**, gli indicatori per monitorare i progressi conseguiti e i target per stabilire i livelli attesi degli obiettivi stessi.

d) **La condivisione con gli organi di governo (fase 6):** è avvenuta il 29 gennaio 2020 quando il Piano della Performance, su proposta, del Direttore Generale, è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione. Tale approvazione è da considerarsi anche quale atto di conferimento ufficiale degli obiettivi individuali al personale di categoria EP.

e) **La comunicazione del Piano all'interno e all'esterno (Fase 7):** si è esplicitata con l'utilizzo tutti i canali di informazione e comunicazione, quali il sito istituzionale, l'intranet e la newsletter d'informazione periodica.

f) **Le fasi del monitoraggio del sistema (fase 8) e di revisione dello stesso (fase 9):** tali fasi hanno registrato una limitata capacità di controllo degli obiettivi da raggiungere in quanto le attività alla base degli stessi hanno subito una radicale modifica a causa della pandemia che ha costretto tutto il personale a svolgere le proprie funzioni in modalità agile. Pertanto, la valutazione intermedia, avvenuta nel corso del mese di luglio 2020, non ha avuto l'incisività che avrebbe dovuto avere.

g) **L'elaborazione della relazione sulla performance (fase 10):** vedrà la sua conclusione con l'approvazione della stessa da parte del Consiglio di amministrazione entro il 31 maggio 2021.



<b>Punti di forza</b>	<b>Punti debolezza(*)</b>
Utilizzo diffuso di strumenti e tecniche di assicurazione della qualità (v. AQ).	Situazione pandemica che ha impedito il reale accertamento degli obiettivi in corso d'anno.
Momenti di condivisione e verifica tra vertici politici di Ateneo e dirigenti.	Carenza di affiancamento sistematico agli indicatori di risultato (efficacia) di indicatori di natura economica, che siano utili per il controllo dei profili di efficienza delle attività svolte (v. introduzione contabilità analitica).
Maggiore strutturazione dei ruoli	Assenza di figure dirigenziali. Standard di qualità dei servizi ancora da completare.
Estensione a tutto il personale t.a. della partecipazione ad almeno una fase di un obiettivo operativo.	Perfezionare il raccordo e l'integrazione tra il piano della Performance e i documenti programmatici (programmazione triennale di Sistema, programmazione triennale dell'università, bilancio di previsione).
Definizione chiara delle % legate agli obiettivi (tabelle riportate nel SMVP) e di quelle legate ad altri parametri	Migliorare la pianificazione temporale: cercare di allineare l'avvio del ciclo della performance in concomitanza con la predisposizione del bilancio di previsione.
Partecipazione e supporto del personale tecnico amministrativo nelle fasi di pianificazione e definizione di indicatori e target di performance individuale	Manca di un presidio adeguato per la gestione tempestiva delle operazioni (v. introduzione del controllo di gestione)
Maggiore sensibilità del personale tecnico-amministrativo al risultato e alle criticità	Difficoltà di verifica delle % di raggiungimento degli obiettivi dichiarate (v. problematiche relative agli indicatori).
Maggiore attenzione alla fase di budgeting.	Definizione di obiettivi e target non sempre "sfidanti"
	Difficoltà del personale t.a. nel far propria la cultura della misurazione e della valutazione dei risultati.

# ALLEGATO 1

PIANO STRATEGICO 2020-2022			PIANO PERFORMANCE 2020-2022					
AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	OBIETTIVO OPERATIVO	Area	Indicatori	Unità Misura	Target/Risultato	Valutazione
F. Formazione, innovazione didattica e internazionalizzazione	F.1 Aumentare l'efficacia dell'offerta formativa	F.1.1 Razionalizzare l'offerta formativa						
		F.1.2 Proporre nuovi CdS in linea con la ricerca e il contesto sociale ed economico						
		F.1.3 Promuovere percorsi formativi trasversali e sostenibili						
		F.1.4 Aumentare le azioni a favore degli studenti con bisogni educativi speciali (BES)	Monitoraggio ed Efficientamento dei servizi disabilità	Amministrativo-gestionale	Presentazione proposta al direttore generale	data	31.12.2020/25.11.2020	1
	F.2 Promuovere l'innovazione Didattica	F.2.1 Promuovere la formazione dei docenti	Revisione Regolamenti	Amministrativo-gestionale	Modifica del regolamento del Presidio di Qualità d'Ateneo	S/N	S/S	1
		F.2.1 Valorizzare le competenze scientifiche dei docenti nella didattica						
	F.3 Aumentare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e la	F.3.1 Intensificare gli scambi internazionali di studenti e docenti	Ampliamento piattaforma ESSE3 per studenti erasmus	Amministrativo-gestionale	Relazione tecnica	S/N	S/S	1

	mobilità degli studenti	F.3.2 Potenziare l'attrattività internazionale dei CdS						
R. La ricerca	R.1 Incrementare il numero di professori e ricercatori provenienti da Università ed Enti di ricerca esteri	R.1.1 incrementare il numero di professori e ricercatori provenienti da Università ed Enti di ricerca esteri						
		R.1.2 Migliorare la qualità dei corsi di Dottorato di Ricerca						
		R.1.3 Promuovere la qualità e la produttività dell'attività di ricerca	Revisione Regolamenti	Amministrativo-gestionale	Modifica del regolamento PRA	S/N	S/S	1
	R.2 Potenziare la progettualità e la capacità di attrarre risorse in un'ottica competitiva e internazionale	R.2.1 Consolidare il ruolo svolto dall'Ateneo nell'ambito della ricerca nazionale e internazionale	Attuazione della strategia HR	Amministrativo-gestionale	Rispetto del documento "Strategia HR"	S/N	S/S	1
		R.2.2 Potenziare il supporto amministrativo alla ricerca						
TM. Territorio, trasferimento tecnologico, comunicazione e diffusione della cultura, orientamento e placement	TM.1 Incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti	TM.1.1 Promuovere una cultura della pianificazione e del confronto aperto	Monitoraggio ed Efficientamento della capacità di programmazione/ pianificazione degli acquisti forniture e opere	Amministrativo-gestionale	Percentuale acquisti, forniture e opere effettuati già previsti nel programma delle acquisizioni	%	5%> anno precedente	RINVIATO
			Attuazione del Piano di Comunicazione 2020	Amministrativo-gestionale	Campagna di comunicazione	data	Rispetto delle attività previste (GANTI)	1
			Potenziamento del servizio di rassegna stampa	Amministrativo-gestionale	Spazio web dedicato sul portale unfig.it per la raccolta e selezione dei contenuti della rassegna stampa.	S/N	S/S	1

			Verifica affidamento servizio di Call Center/Telelavoro per il servizio segreterie studenti	Amministrativo-gestionale	Analisi costi benefici	S/N	S/N	RINVIATO
			Monitoraggio ed Efficientamento dei rapporti convenzionali con le strutture sanitarie	Amministrativo-gestionale	Presentazione studio di fattibilità al direttore generale	data	31.12.2020	RINVIATO
			Programmazione e preparazione di incontri di confronto periodici della Direzione con responsabili EP	Amministrativo-gestionale	N. incontri	n.	almeno 2/4	1
			Adozione Piano Anticorruzione	Amministrativo-gestionale	Presentazione Piano	S/N	S/S	1
			Presentazione di un Piano di gestione dei dati d'Ateneo	Amministrativo-gestionale	Relazione tecnica	S/N	S/S	1
			Implementazione di un sistema enterprise per la protezione dei pc e server da attacchi informatici e crittografia	Amministrativo-gestionale	Numero di device protetti	n.	Almeno 50/Tutto il personale t.a. e docenti	1
			Migrazione del data center di ateneo su infrastruttura iperconvergente	Amministrativo-gestionale	Relazione tecnica	S/N	S/S	1
			Implementazione di un sistema di sicurezza sul lavoro in tutte le strutture dell'Ateneo	Amministrativo-gestionale	Tempi di realizzazione	data	31.12.2020/31.12.2020	1
			Adozione Piano Performance	Amministrativo-gestionale	Presentazione del Piano Performance	S/N	S/S	1

			Monitoraggio ed Efficientamento delle istruttorie (correttezza e completezza) delle proposte di delibera degli Organi collegiali (Senato e Cda)	Amministrativo-gestionale	Soddisfazione da parte dei componenti gli organi (scala 1-6)	n.	≥ 3,5	RINVIATO
			Monitoraggio ed Efficientamento delle attività di consulenza legale	Amministrativo-gestionale	Soddisfazione da parte dei Responsabili apicali (scala 1-6)	n.	≥ 3,5	RINVIATO
			Aggiornamento del processo di monitoraggio di rischio corruzione: monitoraggio e trattamento del rischio	Amministrativo-gestionale	Tempi di diffusione	data	30.06.2020/30.06.2020	1
			Monitoraggio ed Efficientamento dei servizi pari opportunità	Amministrativo-gestionale	Presentazione proposta al direttore generale	data	31.12.2020/09.10.2020	1
			Aggiornamento normativo in materia di prevenzione della corruzione, tramite e-mail e/o incontri diretti fra responsabili e collaboratori	Amministrativo-gestionale	Numero di aggiornamenti	n.	Almeno 24 / 35	1
		TM.1.2 Incentivare le azioni di orientamento e placement	Monitoraggio ed Efficientamento dell'attrattività degli studenti	Amministrativo-gestionale	Numero di studenti immatricolati nel 2020/2021 proveniente dalle scuole contattate/Numero di studenti immatricolati nel 2019/2020 proveniente dalle stesse scuole contattate l'a.a. precedente	n.	> 1	RINVIATO

		TM.1.3 supportare gli studenti per la progettazione di spin-off, acceleratori d'impresa e start up							
		TM.1.4 Sostenere il diritto allo studio per studenti con esigenze particolari							
	TM.2 Promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione tecnologica ed economico-sociale	TM.2.1 Potenziare le azioni di trasferimento tecnologico per la valorizzazione della ricerca scientifica							
		TM.2.2 Potenziare le azioni di divulgazione scientifica e culturale							
		TM.2.3 Potenziare l'innovazione tecnologica, la comunicazione e gli scambi con il territorio	Definizione piano di progetto per rifacimento portale web ed implementazione	Amministrativo-gestionale	Percentuale di realizzazione su GANTT	%	80% 100%	1	
			Ampliamento piattaforma ESSE3	Amministrativo-gestionale	Relazione tecnica	S/N	S/S	1	
	TM.3 Incrementare la sostenibilità ambientale, sociale ed economica dell'Ateneo	TM.3.1 Migliorare l'ISEF (indicatore di sostenibilità economica finanziaria)	Sostenibilità Economico finanziaria	Amministrativo-gestionale	ISEF	n.	≥ 1 1,17	1	
			Contenimento della spesa del personale entro i limiti previsti dalla norma	Amministrativo-gestionale	Rapporto spese di personale/Entrate	%	< 80% 69,69%	1	

			Contenimento della spesa di indebitamento	Amministrativo-gestionale	(Oneri anni ammortamento mutui-contributi statali per investimenti ed edilizia)/(FFO+Fondo Programmazione Triennali+Entrate contributive al netto dei rimborsi-fitti passivi-Spese complessive del personale a carico Ateneo)	%	< 15% 1,61%	1
			Monitoraggio ed Efficientamento della tempistica recupero crediti	Amministrativo-gestionale	Tempi di invio solleciti ai debitori	gg.	Entro 10gg dal ricevimento della documentazione completa da parte delle strutture	1
		TM.3.2 Aumentare la sostenibilità ambientale e sociale dell'ateneo						
RU. Risorse umane	RU.1 Valorizzazione degli studenti e alumni	RU.1.1 Aumentare i servizi a favore degli studenti e degli alumni	Monitoraggio ed Efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti	Amministrativo-gestionale	Risultato positivo della somministrazione dei questionari agli utenti delle biblioteche	%	≥ 70% 90%	1
			Monitoraggio ed Efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti	Amministrativo-gestionale	Risultato positivo della somministrazione dei questionari agli utenti delle segreterie studenti	%	≥ 70% 73%	1
			Monitoraggio ed Efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti	Amministrativo-gestionale	Risultato positivo della somministrazione dei questionari agli utenti delle segreterie didattiche	%	≥ 70% 73%	1

		RU.1.2 Aumentare il coinvolgimento degli studenti nei processi decisionali e nella fornitura dei servizi						
RU.2 Valorizzare il personale tecnico-amministrativo	RU.2.1 Valorizzare le competenze del personale tecnico-amministrativo	Revisione Regolamenti	Amministrativo-gestionale	Modifica del regolamento PEO	S/N	S/N	RINVIATO	
		Revisione Regolamenti	Amministrativo-gestionale	Modifica del regolamento per i sussidi al personale	S/N	S/N	RINVIATO	
		Revisione Regolamenti	Amministrativo-gestionale	Modifica del regolamento per la mobilità	S/N	S/N	RINVIATO	
		Revisione Regolamenti	Amministrativo-gestionale	Modifica del regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro part-time	S/N	S/N	RINVIATO	
		Revisione Modello Organizzativo	Amministrativo-gestionale	Modello Organizzativo	data	30.06.2020/01.06.2020	1	
		Adozione Piano della Formazione	Amministrativo-gestionale	Presentazione Piano	S/N	S/S	1	
		Valorizzazione del personale	Amministrativo-gestionale	Tempi di avvio PEO	data	31.12.2020/30.09/2020	1	
	RU.2.2 Potenziare il sistema di <i>welfare</i> aziendale a favore del personale tecnico-amministrativo	Revisione dei meccanismi premiali	Amministrativo-gestionale	Proposta al tavolo della contrattazione	data	30.06.2020/31.05.2020	1	
		Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale e Organizzativa	Amministrativo-gestionale	Proposta al NVA	data	30.10.2020/26.10.2020	1	
	RU.3 Valorizzare il ruolo dei professorie dei ricercatori a	RU.3.1 Favorire il reclutamento e le progressioni di	Attuazione della strategia HR	Amministrativo-gestionale	Rispetto del documento OTM_R	S/N	S/N	0

		<p>carriera sulla base delle esigenze dell'offerta formativa e del merito scientifico, nell'ottica di un'autonomia responsabile dei Dipartimenti</p>	<p>Evoluzione adempimenti anticorruzione</p>	<p>Amministrativo-gestionale</p>	<p>Numero verifiche della veridicità delle dichiarazioni rese al servizio</p>	<p>%</p>	<p>≥ 50% in occasione di selezioni esterne ≥40% in occasione di selezioni valutazione triennale docenti ≥ 50% in occasione di maternità/ parentali ≥ 50% in occasione di permessi ex Legge 104</p>	<p>1</p>
		<p>RU.3.2 De-burocratizzare le procedure e gli adempimenti amministrativi per professori e ricercatori</p>						
<p>E. Investimenti, conservazione, riqualificazione e sicurezza degli spazi</p>	<p>E.1 Realizzare il Piano Strategico di Sviluppo Edilizio</p>	<p>E.1.1 Redazione del quadro conoscitivo della consistenza quali-quantitativa attuale delle strutture universitarie</p>						
		<p>E.1.2 individuazione di scenari alternativi di sviluppo dell'attuale sistema strutturale edilizio</p>						
	<p>E.2 Creazione di una cabina di regia con il territorio</p>	<p>E.2.1. Individuazione di spazi pubblici per una possibile riqualificazione degli stessi in ambito universitario</p>						
		<p>E.2.2 Collaborazione con il Territorio nella progettazione degli interventi</p>						

## ALLEGATO 2

Documento	Data			Link Documento
	Approvazione	Pubblicazione	Aggiornamento	
Sistema di misurazione e valutazione della performance	29/12/2020	29/12/2020	-----	<a href="https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/18-01-2021/sistema-misurazione-valutazione-performance-2021.pdf">https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/18-01-2021/sistema-misurazione-valutazione-performance-2021.pdf</a>
Piano della Performance	29/01/2020	29/01/2020	-----	<a href="https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/24-02-2020/piano_integrato_2020-2022.pdf">https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/24-02-2020/piano_integrato_2020-2022.pdf</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	29/01/2020	29/01/2020	-----	<a href="https://www.unifg.it/ateneo/normativa/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza">https://www.unifg.it/ateneo/normativa/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza</a>