



**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
dell'Università degli Studi di FOGGIA**

2019

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

Il Consiglio di Amministrazione, in data 31 gennaio 2019, ha approvato il Piano Integrato d'Ateneo, per il triennio 2019-2021, ovvero il documento che deriva dal Piano Strategico d'Ateneo 2017-2019 (https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/23-01-2018/piano_strategico_2017_2019.pdf) e dal suo aggiornamento avvenuto nel mese di ottobre (https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/23-01-2018/monitoraggio_piano_strategico2017_19.pdf).

Detto documento è composto, essenzialmente, di tre parti:

- il Piano delle performance;
- il Piano triennale anticorruzione;
- il Piano triennale della Trasparenza.

La Relazione sulla performance è un documento che evidenzia, a consuntivo e 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 le modalità e gli obiettivi da realizzare.

La Relazione sulla performance 2019, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b) del decreto 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 2019, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La competenza relativa alla valutazione del Ciclo della Performance delle attività delle università e degli enti di ricerca assegnata dal D.lgs 150/2009 alla CIVIT (oggi ANAC), a seguito di quanto previsto dall'art. 60 del D.l. 21 giugno 2013 n. 69, convertito con la legge 9 agosto 2013 n. 98 «Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia», è stata trasferita all'Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR). Con il D.lgs 74/2017 recanti modifiche al D.lgs 150/2009 le funzioni di gestione e indirizzo del sistema nazionale di valutazione della performance delle università sono attribuite in via definitiva all'ANVUR nel rispetto dei principi contenuti nel decreto. Il D.lgs 74/2017 ha previsto inoltre che la Relazione sulla Performance deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo e validata dal Nucleo di valutazione entro il 30 giugno.

L'Università di Foggia ha strutturato il Piano della Performance indirizzando le sue azioni, in particolare modo, a:

- consolidare il sistema di valutazione e all'assicurazione della qualità della didattica, ovvero al perfezionamento delle fasi di riesame e di controllo dei contenuti della SUA-CdS;
- potenziare e intensificare degli scambi internazionali di studenti;
- informatizzare specifiche e ulteriori procedure sul portale on-line di ESSE3;
- promuovere i corsi di formazione a supporto della gestione dei progetti di ricerca;
- favorire la partecipazione a bandi di ricerca;
- promuovere e/o far approvare numerosi accordi di collaborazione scientifica e istituzionale;
- definire e attuare un Piano di Orientamento al lavoro e nella verifica dell'impatto dello stesso;
- valorizzare economicamente la ricerca scientifica applicata;
- intensificare il processo di customer satisfaction, attraverso la somministrazione di questionari agli utenti finalizzati alla valutazione dei servizi tecnico-amministrativi d'Ateneo;
- ridurre la tempistica di approvazione del bilancio unico di Ateneo e nel consolidamento delle procedure di formazione del bilancio preventivo annuale e pluriennale.

Nel documento è rilevabile il cascading degli obiettivi per la componente

tecnico amministrativa in quanto partendo dagli obiettivi del Piano Strategico si identificano gli obiettivi operativi corredati di indicatori di performance e target di raggiungimento.

Contestualmente, è riconoscibile anche il cascading delle responsabilità. Lo statuto prevede che la governance affidi obiettivi gestionali alla Direzione Generale e che il Direttore Generale affidi a sua volta obiettivi ai responsabili delle singole strutture. Pertanto, il processo di cascading identifica anche le unità organizzative sulle quale insiste prioritariamente la responsabilità di raggiungimento di specifici obiettivi.

Nello specifico è possibile, dall'analisi dell'allegato 1, verificare che il piano degli obiettivi affidati alla struttura tecnico amministrativa si compone di n. 84 obiettivi operativi e n. 205 indicatori di valutazione.

Per un quadro completo dei risultati raggiunti si rimanda al paragrafo 2.3 e all'allegato 1 alla presente relazione.

1.		PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE	Pag. 2/3
2.		SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER	Pag. 4
	2.1	Il contesto esterno di riferimento	Pag. 4
	2.2.	L'Amministrazione	Pag. 7
	2.3	I risultati raggiunti	Pag. 16
	2.4	Le criticità e le opportunità	Pag. 23
3.		OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Pag. 24
	3.1	Albero della performance	Pag. 24
	3.2	Obiettivi Strategici	Pag. 25
	3.3	Obiettivi operativi	Pag. 26
	3.4	Obiettivi individuali	Pag. 31
4.		RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Pag. 35
5.		PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Pag. 37
6.		IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Pag. 39
	6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Pag. 39
	6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	Pag. 40
Allegato 1		Report dei risultati del Piano Performance 2019	
Allegato 2		Documenti del ciclo di gestione della performance	

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 ragione alle risorse destinate all'istruzione universitaria.

A tal proposito, è opportuno 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'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) agli Atenei per il finanziamento delle spese correnti. Tuttavia il FFO è rimasto pressoché invariato per l'esercizio 2019 (circa 7,451 mld), ma si è rilevato l'aumento più significativo rispetto al dato migliore del 2009 (7,5 mld), il più alto degli ultimi dieci anni (Tabella 1).

Tabella 1 - Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO)

	2009	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Stanziamiento in mld	7,500	7,011	6,923	6,919	6,982	7,327	7,451
Indice a base fissa (anno 2009)	100	93,48	92,31	92,25	93,09	97,69	99,34
Indice a base variabile (ultimi 5 anni)	-----	-----	98,70	99,94	100,91	104,94	101,69

Il decreto di ripartizione del Fondo per il Finanziamento Ordinario (FFO) per l'anno 2019, 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 13,5% del 2013 al 26% del 2019), 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 2016-2018 e in base agli indicatori di risultato di cui al Decreto Ministeriale 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 al fine di limitare l'eventuale riduzione del FFO 2019, spettante a ciascuna Università, per le voci quota base, quota premiale e intervento perequativo, entro la soglia minima del - 2 % e massima del +3% rispetto all'anno precedente.

Il Fondo di finanziamento ordinario ammonta, per il 2019, a circa 7,4 miliardi di euro (€ 7.450.770.950). Il 26% di queste risorse (euro 1.959.580.447) 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), vengono ripartiti attraverso criteri meritocratici. Una fetta della quota base del FFO è poi assegnata, per 1,5 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. Per evitare 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'altra entrata, oltre al FFO, a destinazione non vincolata più rilevante è quella connessa all'introito delle tasse corrisposte dagli studenti. A tal proposito si ricorda che il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 21 luglio 2017, dopo un'attenta analisi delle simulazioni effettuate ed una valutazione approfondita dei risultati ottenibili, ha recepito le novità introdotte dalla citata legge n. 232 del 11 dicembre 2016, esonerando totalmente dal contributo onnicomprensivo annuale, lo studente immatricolato che appartiene a un nucleo familiare il cui ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente rilasciato per il diritto allo studio universitario) sia inferiore o eguale a € 13.000,00. E' 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 € 13.000,00 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 € 13.000,00, si applicano riduzioni proporzionali per scaglioni.

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.

Il predetto decreto ha fissato nuovi limiti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato, con oneri a carico del bilancio di ateneo, fermo restando quanto disposto in materia dall'art. 66, comma 13-bis, del D.L. n. 112/2008.

Nello specifico, 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;
- indicatore di indebitamento;
- indicatore 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.

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.

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.

La riduzione della spesa di personale ha contribuito a migliorare progressivamente, nei termini indicati nella tabella sottostante (tabella 2), i risultati ottenuti dall'Università di Foggia rispetto ai valori-soglia definiti per gli indicatori di cui sopra, consentendo di rientrare nei parametri di virtuosità definiti dal D. Lgs. 49/2012:

Tabella 2 – Indicatori ex D. Lgs. 49/2012 dell'Università di Foggia

INDICATORI	LIMITI	2014	2015	2016	2017	2018	2019(*)
Spesa di personale	Max 80%	79,25%	77,54%	76,19%	74,58%	70,04%	
Indebitamento	Max 15%	2,89%	2,76%	2,68%	2,35%	1,79%	
I.S.E.F.	>1	1,02	1,05	1,06	1,09	1,16	

(*) In fase di accertamento

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).

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 sono così composte:

- Dipartimento di Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'ambiente;
- Dipartimento di Economia;
- 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. 2018/2019, di un'offerta formativa (Tabella 3) composta da:

- 17 corsi di laurea triennale,
- 11 corsi di laurea magistrale,
- 3 corsi di laurea magistrale a ciclo unico.

Inoltre, l'Ateneo ha progressivamente introdotto la possibilità di studiare in modalità teledidattica, ovvero di poter seguire le lezioni a distanza anche con il supporto di tutor esperti.

Tabella 3 – Offerta formativa a.a. 2018/2019

DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, DEGLI ALIMENTI E DELL'AMBIENTE
INGEGNERIA DEI SISTEMI LOGISTICI PER L'AGRO-ALIMENTARE (Interateneo con il Politecnico di Bari) - triennale
SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE - triennale
SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI - triennale
SCIENZE GASTRONOMICHE - triennale
SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE-magistrale
SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI - magistrale
SCIENZE DEGLI ALIMENTI E NUTRIZIONE UMANA (Interdipartimentale con il Dipartimento di Scienze mediche e chirurgiche ed il Dipartimento di Medicina Clinica e sperimentale) - magistrale
SCIENZE VITICOLE ED ENOLOGICHE (Interateneo con l'Università di Milano, Torino, Palermo e Sassari) - magistrale
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
ECONOMIA AZIENDALE - triennale
ECONOMIA - triennale
ECONOMIA AZIENDALE - magistrale
BANCA FINANZA E MERCATI - magistrale
MARKETING MANAGEMENT - magistrale
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA
CONSULENTE DEL LAVORO ED ESPERTO DI RELAZIONI INDUSTRIALI - triennale
SCIENZE INVESTIGATIVE - triennale
GIURISPRUDENZA (a ciclo unico) - magistrale
DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE E CHIRURGICHE
INFERMIERISTICA (SEDE DI FOGGIA, SAN GIOVANNI ROTONDO, SAN SEVERO, MATERA, LAGONEGRO) - triennale
MEDICINA E CHIRURGIA (a ciclo unico) - magistrale
DIPARTIMENTO DI MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE
FISIOTERAPIA - triennale
TECNICHE DI LABORATORIO BIOMEDICO - triennale
TECNICHE DI RADIOLOGIA MEDICA, PER IMMAGINI E RADIOTERAPIA - triennale
DIETISTICA - triennale
SCIENZE E TECNOLOGIE BIOMOLECOLARI - triennale
SCIENZE DELLE ATTIVITA' MOTORIE E SPORTIVE - triennale
ODONTOIATRIA E PROTESI DENTARIA (a ciclo unico) - magistrale
SCIENZE E TECNICHE DELLE ATTIVITA' MOTORIE PREVENTIVE E ADATTATE - magistrale
DIPARTIMENTO DI LETTERE, BENI CULTURALI, SCIENZE DELLA FORMAZIONE STUDI UMANISTICI
LETTERE E BENI CULTURALI - triennale
SCIENZE DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORMAZIONE - triennale
FILOLOGIA, LETTERATURE E STORIA - magistrale
SCIENZE PEDAGOGICHE E DELLA PROGETTAZIONE EDUCATIVA - magistrale
SCIENZE ANTROPOLOGICHE E GEOGRAFICHE PER I PATRIMONI CULTURALI E LA VALORIZZAZIONE DEI TERRITORI (Interateneo con l'Università del Salento, Napoli e della Basilicata) - magistrale

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 o lo sviluppo di competenze specifiche qualificanti e spendibili nel mondo del lavoro o 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, al fine di poter creare figure professionali in grado di collocarsi facilmente nel mondo del lavoro, sono spesso organizzati in collaborazione o su richiesta di aziende ed enti privati.

Un'intensa attività di coordinamento è stata svolta in merito ai 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 nel triennio 2016-2018 una media annuale di 3.259 immatricolati (Tabella 4). I Dipartimenti che maggiormente contribuiscono a questo importante risultato sono i Dipartimenti di Studi Umanistici, di Giurisprudenza e di Economia.

Nel triennio le immatricolazioni hanno stabilmente superato le 3.000 unità, dato questo molto importante per l'Ateneo foggiano soprattutto perché questo superamento si era verificato una sola volta nel passato.

L'Università di Foggia ha in media 10.300 iscritti nel triennio 2016-18 con un trend crescente e senza che vi fosse una flessione nel numero dei laureati (Tabella 5 e 6).

Tabella 4 - Immatricolati per Dipartimento e media per il triennio 2016-2018

Dipartimento	Immatricolati			Media del triennio 2016-2018
	2016-17	2017-18	2018-19	
Economia	602	663	681	649
Giurisprudenza	851	624	547	674
Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente	424	484	417	442
Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	695	848	732	758
Medicina clinica e Sperimentale	360	417	466	414
Scienze Mediche e Chirurgiche	334	316	315	322
UNIFG	3.266	3.352	3.158	3.259

Fonte: Anagrafe Nazionale degli Studenti

Tabella 5 - Iscritti per Dipartimento e media per il triennio 2016-2018

Dipartimento	Iscritti			Media del triennio 2016-2018
	2016-17	2017-18	2018-19	
Economia	2.066	2.063	2.033	2.054
Giurisprudenza	1.966	2.013	2.010	1.996
Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente	1.194	1.315	1.282	1.264
Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	2.091	2.337	2.365	2.264
Medicina clinica e Sperimentale	1.136	1.207	1.311	1.218
Scienze Mediche e Chirurgiche	1.472	1.527	1.566	1.522
UNIFG	9.925	10.462	10.567	10.318

Fonte: Anagrafe Nazionale degli Studenti

L'aumento dei laureati ha avuto una ricaduta positiva sul numero degli studenti fuori corso, che nel triennio analizzato, sono costantemente diminuiti e sono passati dai 3.005 del 2016-17 ai 2.816 del 2018-19, valore al di sotto della media del triennio pari a 2.927 studenti fuori corso (Tabella 7).

Tabella 6 - Laureati per Dipartimento e media per il triennio 2016-2018

Dipartimento	Laureati			Media del triennio 2016-2018
	2016-17	2017-18	2018-19*	
Economia	382	398	247	342
Giurisprudenza	180	145	97	141
Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente	143	224	143	170
Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	338	334	303	325
Medicina clinica e Sperimentale	238	244	255	246
Scienze Mediche e Chirurgiche	269	307	212	263
UNIFG	1.550	1.652	1.257	1.486

Fonte: Anagrafe Nazionale degli Studenti, *il dato del 2019 non è definitivo

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 pe-

riodo di studi all'estero.

Infatti, nel triennio considerato si è registrato un incremento considerevole nell'ambito della mobilità studentesca (Tabella 8). In particolare gli studenti Erasmus in uscita per motivi di studio sono aumentati del 64%, quelli in uscita per il *placement* sono incrementati del 35%. Infine, gli studenti Erasmus in entrata sono aumentati del 20%. L'Ateneo intende rafforzare ulteriormente la mobilità studentesca e, infatti, la Programmazione triennale ex DM 989 del 2019 e la valutazione dell'autonomia responsabile ai fini dell'attribuzione del FFO sono incentrati sugli obiettivi dell'Internazionalizzazione.

Tabella 7 - Studenti fuori corso per Dipartimento e media per il triennio 2016-2018

Dipartimento	Studenti fuori corso			Media del triennio 2016-2018
	2016-17	2017-18	2018-19	
Economia	726	704	651	694
Giurisprudenza	587	543	509	546
Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente	369	399	410	393
Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	762	801	747	770
Medicina clinica e sperimentale	254	248	216	239
Scienze mediche e chirurgiche	307	266	283	285
UNIFG	3.005	2.961	2.816	2.927

Fonte: Anagrafe Nazionale degli Studenti

Tabella 8. Mobilità studentesca e media per il triennio 2016/17-2018/19

Mobilità studentesca	Studenti			Media del triennio 2016-2018
	2016-17	2017-18	2018-19	
In uscita per Erasmus/studio	187	227	307	197,66
In uscita per Erasmus/ <i>placement</i>	75	76	101	81,33
In entrata per Erasmus/studio	318	445	382	338,66

Fonte: Settore relazioni internazionali e Ufficio Erasmus

Inoltre, nel triennio 2017-2019, l'Università di Foggia vanta 5 progetti approvati su bandi europei competitivi, 11 progetti approvati a livello nazionale (PRIN). A quest'ultimi bisogna aggiungere 7 progetti ministeriali approvati e altri 4 approvati con finanziati da altri Enti Pubblici.

In generale, alle attività di ricerca partecipano 372 professori e ricercatori, 32 tecnici di laboratorio, 55 assegnisti di ricerca, 59 borsisti di ricerca e 164 dottorandi (riferiti a tutti i cicli di dottorato attivi nel triennio 2017-19).

Il numero di prodotti scientifici ammissibili per la VQR nel triennio 2017-19 sono stati 2.888. La media annuale per tipologia di prodotto scientifico è riportata in Tabella 9.

Tabella 9 - Tipologia di prodotto scientifico ammissibile alla VQR per il 2017-2019

Tipologia di prodotto scientifico	2017	2018	2019	Totale	Media del triennio 2017-2019
Articoli in rivista	788	725	484	1.997	665,67
Contributi in volume	243	224	140	607	202,33
Monografie	43	41	29	113	37,66
Contributi in atti di convegno	71	42	45	158	52,67
Brevetti	1	1	1	3	1
Direzione di scavi archeologici	5	4	1	10	3,33
UNIFG	1.151	1.037	700	2.888	962,67

Fonte: Servizio Ricerca e Gestione Progetti - elaborazione su banca dati IRIS

L'Ateneo foggiano vanta 4 Dottorati di ricerca accreditati per il XXXVI ciclo, di cui due in convenzione: uno con l'Università degli Studi di Roma Tre e l'altro con quella di Siena. Due dei quattro cicli di dottorato sono innovativi e internazionali, uno è innovativo internazionale e intersettoriale e, infine, uno è un dottorato innovativo intersettoriale.

I docenti dell'Ateneo coinvolti nel XXXV ciclo sono settanta mentre i dottorandi immatricolati sono ventuno, di cui sei con titolo di studio conseguito all'estero, sei con titolo di studio conseguito presso l'Università di Foggia e nove con titolo di studio conseguito presso altri Atenei. A questi si aggiungono tre dottorandi immatricolati presso l'Università di Siena e cinque dottorandi immatricolati presso l'Università Roma Tre.

Nel triennio di riferimento (Tabella 10), l'Ateneo ha ottenuto 85 brevetti, con una media di circa 28 brevetti all'anno, e ha stipulato 5 accordi di valorizzazione della ricerca. Si sottolinea che il risultato è stato raggiunto da un Ateneo che ha solo 3 Dipartimenti di area scientifico-medica.

Tra i brevetti concessi, sono annoverati anche i titoli brevettuali ottenuti a seguito della II fase PCT della domanda di brevetto internazionale *Gluten Friendly*. In particolare, si evidenzia che degli 85 brevetti solo tre non si riferiscono al brevetto internazionale del *Gluten Friendly*.

Tabella 10 - Brevetti e accordi di trasferimento tecnologico per il triennio 2017-19

Tipologia	Anno			Totale	Media del triennio 2017-19
	2017	2018	2019		
Domande di brevetto presentate	3	1	1	5	1,6
Brevetti concessi	66	14	5	85	28,3
Accordi di valorizzazione della ricerca e di trasferimento tecnologico	3	1	1	5	1,6
UNIFG	72	16	6	94	31,33

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

Infine, si segnala che nel triennio di riferimento (Tabella 11), l'Ateneo ha una media di sei spin off attivi all'anno, di tre centri di competenza e di due distretti tecnologici.

Tabella 11 - Partecipazioni di trasferimento tecnologico per il triennio 2017-19

Tipologia	Anno			Totale	Media del triennio 2017-19
	2017	2018	2019		
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
UNIFG	14	14	14	42	14

Fonte: Servizio Terza Missione e Partecipazioni

Le risorse finanziarie

Nel triennio 2016-18, le entrate hanno fatto registrare un importante trend crescente con un incremento complessivo del 11% circa. In particolare, le entrate legate al FFO e alla contribuzione studentesca sono incrementate del 10,4% e del 12,9% mentre quelle legate alla PRO3 ha fatto registrare una contrazione del 29,7% (Tabella 12). Si evidenzia che, la contribuzione studentesca è nei limiti previsti dalla legge e che nel 2018-19, il valore medio delle tasse corrisposte dagli studenti è di circa 723 euro, valore decisamente al di sotto della media nazionale (Tabella 12).

Tabella 12 - Ripartizione delle risorse finanziarie per il triennio 2016-2018

Anni	Entrate			
	Tasse e contributi	FFO	PRO3*	Totale
2016	8.752.638	37.256.400	263.356	46.272.394
2017	8.580.675	38.455.062	185.198	47.220.935
2018	9.884.428	41.112.583	185.198	51.182.209

*PRO3= Finanziamento per la programmazione triennale 2016-18 Fonte: Settore Bilancio Economato e Patrimonio

Il personale dipendente

Alla data del 31 dicembre 2019 il personale docente si compone di 347 unità: 94 professori ordinari (il 27,1%), 127 professori associati (il 36,6%) e 126 ricercatori (il 36,3%) di cui 101 sono ricercatori a tempo indeterminato (Tabella 13).

La componente femminile rappresenta il 44,1% del personale docente, ovvero 153 donne su un totale di 347. Tale componente, però, non è equamente distribuita tra i tre ruoli, infatti, il 47,06% sono ricercatrici, il 36,68% sono professoresse associate e, infine, solo il 20,26% 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 67,2%, segue il Dipartimento di Scienze

Agrarie con il 52,3% mentre è il Dipartimento di Economia a fare registrare la minore presenza femminile, il 31,8% (Tabella 13).

Tabella 13 - Personale docente per genere, ruolo e Dipartimento, anno 2019

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	22	4	18,2	19	7	36,8	23	10	43,5	0	0	-	2	0	0,0
Giurisprudenza	23	8	34,8	20	10	50,0	10	4	40,0	1	1	100,0	0	0	-
Scienze Agrarie	15	7	46,7	25	12	48,0	21	15	71,4	2	0	0,0	2	0	0,0
Studi Umanistici	9	5	55,6	15	7	46,7	28	21	75,0	3	3	100,0	3	3	100,0
Medicina clinica e sperimentale	12	3	25,0	26	9	34,6	11	3	27,3	3	2	66,7	3	2	66,7
Scienze mediche e chirurgiche	13	4	30,8	22	5	22,7	8	3	37,5	4	4	100,0	2	1	50,0
UNIFG	94	31	33,0	127	50	39,4	101	56	55,5	13	10	76,9	12	6	50,0

Fonte: Settore personale docente e ricercatore elaborazione dati MIUR al 31/12/2019

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 solo il 42%, per le altre categorie la presenza femminile è sempre superiore al 50% (Tabella 14).

Tabella 14 - Personale tecnico-amministrativo per genere e per categoria, anno 2019

Categoria di appartenenza	Personale tecnico - amministrativo		% F
	MF	F	
categoria B	29	16	55,17
categoria C	158	89	56,23
categoria D	90	51	56,67
categoria EP	26	11	42,31
collaboratori e esperti linguistici	6	6	100,00
UNIFG	309	173	55,99

Fonte: Settore Personale Tecnico-Amministrativo dell'Università di Foggia - Dati al 31/12/2019

Nel periodo considerato si rileva una lievissima diminuzione della spesa di personale (-0,25%) strutturato che è passato da 35.362.966 euro, del 2016, a 35.275.105 del 2018. Sulla spesa del personale incide notevolmente quella relativa al corpo docente, ovvero il 67,30% del totale (Tabella 15).

Tabella 15 - Distribuzione della spesa di personale e delle entrate

Anno	Personale		Spesa Totale
	Docente	TA	
2016	23.678.214	11.684.751	35.362.966
2017	24.274.557	11.300.370	35.574.927
2018	23.739.481	11.535.624	35.275.105

Fonte: Settore Trattamenti Economici dell'Università di Foggia

La sostenibilità economico finanziaria

I dati necessari alla determinazione dell'indice di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF) in parte già riportati in sintesi nella tabella 2, sono riportati in forma dettagliata nella tabella seguente (Tabella 16).

Tabella 16 - Sostenibilità economico-finanziaria dell'ateneo, anno 2018

Spese per personale	6.927.698
Finanziamenti esterni per spese di personale	1.652.593
Totale spese di personale a carico ateneo	35.275.105
ENTRATE COMPLESSIVE (FFO + Programmazione triennale + Tasse studenti)	50.366.665
<i>Indicatore di spese per personale</i>	<i>70.04%</i>
Oneri di ammortamento	269.615
Fitti passivi a carico ateneo	35.995
ENTRATE COMPLESSIVE NETTE	50.330.670
82% ENTRATE COMPLESSIVE NETTE	41.271.149
spese personale a carico dell'ateneo + oneri ammortamento	35.544.720
<i>Indicatore ISEF</i>	<i>1,16</i>

2.3. I risultati raggiunti

Di seguito si riporta una descrizione dei risultati raggiunti nel 2019 tenendo conto degli obiettivi operativi indicati nel Piano della Performance 2019 associati agli obiettivi strategici del Piano Strategico d'Ateneo 2017-2019, rinviando la contabilizzazione dettagliata degli stessi nel paragrafo 3:

F.a. Regolarità negli studi

Gli obiettivi operativi associati al presente obiettivo strategico sono stati finalizzati al consolidamento del sistema di valutazione e all'assicurazione della qualità della didattica, ovvero al supporto, da parte del personale tecnico amministrativo, alle fasi di riesame e di controllo dei contenuti della SUA-CdS. Infatti, il D.Lgs 27 gennaio 2012, n. 19, relativo al processo di Autovalutazione, Valutazione Periodica e Accreditamento (AVA), emanato in applicazione della legge n. 240 del 30 dicembre 2010 (art. 5, comma 1 lettera a), ha introdotto un sistema di valutazione delle università, in coerenza con gli standard e le linee guida per l'assicurazione della qualità nell'area europea dell'istruzione superiore che si articola in:

- un sistema di valutazione interna attivato in ogni università;
- un sistema di valutazione esterna delle università;
- un sistema di accreditamento delle sedi e dei corsi di studio delle Università.

Il Piano Strategico e il documento delle Politiche di Ateneo e programmazione dell'offerta formativa, approvati dagli Organi di Governo, hanno definito gli obiettivi strategici triennali e la politica per la qualità della formazione e della ricerca che l'Ateneo intende perseguire. L'individuazione di tali obiettivi ha fornito quindi ai Dipartimenti, ai CdS e alla struttura amministrativa gli indirizzi e gli orientamenti generali per la realizzazione delle attività necessarie al raggiungimento delle finalità istituzionali in un'ottica di qualità sia della didattica che della ricerca.

La Politica per la Qualità della formazione adottata dai Dipartimenti è stato il risultato:

- della consultazione delle organizzazioni rappresentative del mondo della produzione di beni e servizi e delle professioni, al fine della determinazione della Qualità Prevista (cioè la qualità desiderata dalle Parti Interessate);
- della definizione delle competenze e dei risultati di apprendimento attesi, al fine di determinare la Qualità Progettata (cioè la qualità che vuole erogare il CdS);
- del monitoraggio delle opinioni degli studenti, al fine della determinazione della Qualità Percepita (cioè la qualità che lo studente ritiene di ricevere);

- del monitoraggio dei risultati del processo formativo sia attraverso una serie di indicatori (di ingresso, di percorso, di uscita e di efficacia) sia attraverso i Riesami annuali e ciclici previsti dalla Scheda SUA-CDS (quadro D4), al fine di determinare la Qualità Prestata (cioè la qualità oggettivamente erogata agli studenti).

Con l'adozione del Sistema di Assicurazione della Qualità (SAQ) è stato possibile, all'Università di Foggia, attuare la Politica per la Qualità e quindi di realizzarne gli obiettivi, compreso il costante controllo di tutti i processi individuati per perseguirli.

In collaborazione con il Nucleo di Valutazione, il Presidio della Qualità di Ateneo (PQA) ha svolto una costante verifica della corretta attuazione del Sistema di AQ da parte delle strutture preposte alla didattica e alla ricerca e ha fornito al Rettore anche indicazioni necessarie per il suo riesame.

Ogni Dipartimento, in linea con il Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo si è dotato di un Sistema di Assicurazione della Qualità di Dipartimento (SAQ di Dipartimento), che descrive i processi, i ruoli e le responsabilità necessari a realizzare l'autovalutazione e a far sì che i Corsi di Studio siano progettati e gestiti in modo efficace e siano conformi ai requisiti di accreditamento del Sistema AVA.

Nell'ambito del Sistema di AQ, un processo cruciale è stato la redazione della Scheda SUA-CdS quale principale strumento funzionale alla progettazione, alla realizzazione, all'autovalutazione e alla ri-progettazione del Corso di Studio. Il lavoro svolto dai Coordinatori dei CdS e dai relativi Gruppi di Assicurazione della Qualità (GAQ), con il supporto dello staff del management didattico è stato notevole e molto impegnativo; la prima deadline per l'aggiornamento delle Schede SUA è stata fissata per lo scorso aprile 2019 e ha riguardato la Sezione "Amministrazione", quadro didattica programmata e didattica erogata, relativamente ai docenti titolari di insegnamento incardinati presso l'Ateneo, e la Sezione "Qualità", quadri: "Il Corso di Studio in breve", sezione A "Obiettivi della formazione" (quadri A1.b, A3.b, A4.b.2, A5.b), sezione B "Esperienza dello studente" (quadri B1, B3, B4, B5) e D "Organizzazione e gestione della Qualità" (D1, D2, D3, D4).

Le schede SUA-CDS di tutti i corsi di Studio sono state aggiornate e inviate al Presidio per una verifica preliminare. Successivamente, le osservazioni del Presidio sono state ritrasmesse ai Coordinatori dei singoli CdS per la stesura della versione definitiva da inserire nella Banca Dati della SUA-CdS.

Entro la scadenza di settembre 2019 si è provveduto alla compilazione della Scheda SUA-CdS (II parte), relativamente alla Sezione "Amministrazione" per la didattica erogata nel primo semestre dai docenti a contratto e Sezione "Qualità", Sezione "Esperienza dello studente" (quadri B2, B6, B7) e C "Risultati della formazione" (C1, C2, C3).

Successivamente si è provveduto alla compilazione della Scheda SUA-CdS (III parte) relativamente alle informazioni in merito alla didattica erogata nel secondo semestre dai docenti a contratto.

Ulteriori elementi indispensabili dei processi di AQ sono il Monitoraggio annuale dei CdS e il Rapporto di riesame ciclico. Con la revisione del sistema AVA, il riesame annuale (RAR) è stato sostituito con la Scheda di monitoraggio annuale che prevede al suo interno un sintetico commento critico degli indicatori quantitativi calcolati da ANVUR (carriere degli studenti, attrattività, internazionalizzazione, occupabilità dei laureati, quantità e qualificazione del corpo docente e soddisfazione dei laureati).

Al fine di migliorare l'efficacia del processo di riesame, il Presidio della Qualità ha evidenziato, per ciascun Corso di Studio, gli indicatori maggiormente critici rispetto ai quali avrebbe effettuato il monitoraggio delle azioni correttive intraprese

dai Corsi di Studio. A tal riguardo, particolare attenzione è stata riservata agli indicatori di carriera per verificare la regolarità negli studi.

Tutti i CdS hanno provveduto alla compilazione delle Schede di monitoraggio che sono state discusse e approvate dai rispettivi Gruppi di assicurazione della qualità (GAQ) e sottoposte per la ratifica ai rispettivi Consigli di Dipartimento, accogliendo gli eventuali rilievi avanzati dal Presidio della Qualità.

Inoltre in coerenza con il Regolamento didattico di Ateneo, della normativa vigente e del principio di omogeneizzazione dei processi amministrativi tra Dipartimenti si è provveduto ad aggiornare i regolamenti didattici di tutti i CdS, il regolamento per il riconoscimento dei crediti formativi per le attività a libera scelta dello studente e Il Regolamento per la prova finale.

F.b. Qualità della docenza

Gli obiettivi operativi associati al presente obiettivo strategico hanno riguardato, nell'ambito del Sistema di Assicurazione della Qualità la rilevazione delle opinioni degli studenti che riveste un ruolo fondamentale poiché fornisce agli organi di governo e, in particolare agli organismi deputati alla gestione della didattica, uno strumento informativo utile per l'individuazione di criticità e punti di debolezza sui quali poter intervenire e punti di forza da mantenere e, ove possibile, da migliorare ulteriormente. Partendo da questo principio si è provveduto ad attuare in modo organico ed efficiente tutte le procedure di base funzionali alla compilazione del questionario sulla didattica da parte degli studenti.

Inoltre tenuto conto del ruolo svolto dai docenti ospedalieri nella didattica erogata presso i Corsi di Laurea di Area Medica, si è organizzato una occasione di formazione per i docenti ospedalieri dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria del Policlinico di Foggia che svolgono la loro attività didattica nei Corsi di Laurea dell'Università di Foggia. La formazione è stata promossa dal Gruppo di Assicurazione della Qualità (AQ) della Didattica dei Dipartimenti di Area Medica, coordinato dal Delegato AQ per la Didattica dei Dipartimenti di Area Medica.

Infine si è provveduto a verificare attraverso la procedura ESSE3 la logistica per tutti i corsi di laurea dei diversi Corsi integrati per verificare l'assenza di problemi connessi ai diversi insegnamenti.

F.c. Completamento del percorso formativo e aumenti dei laureati

Al presente obiettivo strategico non sono stati associati obiettivi operativi.

F.d. Internazionalizzazione dell'offerta formativa e mobilità esterna degli studenti

Gli obiettivi operativi associati al presente obiettivo strategico sono stati indirizzati al potenziamento e all'intensificazione degli scambi internazionali di studenti.

Si registra un incremento del numero di CFU acquisiti dagli studenti in mobilità per studio nell'anno accademico 18/19 rispetto all'a.a. precedente (+30,27%), infatti, si passa da 6.736 crediti nell'a.a. 17/18 a 8.775 crediti nell'a.a. 18/19.

Il numero degli studenti in uscita per studio nell'a.a. 18/19 è di 396 unità (227 unità nella.a. 17/18) oltre il 74% in più rispetto all'a. a. precedente; di contro, il numero degli studenti in entrata per studio nell'a.a. 18/19 è di 382 unità, un dato in flessione più rispetto all'a. a. precedente (447 unità nella.a. 17/18), ovvero il 15% circa in meno.

F.e. Potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti

Gli obiettivi operativi associati al presente obiettivo strategico si sono concentrati sulla informatizzazione di specifiche procedure finalizzate ai servizi agli studenti e all'implementazione del portale on-line di ESSE3. Di fatto, si è provveduto ad implementare la gestione *on line* nella procedura ESSE3 dei bandi di selezione gestiti dall'Area Servizi agli studenti é in particolare modo quelli relativi alla Disabilità.

Nell'ambito degli interventi connessi alla Disabilità, è stato elaborato e sottoposto all'approvazione degli Organi Collegiali competenti il nuovo "Regolamen-

to per le attività a favore degli studenti con disabilità o con DSA" (pubblicato sul sito Unifg con prot. n. 0049936-I/3 del 03/12/2019 – Decreto del Rettore n. 1530/2019).

Nell'ottica del miglioramento dei servizi offerti agli studenti, si è proceduto a stipulare la convenzione con l'Ente Nazionale Sordi e il Consiglio Regionale della Puglia (Prot. n. 0005213 - V/7 del 15/02/2019).

Il Servizio disabilità ha inoltre inviato una proposta di Convenzione all'AID (Associazione Italiana Dislessia), Sezione Provinciale di Foggia, che si è detta favorevole alla stipula ed ha inviato la bozza alla Sede Nazionale a Bologna per la necessaria autorizzazione.

Inoltre, si è proceduto ad affinare il servizio di assistenza online per la piattaforma ESSE3 ed si è attivata l'interna procedura online per quanto riguarda il conseguimento del titolo finale dei corsi di laurea.

R.a. Sostenere la ricerca di base e applicata in ottica competitiva e internazionale

Gli obiettivi operativi associati al presente obiettivo strategico sono finalizzati al supporto delle attività di ricerca dell'Università di Foggia che, nell'anno 2019, sono state rivolte, in un'ottica di continuità e miglioramento, al raggiungimento degli obiettivi di cui al piano strategico di Ateneo e, più in particolare, (i) al potenziamento dei programmi di sviluppo della ricerca scientifica, (ii) al potenziamento delle azioni di trasferimento tecnologico per la valorizzazione della ricerca scientifica, (iii) al potenziamento delle azioni finalizzate all'internazionalizzazione e (iv) al potenziamento dell'offerta formativa nel rispetto dei requisiti di qualità dei corsi di studio.

Con particolare riferimento alle attività di ricerca, l'Ateneo per potenziare le opportunità di ricerca e per promuovere il ricorso agli interventi dell'Unione Europea, ha promosso interventi formativi atti all'acquisizione di metodologie per potenziare la capacità progettuale dei proponenti.

Per quanto attiene il trasferimento delle tecnologie verso il mercato, sono state avviate attività orientate a sostenere le politiche di brevettazione dei risultati della ricerca scientifica e di valorizzazione economica dei brevetti depositati al fine di potenziare la capacità di sfruttare commercialmente i diritti provenienti dal portafoglio brevetti. In tale ottica, sono state rafforzate le azioni di valorizzazione degli esiti e delle esperienze, derivanti dai risultati della ricerca scientifica, incrementando la stipula di convenzioni di ricerca con imprese ed enti del territorio.

Il potenziamento delle azioni finalizzate all'internazionalizzazione del nostro Ateneo è stato indirizzato, ritenendo di fondamentale importanza l'internazionalizzazione dei suoi corsi di studio, attualmente assicurata da programmi di mobilità europei ed internazionali e da programmi di cooperazione accademica interistituzionali, al fine di incrementare il numero degli studenti che possano partecipare alla mobilità internazionale. Al fine di implementare il numero di studenti stranieri iscritti si sta ulteriormente potenziando il servizio agli studenti stranieri, finalizzato all'apprendimento della lingua italiana.

R.b. Incentivare la ricerca di base e applicata in ottica competitiva e internazionale

Gli obiettivi operativi associati al presente obiettivo strategico sono stati indirizzati verso una maggiore affermazione, divulgazione e applicazione dei principi della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori.

Sono state programmate di tutte le attività previste dalla Strategia per la gestione delle risorse umane (Strategia HR) finalizzate a realizzare un percorso più sostenibile per la carriera dei ricercatori e al riposizionamento della ricerca di Ateneo in ambito nazionale ed internazionale.

Il percorso stabilito per il raggiungimento dell'obiettivo strategico, secondo le linee guida della Commissione europea, è stato articolato in cinque fasi:

- 1) analisi interna;
- 2) definizione, sulla base dei risultati ottenuti, di una strategia per lo sviluppo sostenibile di carriera dei ricercatori;
- 3) ottenimento della validazione della stessa strategia da parte della Commissione europea e rilascio del logo HR;
- 4) implementazione e verifica dell'efficacia della strategia ogni due anni, attraverso un processo di auto-valutazione;
- 5) controllo esterno, da parte di esperti internazionali nominati dell'Unione europea, ogni quattro anni. A tal proposito, il 14 maggio 2019, l'Università di Foggia ha ospitato gli ispettori della Commissione Europea (DG Ricerca e Innovazione) ai quali è stato affidato il compito di valutare la nuova strategia HRS4R e il documento OT-M_R ("Assunzione aperta, trasparente e su base meritoria dei ricercatori"), approvati dal Senato accademico e conseguente adottati dall'Ateneo nel 2018. I valutatori – esperti di politiche e strategie di risorse umane e ricerca scientifica – inviati dalla Commissione Europea sono stati Conor O'Carroll (consulente per le politiche sulla ricerca e istruzione superiore, presidente del gruppo direttivo dell'ERA sulle risorse umane e la mobilità, proveniente da Dublino); Stéphanie Rossard (responsabile delle partnership europee ed internazionali, proveniente dall'Université de Technologie de Compiègne in Francia); e Grytsje van der Meer (consulente per le politiche sulle risorse umane, proveniente dall'Ufficio Risorse Umane - Settore innovazione dell'Università di Groninge in Olanda). Il 15 ottobre 2019 la commissione europea ha confermato il logo HR e ha definito che la prossima visita avverrà tra 36 mesi.

T.a. Incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti

Gli obiettivi operativi associati al presente obiettivo strategico si sono orientati nella definizione e nell'attuazione del Piano di Orientamento al lavoro e nella verifica dell'impatto dello stesso.

Al fine di sensibilizzare gli studenti alla preparazione di se stessi al mondo del lavoro l'Ateneo ha organizzato durante l'anno 2019 n. 17 eventi finalizzati all'orientamento al lavoro coinvolgendo agenzie per il lavoro a livello nazionale e internazionale e aziende selezionatrici.

Tutto ciò per fornire informazioni e offrire una formazione sulle tecniche di ricerca attiva del lavoro e sugli strumenti da poter utilizzare per differenziarsi in una logica di self marketing.

Nel corso degli eventi sono state raccolte testimonianze dal mondo del lavoro e attivati corsi relativi a professioni emergenti e altri con la finalità di migliorare le proprie conoscenze trasversali.

T.b. Promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione tecnologica ed economico-sociale

Gli obiettivi operativi associati al presente obiettivo strategico si sono indirizzati sulla valorizzazione economica della ricerca scientifica applicata. Nel corso del 2019, per finalità legate alla Terza Missione, sono state attivate e gestite n. 8 convenzioni.

L'Ateneo si è fatta carico di invitare al corpo docente, con note di invito, a partecipare ad eventi di valorizzazione della propria ricerca. Tale pubblicizzazione, avvenuta in modo efficace, ha sviluppato diverse attività di promozione, divulgazione e valorizzazione

Al fine di promuovere e sostenere le procedure di brevettazione di innovazioni tecnologiche da parte dell'Ateneo e dei suoi docenti e di fornire un'opportunità di aggiornamento in materia di proprietà intellettuale a ricercatori e funzionari, l'Ateneo ha organizzato n. 2 seminari formativi.

T.c. Incrementare la responsabilità sociale ed economica dell'Ateneo

Al presente obiettivo strategico non sono stati associati obiettivi operativi.

A.a. Migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa

Gli obiettivi operativi associati al presente obiettivo strategico trovano applicazione:

- nella introduzione del processo di customer satisfaction attraverso la somministrazione di un questionario agli studenti finalizzato alla valutazione dei servizi di biblioteca, di segreteria studenti e segreteria didattica. Per i servizi offerti dal personale delle strutture bibliotecarie si registrano valori positivi superiori al 90%; mentre per i servizi offerti dalle segreterie studenti e didattica il dato positivo registrato è rispettivamente del 67% circa, per il primo, e di poco superiore al 76% per il secondo. Una ulteriore indagine che ha visto partecipare diversi tipologie di utenti ha avuto come riferimento l'attività svolta dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP). I risultati dell'indagine hanno evidenziato, su una scala di valori compresi tra 1 e 5, che l'89,9% degli utenti ha espresso un giudizio pari o superiore a 4 (valore standard di riferimento indicato dalla Carta dei Servizi).

- nella riduzione della tempistica di approvazione del bilancio unico di Ateneo e nel consolidamento delle procedure di formazione del bilancio preventivo annuale e pluriennale. Si è provveduto, nei termini, alla predisposizione del Bilancio unico di Ateneo esercizio 2018. I dati dell'Amministrazione centrale sono stati opportunamente riconciliati con i dati contenuti nei sezionali dei dipartimenti. La bozza di bilancio unico esercizio 2018 è stata completata e inviata al delegato rettorale al bilancio e al collegio dei revisori il 20/06/2019. Dopo le verifiche effettuate dalla società di revisione e dal collegio dei revisori dei conti, il Bilancio unico esercizio 2018 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17/07/2019. Il target fissato (31/03/2019) non è stato rispettato in quanto la nuova società di revisione volontaria, la Ernst & Young, ha completato le sue verifiche sulla complessa gestione contabile dei progetti di ricerca (del Dipartimento di Scienze Agrarie, in particolare), fino ai primi giorni del mese di luglio 2019.

- nell'attuazione delle procedure definite nel nuovo codice per gli appalti. Nel 2019 tutte le procedure di gara sono state svolte in modalità telematica attraverso il portale MEPA e Empulia ad eccezione degli affidamenti diretti discendenti da accordi quadro per i quali non è necessaria la procedura di gara essendo già stata svolta a monte.

- nel predisporre e attuare 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. Per l'organizzazione dei corsi di formazione si è tenuto conto del principio di contenimento della spesa pubblica e sono stati realizzati facendo ricorso alle risorse interne, garantendo al contempo la qualità delle azioni formative.

- nella formazione al personale in attuazione del piano triennale della prevenzione della corruzione. La stessa è stata mirata, in primo luogo, alla individuazione delle categorie di destinatari, non prescindendo da una responsabilizzazione dei soggetti da formare e su cui investire prioritariamente; in secondo luogo, in relazione ai contenuti. 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 del Consiglio di Amministrazione del 24 ottobre 2018 è stato approvato il Piano dei fabbisogni formativi del personale tecnico amministrativo anno 2019, i cui principali interventi hanno cercato di realizzare cambiamenti organizzativi e tecnologici, promuovendo sviluppo, efficacia ed efficienza dei servizi erogati. È 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 appartenente alle categorie contrattuali B, C, D ed EP, assunto a tempo indeterminato e determinato. L'attività di formazione si è realizzata con l'attivazione di n. 90 eventi formativi, di cui n. 73 all'interno dell'Università stessa, ma è stata data la possibilità di partecipare ad eventi formativi svoltisi in sedi esterne, presso enti pubblici e privati per un totale di n. 17 eventi, nonché n. 35 eventi (in loco e webinar) relativi all'anticorruzione e alla trasparenza. La formazione ha riguardato tematiche relative ad amministrazione trasparente, anticorruzione, contabilità, ragioneria, economato, ricerca e progetti comunitari, valutazione, biblioteche, risorse umane, sicurezza, lavori pubblici, appalti e contratti, protocollo, posta elettronica. 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.

- nella creazione di un database dei patrocini concessi dall'Università di Foggia. Esso consiste nella digitalizzazione di ogni richiesta di concessione di patrocinio pervenuta al Rettore con tutto il relativo iter amministrativo di concessione del patrocinio gratuito. Il suddetto database ha il fine di poter ricercare in maniera più veloce ogni richiesta di patrocinio, in quanto la cartella denominata "Archivio patrocini 2019" contiene delle sotto cartelle, ognuna per ciascun mese dell'anno (ad eccezione del mese di agosto per l'anno 2019), e all'interno di ciascun mese, ogni file è stato denominato con il nome dell'evento, il luogo e la data di svolgimento, in modo da poter individuare già ad impatto visivo il patrocinio di possibile interesse. Ogni file ricomprende la richiesta, l'atto amministrativo (delibera del senato accademico o decreto rettorale) di concessione/ non concessione del patrocinio e relativa risposta inviata ai richiedenti.

- nell'attivazione dei servizi di comunicazione con l'utenza Skype, Whatsapp per l'URP.

- nel restyling dell'homepage di Ateneo. Il restyling ha coinvolto la navigazione di primo livello, la sezione notizie ed eventi, lo slide show e la navigazione per percorsi. Nell'homepage sono stati introdotti degli elementi per rendere facilmente accessibili alcune informazioni più rilevanti per gli utenti del sito, in particolare una bacheca e un menu di accesso rapido. L'intervento è stato necessario al fine di migliorare l'usabilità del sito da parte delle diverse tipologie di utenti. Oltre al restyling dell'homepage è stata attivata una nuova sezione relativa all'Offerta Formativa. Tramite questa innovazione è stato possibile inserire nelle schede dei docenti l'accesso alle schede degli insegnamenti affidati ai singoli docenti. La pagina docente subirà ulteriori implementazioni nel corso del 2020. La versione inglese del sito, in conseguenza delle innovazioni apportate al sito di Ateneo, ha subito un aggiornamento in relazione ai seguenti aspetti: l'adeguamento del layout del sito a quello della versione in italiano e l'implementazione della versione in inglese dell'Offerta formativa.

A.b.Migliorare la pianificazione dell'azione amministrativa ai fini del raggiungimento degli obiettivi d'Ateneo

- Gli obiettivi operativi associati al presente obiettivo strategico trovano applicazione:

- nell'avviso di un selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'individuazione di uno psicologo cui affidare un incarico di consulenza psicologica rivolta al personale dipendente dell'Università degli Studi di Foggia. La selezione è avvenuta il 22 maggio 2019 e a seguito di essa è stato individuato quale vincitore il Dott. Salvatore luso, che ha svolto la sua prestazione fino allo scadere del contratto, il 31 dicembre 2019, redigendo una relazione che ha trasmesso all'Area Risorse umane.

- nel bando di Selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'individuazione di un esperto/a esterno/a cui affidare l'incarico di Consigliere/a di fiducia per lo svolgimento di consulenza e assistenza al personale dipendente dell'Università degli Studi di Foggia, ai sensi dell'art. 7 del Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione del mobbing, delle molestie morali e sessuali. Il citato bando è stato pubblicato per due volte nel corso del 2019 perché entrambe le selezioni hanno dato esito negativo dovuto al mancato raggiungimento del punteggio minimo per l'ammissione alla selezione da parte dei candidati che hanno presentato domanda. La seconda volta la pubblicazione è avvenuta il 12 dicembre 2019 con scadenza il 10 gennaio 2020.

- nell'attività di orientamento itinerante che vede il personale preposto afferente al Servizio Orientamento e Tutorato recarsi in tutte le scuole (della Provincia, Regione ed anche extraregione) che ne facciano richiesta. Anche quest'anno gli istituti superiori visitati (56) e i risultati delle immatricolazioni per l'A.A. 2018/19, vedono ampiamente raggiunto l'obiettivo operativo. L'impegno dello staff dell'Area e dei docenti delegati all'orientamento dei dipartimenti è stato premiato dall'incremento del numero di immatricolati.

- nell'organizzazione di 3 giornate di OPEN DAY due riservate agli studenti (20 e 28 marzo 2019) ed una riservata alle famiglie (6 aprile 2019) che hanno visto la presenza di circa n. 1.500 partecipanti.

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.

Tali condizioni, in merito alla definizione degli obiettivi operativi assegnati alle strutture, rileva un principio generale per il quale responsabilità e autonomia debbono marciare di pari passo che si contrappone dall'assenza di dirigenti di ruolo all'interno dell'Università. Infatti, non può esservi responsabilità se non vi è potere di scegliere, valutare, decidere in modo indipendente che cosa fare e come e quando operare. Lo spazio della responsabilità è quindi commisurato allo spazio dell'effettiva autonomia e della reale indipendenza del dipendente nello svolgimento degli obiettivi assegnatigli.

Di fatto, quindi, la dimensione degli obiettivi di performance assegnati e il loro raggiungimento sono commisurati agli standard di qualità che l'Università di Foggia ha conseguito negli ultimi anni, tenuto conto del limitato grado di autonomia espresso dal personale non dirigente dell'Università di Foggia nella gestione delle risorse disponibili. A ciò 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 conferma, anche in Atenei con organizzazioni più complesse, il rischio di non avere strumenti di intervento atti ad accrescere gli standard raggiunti.

Comunque, è stata data molta attenzione al processo di razionalizzazione e dematerializzazione dell'azione amministrativa, al rafforzamento dei rapporti istituzionali, all'accrescimento dell'empatia con gli studenti futuri e quelli iscritti, il tutto dettato dall'attenzione a quegli obiettivi strategici rivolti al miglioramento dei servizi offerti all'utenza. Inoltre, si è dato ampio spazio alla customer satisfaction sui principali servizi offerti dall'Ateneo.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

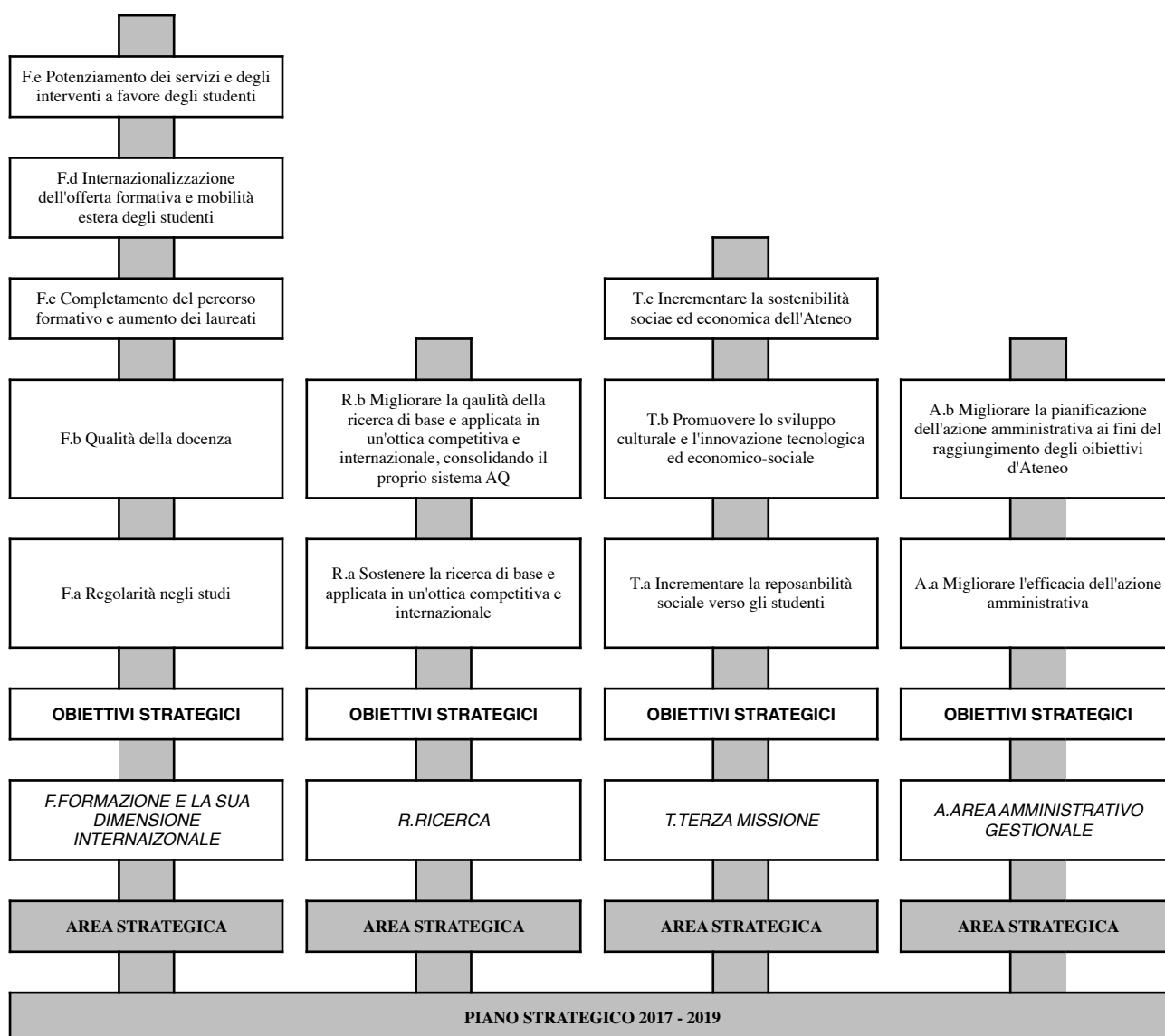
3.1. Albero della Performance

Il Piano Strategico 2017 – 2019 (https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/23-01-2018/piano_strategico_2017_2019.pdf), ovvero il documento politico d'indirizzo d'Ateneo, 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.

Infatti, Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato per l'anno 2019, prevede che la performance organizzativa è data dalla media aritmetica dei punteggi risultanti dagli scostamenti tra gli indicatori e i rispettivi target associati a ciascun obiettivo operativo presente nell'allegato al Piano Integrato 2019-2021 di Ateneo, ovvero il Piano Performance.

Figura 1 - Albero della Performance



3.2. Obiettivi Strategici

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato per l'anno 2019, prevede che, ai fini della valutazione e della misurazione della performance organizzativa d'Ateneo e/o di strutture dello stesso, si proceda calcolando la media aritmetica dei punteggi risultanti dagli scostamenti tra gli indicatori e i rispettivi target associati a ciascun obiettivo operativo presente nell'allegato al Piano Integrato 2019-2021 di Ateneo, ovvero il Piano Performance 2019. Pertanto, in caso di determinazione della performance organizzativa d'Ateneo si prenderanno in considerazione tutti gli obiettivi operativi; mentre, in caso di performance organizzativa di struttura solo quegli obiettivi operativi associati alla struttura oggetto di valutazione.

Il suddetto Piano trova il suo riferimento di partenza nel Piano Strategico 2017 – 2019 (Fig. 1 - Albero della performance) e la performance organizzativa di Ateneo e di Struttura, è riscontrabile sinteticamente nelle Tabelle 17, 18 e 19, rimandando all'allegato 1 per una lettura completa del documento. La Tabella 17 rileva la performance organizzativa correlata agli obiettivi strategici d'Ateneo.

Tabella 17 - Performance per obiettivo strategico associato al Piano della Performance 2019

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	Punteggio medio
A. Amministrativo – gestionale (n. 48 obiettivi operativi correlati)	A.a - Migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa (n. 34 obiettivi operativi correlati)	0,99
	A.b - Migliorare la pianificazione dell'azione amministrativa ai fini del raggiungimento degli obiettivi d'Ateneo (n. 14 obiettivi operativi correlati)	0,97
	Media Area Strategica	0,98
F. Formazione e la sua dimensione internazionale (n. 18 obiettivi operativi correlati)	F.a - Regolarità negli studi (n. 7 obiettivi operativi correlati)	1,00
	F.b - Qualità della docenza (n. 1 obiettivo operativo correlato)	1,00
	F.c - Completamento del percorso formativo e aumento dei laureati	
	F.d - Internazionalizzazione dell'offerta formativa e mobilità estera degli studenti (n. 2 obiettivi operativi correlati)	0,97
	F.e - Potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti (n. 8 obiettivi operativi correlati)	1,00
	Media Area Strategica	0,99
R. Ricerca (n. 6 obiettivi operativi correlati)	R.a - Sostenere la ricerca di base e applicata in ottica competitiva e internazionale (n. 3 obiettivi operativi correlati)	1,00
	R.b - Migliorare la qualità della ricerca di base e applicata in ottica competitiva e internazionale, consolidando il proprio sistema AQ (n. 6 obiettivi operativi correlati)	1,00
	Media Area Strategica	1,00
T. Terza Missione (n. 3 obiettivi operativi correlati)	T.a - Incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti (n. 1 obiettivo operativo correlato)	1,00
	T.b - Promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione tecnologica ed economico-sociale (n. 6 obiettivi operativi correlati)	1,00
	T.c - Incrementare la sostenibilità sociale e economica dell'Ateneo	
	Media Area Strategica	1,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		0,99

3.3. Obiettivi operativi

Di seguito si riporta la Tabella 18 dalla quale si evince sempre la performance organizzativa ma con un maggiore dettaglio in quanto è agganciata ai risultati raggiunti dagli obiettivi operativi del Piano della Performance 2019. Di fatto gli obiettivi strategici sono dettagliati per obiettivi operativi.

Tabella 18 - Performance per obiettivo operativo del Piano della Performance 2019

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	Punteggio medio
	Consolidare la nuova procedura aziendale di formazione del bilancio preventivo annuale e triennale dell'Università (n. 2 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	Riduzione delle tempistiche di approvazione del bilancio unico di Ateneo (n. 2 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	Supporto legale all'Amministrazione Centrale e ai Dipartimenti (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Adeguamento procedura presenze "Solari" alle nuove disposizioni regolamentari (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Razionalizzazione dei processi gestionali di approvvigionamento delle forniture occorrenti alla Clinica Odontoiatrica (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Ampliamento rete wi-fi con access point ad alta densità con autenticazione per ospiti (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Monitoraggio applicazione delle raccomandazioni e condizioni formulate dall'Agenzia a seguito della visita CEV per l'accredimento periodico (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Completamento del processo di migrazione dei dati pensionistici nella procedura INPS Passweb (n. 2 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	Consolidamento della piattaforma e-learning e migrazione su infrastruttura gestita in house (fase 1: presa possesso piattaforma gestita esternamente; fase 2: allineamento della piattaforma all'ultima versione disponibile; fase 3: attività di revisione delle configurazioni della piattaforma; fase 4: messa in esercizio su infrastruttura gestita internamente) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Controllo effettivo delle prestazioni contrattuali attraverso la presentazione del documento di programmazione sulle modalità organizzative e gestionali di controllo sull'esecuzione delle prestazioni contrattuali e delle correlate relazioni su quanto effettivamente effettuato (Art. 31 comma 12 D. Lgs. 50/2016) (n. 6 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	Erogare i corsi di lingua inglese al personale amministrativo, in particolare personale coinvolto nelle strutture la cui attività richiede la conoscenza della lingua inglese (Collegamento alla Strategia HR) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Espletamento delle procedure elettorali (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00

A.a - Migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa (n. 34 obiettivi operativi correlati)

Implementazione di un sistema open source per il monitoraggio in tempo reale dei sistemi (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
Implementazione servizio proxy per la protezione perimetrale degli utenti (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
Messa a regime della procedura di attribuzione ai docenti degli scatti stipendiali triennali (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
Miglioramento dell'impatto della normativa e dei regolamenti (n. 3 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
Migliorare i flussi informativi e l'efficienza della gestione dei servizi e delle attività istituzionali d'Ateneo (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
Migliorare la qualità dei servizi erogati agli utenti (n. 7 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	0,97
Migliorare l'interfaccia web del sito di Ateneo (n. 3 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
Migrare tutte le linee telefoniche e dati verso il nuovo fornitore aggiudicatario della nuova convenzione CONSIP (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	0,90
Monitoraggio del regolamento tasse e contributi e aggiornamento dello stesso alla normativa e alle innovazioni tecniche fornite dalla procedura ESSE3 (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
Monitorare il livello di soddisfazione dei docenti dei servizi offerti (collegamento alla Strategia HR) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
Nell'ambito della strategia HR 2018-2020 (principio 9), pubblicazione sul sito dell'Ateneo di tutte le informazioni specifiche sulle condizioni "fiscali" dei ricercatori nell'area docenti, per la massima trasparenza (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
Organizzazione di giornate formative in materie di prevenzione della corruzione (Collegamento al PTPC) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
Progettazione infrastruttura di rete dati nuova sede xe piscina Gil e palestra GIL (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
Regolarizzare tutte le partite pendenti di pagamento e di incasso relative all'anno 2018 (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
Rivisitazione (dare maggiore visibilità e accessibilità) ed omogeneizzazione dei contenuti web delle informazioni relative alle carriere studenti (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
Sostegno agli obiettivi delle pari opportunità (n. 2 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
Sostituire dell'impianto audio della Sala Consiglio Palazzo Ateneo (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
Tempestività nella verbalizzazione delle disposizioni di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione (n. 2 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
Verifica del buon esito delle modifiche apportate alle denunce mensili analitiche relative alle matricole per le quali è necessario un cambio nel regime di fine servizio (n. 2 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00

	Verifica di inesistenza di conflitti d'interesse al fine di prevenire corruzione, frode e conflitti d'interesse (art. 42 D. Lgs. 50/2016), mediante l'introduzione di obbligatorie dichiarazioni preventive (prima dell'avvio del procedimento di gara) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Migliorare l'interazione tra università e territorio (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	MEDIA ARITMETICA	0,99
A.b - Migliorare la pianificazione dell'azione amministrativa ai fini del raggiungimento degli obiettivi d'Ateneo (n. 14 obiettivi operativi correlati)	Adozione del Piano annuale di formazione del personale, anche alla luce dell'esposizione dello stesso a rischio anticorruzione (Collegamento al PTPC) (n. 2 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	Aggiornamento del processo di risk management: trattamento del rischio (Collegamento al PTPC) (n. 2 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	Attuare il piano di orientamento in entrata ai fini dell'incremento del numero di immatricolati (n. 3 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	Attuazione gare d'appalto a valenza strategica (n. 4 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	Attuazione del nuovo Protocollo d'Intesa per la disciplina dell'integrazione fra attività assistenziali, didattiche e di ricerca scientifica, con particolare riferimento all'Allegato C2, relativo alle Strutture Complesse ed ai posti letto (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Attuazione di piani e programmi (n. 4 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	Completamento della regolamentazione interna alle indicazioni dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) (Collegamento al PTPC) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Monitoraggio del ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) (n. 4 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	Predisposizione del Programma Triennale di Trasparenza e Integrità (Collegamento al PTPC) (n. 2 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	Progettare il centro di ricerca in alimentazione, stili di vita e modelli predittivi della salute (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Revisione schema - tipo di convenzione per periodi di tirocinio dei medici in formazione specialistica presso strutture ospitanti esterne (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Verifica dell'adeguatezza dei procedimenti e delle attività a rischio (Collegamento al PTPC) (n. 2 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	Verifica dell'impatto del piano di orientamento (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	0,62
	Adeguamento della regolamentazione interna (n. 2 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
MEDIA ARITMETICA	0,97	

F.a - Regolarità negli studi (n. 7 obiettivi operativi correlati)	Aggiornamento, semplificazione e produzione (eventualmente) dei regolamenti interni in coerenza con il Regolamento didattico di Ateneo, alla normativa vigente e al principio di omogeneizzazione dei processi amministrativi tra dipartimenti (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Analisi degli immatricolati dell'anno accademico precedente attraverso la verifica dei crediti conseguiti al 10 agosto dell'anno in corso (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Consolidare il sistema di valutazione e assicurazione della qualità della didattica con il supporto nella fase di riesame e nel controllo dei contenuti della SUA-CdS (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Migliorare l'efficienza del percorso formativo attraverso il sostegno agli studenti al fine di promuovere atteggiamenti attivi e propositivi (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Sostegno alle attività didattiche universitarie, al progetto di didattica orientativa "DIOR" ed alle attività di "Alternanza Scuola-Lavoro" 1) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Sostegno alle attività didattiche universitarie, al progetto di didattica orientativa "DIOR" ed alle attività di "Alternanza Scuola-Lavoro" 2) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Start-up progetto PeF24 (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	MEDIA ARITMETICA	1,00
F.b - Qualità della docenza (n. 1 obiettivo operativo correlato)	Attuare in modo organico ed efficiente tutte le procedure di base funzionali alla compilazione del questionario sulla didattica da parte degli studenti (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	MEDIA ARITMETICA	1,00
F.c - Completamento del percorso formativo e aumento dei laureati	MEDIA ARITMETICA	
F.d - Internazionalizzazione dell'offerta formativa e mobilità estera degli studenti (n. 2 obiettivi operativi correlati)	Incentivare i dottorandi senza borsa alla mobilità internazionale, attraverso una maggiore sinergia tra Servizio Relazioni Internazionali-Erasmus e l'Unità Dottorati e Assegni di ricerca, al fine di realizzare un circolo vizioso di divulgazione mirata (collegamento con la Strategia HR) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Promozione e Intensificazione degli scambi internazionali di studenti (n. 2 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	0,93
	MEDIA ARITMETICA	0,97
F.e - Potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti (n. 8 obiettivi operativi correlati)	Aggiornamento del sistema informativo ESSE3 per la gestione delle carriere degli studenti (n. 5 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	Allineamento delle banche dati all'Anagrafe Nazionale Studenti (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Definizione di in procedimento atto alla definizione del calendario didattico d'Ateneo (n. 2 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	Dematerializzare il processo di presentazione delle domande in risposta dei bandi del Diritto allo Studio e della Disabilità (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00

	Revisionare e aggiornare i regolamenti di riferimento alla struttura (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Stipulare convenzioni con altri soggetti pubblici e/o privati per potenziare i servizi offerti agli studenti (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Studiare e monitorare il programma per la Doppia carriera degli studenti al fine di migliorare le attività da attivare (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Interventi per la messa in sicurezza di aule e laboratori 1) (n. 2 indicatori correlati all'obiettivo operativo)	1,00
	MEDIA ARITMETICA	1,00
R.a - Sostenere la ricerca di base e applicata in ottica competitiva e internazionale (n. 3 obiettivi operativi correlati)	Promozione di interventi formativi di supporto per la gestione dei progetti di ricerca (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Supporto ai Dipartimenti nella gestione amministrativo-contabile e nella rendicontazione dei progetti competitivi (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Nell'ambito della strategia HR 2018-2020, organizzazione corsi di perfezionamento o moduli didattici durante la scuola di dottorato per lo sviluppo delle competenze didattiche dei partecipanti (giovani ricercatori) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	MEDIA ARITMETICA	1,00
R.b -Migliorare la qualità della ricerca di base e applicata in ottica competitiva e internazionale, consolidando il proprio sistema AQ (n. 6 obiettivi operativi correlati)	Continuare a promuovere i bandi per le pubblicazioni scientifiche (Collegamento con la Strategia HR) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Favorire la partecipazione alle opportunità di finanziamento attraverso la newsletter Informazione & Opportunità (Collegamento con la Strategia HR) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Incrementare e rafforzare le iniziative a favore dei ricercatori, soprattutto giovani: maggiori finanziamenti per il Piano di Ricerca di Ateneo (PRA) per idee progettuali, incoraggiando lo svolgimento delle attività di ricerca dell'Ateneo, o per la pubblicazione dei lavori scientifici (Collegamento con la Strategia HR) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Incremento della rete dei rapporti istituzionali con attori attivi nella cooperazione allo sviluppo (UE, Regioni, Province, ...) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Migliorare il sistema di valutazione e assicurazione della qualità della ricerca con il supporto nella fase di riesame e nel controllo dei contenuti della SUA-Rd (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Monitorare l'aggiornamento delle pubblicazioni sul sito IRIS (Collegamento con la Strategia HR) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	MEDIA ARITMETICA	1,00
T.a - Incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti (n. 1 obiettivo operativo correlato)	Incentivare le azioni di orientamento (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	MEDIA ARITMETICA	1,00

T.b - Promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione tecnologica ed economico-sociale (n. 6 obiettivi operativi correlati)	Divulgazione di note di indirizzo relative a iniziative di promozione e valorizzazione delle innovazioni tecnologiche e di Terza Missione (Collegamento con la Strategia HR) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Aggiornamento della pagina relativa al portafoglio brevetti di titolarità esclusiva dell'Ateneo delle relative schede create per ciascun brevetto (collegamento alla Strategia HR) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Aggiornamento della pagina relativa alle società spin-off di Ateneo e delle relative schede create per ciascuna società (collegamento alla Strategia HR) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Organizzazione di attività seminariali per lo sviluppo delle competenze e delle abilità dei ricercatori (corsi di lingua inglese, sulla proprietà brevettuale, redazione di business plan) per il miglioramento delle loro capacità di ricerca e di valorizzazione dei risultati (collegamento con la Strategia HR) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Incentivare, tramite gli organi e gli uffici di terza Missione da poco istituiti, l'organizzazione di eventi di carattere scientifico, culturale e socio-educativo in linea con quanto indicato dal MIUR (Collegamento con la Strategia HR) (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	Organizzazione del Festival della Ricerca (n. 1 indicatore correlato all'obiettivo operativo)	1,00
	MEDIA ARITMETICA	1,00
T.c - Incrementare la sostenibilità sociale e economica dell'Ateneo		
	MEDIA ARITMETICA	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		0,99

3.4. Obiettivi individuali

Di seguito si riporta la Tabella 19 dalla quale si evince la performance organizzativa delle singole strutture oggetto di valutazione.

Tabella 19 - Performance organizzativa per struttura d'Ateneo

AREA	SERVIZIO	Punteggio medio
1.Affari Legali		1,00
	1.1.Contenzioso	1,00
2.Rapporti istituzionali, relazioni esterne e ufficio stampa		1,00
	2.1.Segreteria Rettore e Direttore Generale, rapporti istituzionali	1,00
	2.2.Web, relazioni esterne, eventi, convenzioni e multimedialità	1,00
	2.3.Ufficio Relazione con il Pubblico	1,00
3.Risorse umane		1,00
	3.1.Reclutamento e gestione personale docente	1,00

	3.2.Reclutamento e gestione personale tecnico amministrativo	1,00
	3.3.Gestione presenze, servizi al personale e rapporti con le OO.SS.	1,00
	3.4.Trattamenti economici	1,00
4.Trasparenza, Anticorruzione e Formazione		1,00
	4.1.Trasparenza, Anticorruzione e Formazione	1,00
5.Affari generali		1,00
	5.1.Organi collegiali, normativa e procedure elettorali	1,00
6.Pianificazione e Controllo Strategico		1,00
	6.1.Programmazione e valutazione della performance	1,00
	6.2.NVA e Presidio della Qualità	1,00
7.Sistemi Informativi		0,98
	7.1.Manuenzione informatica, telefonia e test center d'Ateneo	0,95
	7.2.Sistemi informativi, amministrativi e centro e-learning	1,00
	7.3.Reti telematiche di Ateneo e sicurezza ITC	1,00
8.Elab. Dati, supporto alle decisioni e coordinamento dei poli informatici di dip.to		1,00
	8.1.Elaborazione dati e supporto alle decisioni	1,00
	8.2.Gestione procedure studenti e rapporti con le segreterie	1,00
	8.3.Coordinamento poli informatici	1,00
9.Affari negoziali		1,00
	9.1.Appalti lavori pubblici	1,00
	9.2.Appalti forniture e servizi assicurativi	1,00
10.Bilancio e Programmazione Finanziaria		1,00
	10.1.Contabilità e bilancio	1,00
	10.2.Gestione tasse e adempimenti contabili	1,00
	10.3.Adempimenti fiscali	1,00
11.Didattica e Alta Formazione		1,00
	11.1.Segreterie Studenti	1,00
	11.2.Programmazione didattica	1,00
	11.3.Alta formazione	1,00
12.Orientamento e placement		0,98
	12.1.Orientamento e tutorato	0,95
	12.2.Placement e tirocini extracurricolari	1,00
13.Sistema Bibliotecario		1,00
	13.1.Biblioteche area umanistica	1,00
	13.2.Biblioteche area giuridico-economica	1,00

	13.3.Biblioteche area scientifica	1,00
14.Servizi agli studenti		1,00
	14.1.Diritto allo studio, servizi sportivi e disabilità	1,00
15.Amm.inistrazione, contabilità, ricerca, alta formazione processi AVA-Area Medica		1,00
	15.1.Amm.inistrazione e contabilità	1,00
	15.2. Ricerca, alta formazione e rendicontazione progetti	1,00
16.Didattica, segreteria studenti e processi AVA - Area Medica		1,00
	16.1.Didattica	1,00
	16.2.Segreteria studenti	1,00
17.Polo di Odontoiatria		1,00
	17.1.Polo di Odontoiatria	1,00
18.Polo di scienze motorie		1,00
	18.1.Polo di scienze motorie	1,00
19.Amm.ne, contabilità, ricerca, alta formazione processi AVA-Area Scienze Agrarie		1,00
	19.1.Amm.inistrazione e contabilità	1,00
	19.2.Ricerca, alta formazione e rendicontazione progetti	1,00
20.Didattica, segreteria studenti e processi AVA - Area Scienze Agrarie		1,00
	20.1.Didattica	1,00
	20.2.Segreteria studenti	1,00
21.Sicurezza dei laboratori-Dip.to Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente		1,00
	21.1.Sicurezza dei laboratori-Dip.to Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente	1,00
22.Amm.razione, contabilità, ricerca, alta formazione processi AVA-Studi Umanistici		1,00
	22.1.Amm.inistrazione e contabilità	1,00
	22.2.Ricerca, alta formazione e rendicontazione progetti	1,00
23.Didattica, segreteria studenti e processi AVA - Area Studi umanistici		0,96
	23.1.Didattica	1,00
	23.2.Segreteria studenti	0,93
24.Amm.razione, contabilità, ricerca, alta formazione processi AVA- Giurisprudenza		1,00
	24.1.Amm.inistrazione e contabilità	1,00
	24.2.Ricerca, alta formazione e rendicontazione progetti	1,00
25.Didattica, segreteria studenti e processi AVA - Area Giurisprudenza		0,98
	25.1.Didattica e SSPL	0,99
	25.2.Segreteria studenti	0,97
26.Amm.inistrazione, contabilità, ricerca, alta formazione processi AVA-Economia		1,00

	26.1. Amministrazione e contabilità	1,00
	26.2. Ricerca, alta formazione e rendicontazione progetti	1,00
27. Didattica, segreteria studenti e processi AVA - Area Economica		1,00
	27.1. Didattica	1,00
	27.2. Segreteria studenti	1,00
Staff.1. Ricerca e Gestione dei Progetti		1,00
Staff.2. Terza missione e Partecipazioni		1,00
Staff.3. Relazioni Internazionali-Erasmus		0,95
Staff.4. Edilizia, sicurezza, logistica e posta		1,00
Staff.5. Rapporto con il Servizio Sanitario Nazionale		1,00
Staff.6. Beni economici, cassa economica e attrezzature scientifiche		1,00
Performance Organizzativa		0,99

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Il ciclo di programmazione è “complessivo e integrato” ed attua un raccordo stabile e duraturo tra i diversi aspetti quantitativi degli obiettivi strategici e operativi di Ateneo.

Il bilancio di previsione d'Ateneo è redatto in ottemperanza alle disposizioni previste dal Regolamento Amministrazione, Finanza e Contabilità dell'Università degli studi di Foggia ed in conformità agli schemi di budget di cui all'art. 1, comma 5 del D.l. 10 dicembre 2015 n. 925 e al “Manuale tecnico-operativo” del MIUR - prot. n. 1841 del 26/07/2017. Lo stesso, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, si compone dei prospetti di:

- budget economico di previsione annuale autorizzatorio e triennale che evidenziano rispettivamente i costi e i proventi dell'esercizio e del triennio in base ai postulati generali di redazione del Bilancio Unico di Ateneo e, in particolare, in base al principio della competenza economica;
- budget degli investimenti annuale autorizzatorio e triennale che evidenziano rispettivamente gli investimenti e le fonti di copertura dell'esercizio e del triennio. Sono considerate operazioni di investimento quelle rivolte a modificare la consistenza delle immobilizzazioni materiali, immateriali e finanziarie;
- bilancio preventivo unico di Ateneo non autorizzatorio in contabilità finanziaria che è predisposto, ai sensi della normativa vigente, al fine di consentire il consolidamento e il monitoraggio dei conti delle Amministrazioni pubbliche;
- classificazione della spesa per missioni e programmi al fine di rappresentare il bilancio unico d'Ateneo per obiettivi principali e missioni strategiche, nonché per aggregati omogenei di attività.

Il bilancio di previsione è predisposto secondo criteri prudenziali, ponendo particolare attenzione al contenimento dei costi di funzionamento e privilegiando, ove possibile, gli investimenti nelle aree dell'Ateneo considerate strategiche. Anche quest'anno la Direzione Generale con le strutture amministrative interessate si è impegnata notevolmente per rendere coerente la fisiologica dinamica tra pianificazione strategica, programmazione aziendale e predisposizione del budget, con una nuova procedura, sebbene non ancora formalizzata, volta a far diventare il budget un effettivo strumento di pianificazione, anche con riferimento alle differenti articolazione organizzative (Dipartimenti, Centri di Responsabilità, etc.).

Per quanto riguarda il FFO, occorre far riferimento all'articolo 60, comma 1, del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, che è intervenuto sulle modalità di attribuzione della quota premiale del FFO rispetto a quanto previsto dall'articolo 13, comma 1, lettera b) della legge 30 dicembre 2010, n. 240, stabilendo che la quota premiale sarà incrementata annualmente in misura non inferiore al 2%. Di tale quota, almeno tre quinti sono ripartiti tra le università sulla base dei risultati conseguiti nella Valutazione della qualità della ricerca (VQR), un quinto sulla base della valutazione delle politiche di reclutamento effettuate con cadenza quinquennale dall'Agenzia nazionale per la valutazione dell'università e della ricerca (ANVUR) e un quinto in base ai risultati relativi alla Valorizzazione dell'autonomia responsabile ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del DM n. 635 del 8 agosto 2016.

Tenendo conto degli ottimi risultati conseguiti dal nostro Ateneo, si ritiene, in via prudenziale, di prevedere un'assegnazione crescente di FFO, anche per effetto del “ristoro” ex comma 265 dell'art. 1 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Stabilità 2017), finalizzato a compensare gli effetti della modifica al regolamento tasse e contributi, che prevede l'esonero dal versamento delle tasse per gli studenti immatricolati e iscritti con ISEE inferiore o uguale a € 13.000,00 (c.d. “no tax area”).

Nel bilancio di Ateneo, oltre all'FFO, l'altra entrata a destinazione non vinco-

lata più rilevante è quella connessa all'introito delle tasse corrisposte dagli studenti. A tal proposito si ricorda che il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 21 luglio 2017, dopo un'attenta analisi delle simulazioni effettuate ed una valutazione approfondita dei risultati ottenibili, ha recepito le novità introdotte dalla citata legge n. 232 del 11 dicembre 2016, esonerando totalmente dal contributo onnicomprensivo annuale, lo studente immatricolato che appartiene a un nucleo familiare il cui ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente rilasciato per il diritto allo studio universitario) sia inferiore o eguale a € 13.000,00. E' 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 € 13.000,00 e che soddisfi congiuntamente i seguenti requisiti:

- sia iscritto da un numero di anni accademici inferiore o uguale alla durata normale del proprio corso di studio, aumentata di uno;
- 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 € 13.000,00, si applica quanto previsto dagli artt. 17 e 18 del regolamento tasse e contributi di recente modificato.

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.

Fig. 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
MICHELE MAZZONE	Coordinamento delle procedura tecnico amministrative relativi all'elaborazione della documentazione citata	Esperienza pluriennale nella definizione di indicatori di qualità svolta anche a beneficio di soggetti esterni	Responsabile dell'Area Pianificazione e Controllo Strategico
MICHELE SAVASTANO	Cura degli aspetti tecnici relativi all'elaborazione della documentazione citata: collaborazione alla stesura dei contenuti del piano della performance	Esperienza pluriennale in sistemi di supporto al controllo di gestione	Responsabile del Servizio Programmazione 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	Collaboratore
BRUNO MAZZI e DOMENICO SAVASTANO	Curano 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	Collaboratori

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Nel 2019 il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha continuato a portare avanti, con impegno e continuità, la sua azione propositiva, consultiva, di verifica e di monitoraggio in tema di pari opportunità, benessere organizzativo, nonché di lotta a qualsiasi forma di discriminazione collegabile all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, religiosa e alle convinzioni personali, a tutela di tutti i componenti della comunità accademica (studenti, personale tecnico amministrativo e docenti). Altrettanto incisiva è risultata l'azione volta a promuovere il radicamento del Comitato nella comunità accademica, al fine di sensibilizzare tutte le componenti di detta comunità rispetto alla valorizzazione della cultura di genere e assicurare un'effettiva attuazione delle politiche di pari opportunità tra donne e uomini. A tal fine si è iniziato a programmare incontri itineranti presso i diversi Dipartimenti dell'Ateneo incontri periodici con il personale EP, i Capi Settore e il Direttore Generale.

In tale prospettiva, la promozione del CUG ha continuato a essere costantemente sviluppata attraverso l'aggiornamento della pagina web, in cui vengono riportate le attività istituzionali di maggiore 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 CUG; agevolare una corrispondenza formale finalizzata a sensibilizzare i docenti e i tecnici amministrativi e a far conoscere le competenze del CUG e le sue iniziative; creare e tenere un costante rapporto tra il CUG e l'utenza, i CUG 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. A ciò si è aggiunto l'impegno nel rafforzamento della collaborazione del Comitato con altri organismi dell'Ateneo, azione necessaria anche alla luce delle disposizioni contenute nella direttiva n. 2/2019 - recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA" - che ha sostituito la direttiva del 23 maggio 2007 e aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Su un piano più generale, il CUG ha continuato ad adoperarsi stabilmente nella promozione e nella diffusione di una cultura di genere per assicurare l'adozione e l'attuazione di politiche di pari opportunità tra donne e uomini, prevenire situazioni di disagio nei contesti di lavoro e promuovere azioni dirette a costruire ambienti professionali caratterizzati da benessere organizzativo, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica.

Con questi obiettivi, sono state potenziate le azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità, già avviate negli anni precedenti, attraverso l'organizzazione di incontri su tali tematiche. Tra questi spicca l'evento svoltosi l'8 marzo 2019 dal titolo "Avere l'X Factor. La variabile indipendente che risulta vincente", durante il quale il CUG - dialogando con tre donne che, in ambiti professionali differenti, hanno raggiunto brillanti posizioni di carriera e hanno raccontato la loro "ricetta per il successo" - ha voluto dare un messaggio positivo e incoraggiare i partecipanti ad essere più consapevoli e ambiziosi nel perseguire i propri obiettivi.

Nel 2019, poi, il CUG, attraverso un gruppo di lavoro all'uopo costituito, ha provveduto all'aggiornamento del Piano di azioni positive (PAP) per il triennio 2019-2021, con l'obiettivo di consolidare e aggiornare azioni diverse, di varia natura, rivolte a tutte le componenti universitarie e dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile forma di discriminazione morale, fisica o psicologica, a diffondere la cultura delle pari opportunità, a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo impron-

tato al benessere organizzativo nonché ad assicurare l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Proprio per andare incontro alle esigenze di *work life balance* dei dipendenti, nel mese di luglio 2019 è stato approvato il "Regolamento per l'applicazione dello *smart working* al personale tecnico amministrativo dell'Università di Foggia".

Definita la disciplina regolamentare, l'Ateneo di Foggia, al fine di avviare una idonea sperimentazione dello *smart working* (detto anche "Lavoro agile"), nel mese di dicembre 2019, ha aderito all'Accordo di *networking* promosso dal Consiglio Regionale della Puglia, partecipando ad un incontro *ad hoc* organizzato a Bari.

Più in particolare, tra le iniziative proposte dal suddetto Accordo, l'Università di Foggia ha manifestato il proprio interesse per: l'istituzione di appositi tavoli di studio; la progettazione e la realizzazione di iniziative di approfondimento tematico, di iniziative formative e di accompagnamento agli attori pubblici e privati che intendono avviare percorsi di sperimentazione del Lavoro Agile; la convocazione, con cadenza periodica, di sessioni di confronto con le organizzazioni sindacali e gli attori pubblici e privati presenti sul territorio; la promozione di iniziative informative e divulgative sul territorio, anche mediante azioni di comunicazione e campagne di sensibilizzazione; l'elaborazione e la condivisione di contenuti teorici, metodologie e strumenti funzionali alla realizzazione delle fasi di preparazione, introduzione e monitoraggio del Lavoro Agile; la formazione per il personale dipendente e per i dirigenti.

Tra le azioni positive programmate nel PAP e consolidate nell'anno 2019, va segnalato il servizio di Sportello di ascolto volto ad offrire un supporto psicologico ai dipendenti dell'Università di Foggia. Per consentire la prosecuzione in modo sistematico e strutturale di tale esperienza, nel 2019, si è proceduto all'espletamento di una procedura selettiva attraverso la quale è stato individuato uno psicologo per fornire una consulenza sia al personale tecnico-amministrativo sia al personale docente dell'Università.

Si conferma, altresì, l'importanza del Bilancio di genere (ormai giunto alla seconda edizione), quale strumento a supporto degli organi di governo, utile all'adozione di azioni e politiche concrete, da monitorare con attenzione, idonee a definire priorità e strategie, in un'ottica di genere, nella consapevolezza di come tale percorso possa incidere positivamente sull'intera vita dell'Ateneo. A tal proposito, merita di essere segnalata, anche per l'anno 2019, la partecipazione dell'Ateneo di Foggia, nella persona della Presidente del CUG e di una rappresentante del personale tecnico-amministrativo, a un Gruppo di lavoro nazionale di esperti/e, incaricato dalla CRUI di elaborare le Linee guida e la metodologia per realizzare il Bilancio di Genere in tutte le Università e facilitare, così, la sua capillare diffusione. Il risultato di questo lavoro è un documento, pubblicato nel mese di settembre 2019, denominato "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" (documento elaborato traendo spunto dalle *best practices* che negli anni si sono susseguite in alcuni Atenei, fra cui anche l'Università di Foggia, che si conferma tra le Università che hanno consolidato l'esperienza di redazione del Bilancio di genere), nel quale è stato elaborato un modello comune, con le indicazioni e le informazioni utili alla redazione del Bilancio di Genere.

Si conferma, infine, anche per il 2019, la partecipazione del CUG d'Ateneo al *Forum* dei CUG. Il *Forum* è composto dai/le Presidenti dei 141 CUG delle PA aderenti alla rete del *Forum* nazionale dei Comitati Unici di Garanzia in rappresentanza di circa 700.000 dipendenti con qualifiche, esperienze e competenze inerenti i settori di appartenenza.

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 2019 sono esplicitati e rappresentati nella Figura 3. Dalla stessa è possibile rilevare:

a) **La definizione dell'identità dell'organizzazione (fase 1)**, ovvero l'identità dell'organizzazione, è stata definita all'inizio (settembre 2016) del processo di elaborazione del "Piano Strategico 2017-2019" 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 2016, ovvero nella fase di avvio del processo di programmazione strategica e di anno in anno dovrà essere arricchito 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 novembre 2016. Nel mese di dicembre 2018, 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 31 gennaio 2019 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)** si sono svolte in forma sistematica nel corso dell'anno ed hanno avuto la loro formale applicazione in sede di valutazione intermedia, avvenuta nel corso del mese di luglio 2019.

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 2020.

Fig. 3 - Processo del ciclo della performance

Nr.	Definizione	Responsabilità	2016			2018	2019												2020				
			set.	ott.	nov.	dic.	gennaio - dicembre												mag.				
1	La definizione dell'identità dell'organizzazione	Gruppo di lavoro(*)	■																				
2	L'analisi del contesto interno ed esterno	Gruppo di lavoro(*)		■																			
3	La definizione degli obiettivi strategici	Gruppo di lavoro(*)			■																		
4	La definizione degli obiettivi operativi	Gruppo di lavoro(*)				■																	
5	La definizione delle azioni associate agli obiettivi	Gruppo di lavoro(*)				■																	
6	La condivisione con gli organi di governo	Gruppo di lavoro(*)					■																
7	La comunicazione del Piano all'interno e all'esterno	Gruppo di lavoro(*)					■																
8	Il monitoraggio del sistema	Direzione Generale						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	La revisione del sistema	Direzione Generale													■								
10	L'elaborazione della relazione sulla performance	Direzione Generale																					■

(*)Vedi figura 2.

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Il ciclo della performance 2019 conferma come il sistema di misurazione e valutazione dell'Università di Foggia si stia sempre integrando con l'organizzazione annuale delle attività, con gli altri strumenti di programmazione, quali i piani per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, la valutazione dei risultati della didattica e della ricerca e la strategia HR. A tale elenco va aggiunta anche l'integrazione col bilancio di previsione (in fase di pianificazione) e col bilancio consuntivo (in fase di rendicontazione), sebbene la parte principale dei costi è imputabile al personale (la cui allocazione è minimamente suscettibile di modifiche per obiettivi specifici), con una minima parte degli stessi legati alla gestione corrente. Nel corso del 2019 si è registrato anche un miglioramento delle fasi di definizione degli obiettivi e di monitoraggio intermedio, determinando una consapevolezza e una diffusione maggiori degli strumenti previsti dal ciclo della performance.

Resta invece difficoltoso il tentativo di coinvolgere i principali stakeholder con modalità ulteriori rispetto alla mera pubblicazione dei documenti e alla consueta rilevazione della soddisfazione sui servizi erogati.

In generale nella scheda seguente si riportano alcune considerazioni in tema di punti di forza e di debolezza:

Punti di forza	Punti debolezza(*)
Utilizzo diffuso di strumenti e tecniche di assicurazione della qualità (v. AQ).	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).
Momenti di condivisione e verifica tra vertici politici di Ateneo e dirigenti.	Standard di qualità dei servizi ancora da completare.
Maggiore strutturazione dei ruoli (Dirigenti ed EP di riferimento...).	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).
Estensione a tutto il personale t.a. alla partecipazione almeno ad una fase di un obiettivo operativo.	Migliorare la pianificazione temporale: cercare di allineare l'avvio del ciclo della performance in concomitanza con la predisposizione del bilancio di previsione.
Definizione chiara delle % legate agli obiettivi (tabelle riportate nel SMVP) e di quelle legate ad altri parametri	Migliorare il superamento della dicotomia: amministrazione centrale e altre strutture.
Partecipazione e supporto del personale tecnico amministrativo nelle fasi di pianificazione e definizione di indicatori e target di performance individuale	Mancanza di un presidio adeguato alla 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.	Scarsa presenza di dati per definire i target.
	Mancanza di un sistema informativo che permette il reperimento dei dati.
	Complessità dovuta alla numerosità e alla trasversalità degli obiettivi con conseguente parcelizzazione delle attività da misurare.
	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.

(*) Molti dei punti oggetto di criticità saranno affrontati e si auspica, superati, in sede di aggiornamento del Sistema di Misurazione Valutazione della Performance e di approvazione del Piano Integrato 2020-2022.