



**Università degli Studi di FOGGIA**  
**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**  
**anno 2021**

## 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

Il Consiglio di Amministrazione, in data 27 gennaio 2021, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e sulla base delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali del 2015, emanate dall'ANVUR, e delle successive "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" e "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane del 2019", ha approvato il Piano Integrato d'Ateneo, per il triennio 2021-2023, cioè lo strumento con cui vengono declinate tanto le indicazioni contenute nei documenti di natura strategica (Piano strategico di Ateneo 2020-2022 - <https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/22-10-2020/piano-strategico-ateneo-2020-2022.pdf>), quanto le iniziative volte a migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi gestionali dell'Ateneo in ordine alla performance (Piano della Performance), alla trasparenza e all'anticorruzione.

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

La presente Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Ateneo illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso del 2021, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance riferito alla predetta annualità.

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

I risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2021 rispetto agli obiettivi di performance programmati, sono riepilogati al successivo paragrafo 2.3 e nell'allegato 1.

Anche l'anno 2021, per via dell'emergenza epidemiologica da covid-19, è stato un anno particolarmente complesso per tutta la comunità accademica.

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

Nel corso del 2021 per ragioni imprevedibili e oggettivamente esogene, emerse nel corso della programmata attività di monitoraggio sul grado di perseguimento degli obiettivi operativi assegnati alla tecnostruttura di Ateneo, si è proceduto, in due step, alla rimodulazione del piano degli obiettivi di performance, limitatamente ad alcuni obiettivi e/o indicatori e/o target (delibere del CdA nelle sedute del 21 luglio e 24 novembre 2021). Si riepilogano sinteticamente a seguire le principali motivazioni sottese alle intervenute rimodulazioni:

- Verifica amministrativo-contabile condotta dal 25/1/2021 all'1/4/2021 presso l'Ateneo da parte di due Dirigenti dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Ispettorato Generale di Finanza. La verifica in questione, disposta dal Ragioniere

Generale dello Stato ai sensi dell'art. 3 della legge 26 luglio 1939, n. 1037, dell'art. 60 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 14, co. 1, lett. d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196, è consistita in una serie significativa di accertamenti su diversi aspetti della gestione e, in considerazione dell'emergenza sanitaria pandemica da covid-19, è stata svolta integralmente da remoto. Gli accertamenti realizzati hanno richiesto un intenso impegno quotidiano delle diverse articolazioni organizzative coinvolte (segnatamente: Area Risorse umane; Area Didattica e servizi agli studenti; Area Bilancio e programmazione finanziaria; Area Trasparenza, anticorruzione e formazione; Area Affari tecnici e negoziali; Area Sistemi informativi; Area Affari generali; Servizio Beni economici, cassa economica, patrimonio e attrezzature scientifiche; Area terza Missione), anche ai fini del successivo riscontro alla relazione sulla verifica eseguita pervenuta in data 30 luglio 2021, con predisposizione di laborioso elaborato documentale di risposta contenente gli elementi informativi e le eventuali controdeduzioni ai rilievi posti.

Gli adempimenti correlati alla verifica ispettiva (sia nella fase di conduzione della stessa, durata alcuni mesi, che, come già detto, nella successiva fase di riscontro alla relazione ministeriale pervenuta) hanno inevitabilmente sottratto molto tempo alle attività contemplate in alcuni obiettivi di performance, compromettendone il raggiungimento per motivi sicuramente non imputabili alla tecnostuttura.

- Il perdurare dello stato di emergenza sanitaria da covid-19 ha ulteriormente compromesso le attività finalizzate al perseguimento di alcuni degli obiettivi operativi inclusi nel Piano Performance per via: a) della necessità di procedere, con urgenza, all'utilizzo delle c.d. risorse emergenziali attribuite, tra gli altri, all'Università di Foggia con DM 734/2021, destinate essenzialmente all'implementazione di misure straordinarie di sicurezza delle sedi, acquisto di piattaforme digitali per la ricerca e la didattica a distanza, interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico delle infrastrutture; b) della necessità di attivare, con urgenza, le procedure rivenienti dai DDMM 1061 e 1062/2021 che hanno attribuito, rispettivamente, tra gli altri, all'Ateneo, risorse a valere sul REACT-EU (il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa), uno dei due principali strumenti dell'NGEU – Next Generation EU – assieme al Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF), per l'assegnazione di borse di dottorato aggiuntive su tematiche dell'innovazione e green e per la contrattualizzazione di ricercatori di cui alla legge 30 dicembre 2010, n. 240, art. 24, co. 3, con riferimento alla tipologia di cui alla lettera a), per lo svolgimento di attività di ricerca afferenti alle tematiche dell'innovazione, del più ampio tema del digitale e del green; c) della necessità di attivare con urgenza le procedure previste dal DM 737/2021 per la realizzazione di misure coerenti con il PNR a valere sulle risorse attribuite, tra gli altri, all'Ateneo di Foggia, in coerenza e complementarietà con le iniziative in favore della ricerca previste dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza); d) della necessità di predisporre con urgenza le progettualità necessarie per candidare l'Ateneo all'Avviso, indetto il 29 settembre 2021 (con scadenza al 12 novembre 2021) dall'Agenzia per la Coesione territoriale, per la manifestazione di interesse per la candidatura di idee progettuali da ammettere ad una procedura negoziale finalizzata al finanziamento a valere sulle risorse del PNC (Piano nazionale per gli investimenti complementari agli interventi del PNRR) di interventi di riqualificazione e rifunionalizzazione di siti per la creazione di ecosistemi dell'innovazione nel Mezzogiorno.

Le misure di cui innanzi hanno richiesto una intensa attività da parte delle strutture amministrative coinvolte, costantemente gestita in regime di urgenza straordinaria a causa, soprattutto, della serrata tempistica imposta dai vari DDMM intervenuti anche in pieno periodo estivo. La priorità eccezionalmente assunta da tali ultime attività, a scapito di quelle necessarie al perseguimento di taluni obiettivi di performance, ha giocoforza determinato l'esigenza di una ulteriore riprogrammazione di questi ultimi. A quanto detto si aggiunge,

poi, l'ulteriore urgente necessità, sopraggiunta col DL 80/2021, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", che, all'art. 6 (rubricato "*Piano integrato di attività e organizzazione*") ha istituito l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti, di adozione entro il 31 gennaio di ogni anno del PIAO (Piano Integrato di attività e organizzazione). L'adempimento in parola, che di fatto rivoluziona l'attività programmatica della pubblica amministrazione con la previsione di un unico complesso elaborato dai diversi contenuti tra loro integrati, sta richiedendo un significativo sforzo organizzativo alle varie strutture amministrative coinvolte nella relativa predisposizione.

Considerazione a parte merita, poi, l'attuale sottodimensionamento di cui soffre la tecnostruttura, cui si sta ponendo rimedio, nei limiti delle facoltà assunzionali accordate e destinate al personale T/A, con l'attivazione di procedure di reclutamento di personale a tempo indeterminato.

<b>1.</b>		<b>PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE</b>	<b>Pag. 2/5</b>
<b>2.</b>		<b>SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER</b>	<b>Pag. 6</b>
	2.1	Il contesto esterno di riferimento	Pag. 6
	2.2.	L'Amministrazione	Pag. 7
	2.3	I risultati raggiunti	Pag. 15
	2.4	Le criticità e le opportunità	Pag. 21
<b>3.</b>		<b>OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b>	<b>Pag. 22</b>
	3.1	Albero della performance	Pag. 22
	3.2	Obiettivi Strategici	Pag. 22
	3.3	Obiettivi operativi	Pag. 23
	3.4	Obiettivi individuali	Pag. 25
<b>4.</b>		<b>RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ</b>	<b>Pag. 26</b>
<b>5.</b>		<b>PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE</b>	<b>Pag. 29</b>
<b>6.</b>		<b>IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	<b>Pag. 31</b>
	6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Pag. 31
	6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	Pag. 32
<b>Allegato 1</b>		<b>Report dei risultati del Piano Performance 2020</b>	<b>Pag. 34</b>
<b>Allegato 2</b>		<b>Documenti del ciclo di gestione della performance</b>	<b>Pag. 41</b>

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

### 2.1. Il contesto esterno di riferimento

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

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

Nel 2021, si rileva un aumento di circa 6,7% rispetto all'anno precedente del FFO complessivo (dai circa 7,80 miliardi di euro del 2020 ai circa 8,32 miliardi del 2021) che si aggiunge all'incremento di circa 4,7% già avvenuto nel corso del 2020 rispetto all'anno precedente.

Di seguito si riporta l'andamento delle risorse (in euro) allocate sul capitolo n. 1694 del bilancio dello Stato negli anni 2015-2021:

**Tabella 1 - FFO ASSEGNATO AL SISTEMA UNIVERSITARIO**

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
6.923.188.595	6.919.317.619	6.981.890.720	7.327.189.147	7.450.770.950	7.800.371.950	8.325.545.950

Il decreto di ripartizione del Fondo per il Finanziamento Ordinario (FFO), per l'anno 2021, 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 20% del 2015 al 27% del 2021), 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 2018-2020 e in base agli indicatori di risultato di cui al Decreto Ministeriale 25 marzo 2021 (prot. n. 289) relativo alle linee generali di indirizzo della programmazione delle università per il triennio 2021-2023. Il decreto tiene conto degli Atenei situati in contesti economicamente più deboli, ponendo una clausola di salvaguardia. Il FFO 2021 spettante a ciascuna Università per le voci quota base, quota premiale e intervento perequativo, non può essere inferiore al FFO 2020 e può avere un incremento massimo rispetto all'anno precedente del 4%.

Il FFO ammonta, per il 2021, a circa 8,32 miliardi di euro (euro 8.325.545.950). Il 29% di queste risorse (euro 2.398.000.000) è assegnato all'intervento perequativo e alla c.d. quota premiale. Anche altri stanziamenti, come il fondo per i dottorati, quello per il sostegno ai giovani e il piano triennale delle Università (per complessivi 319.200.000 euro), vengono ripartiti attraverso criteri meritocratici. Una parte della quota base dell'FFO è poi assegnata, per 1,8 miliardi di euro, in funzione del costo standard di formazione per studente di cui al decreto ministeriale adottato per il triennio 2021-2023. Si tratta di un sistema introdotto negli ultimi anni che punta ad agganciare lo stanziamento delle risorse non più a dati storici, ma alla qualità e alla tipologia dei servizi offerti agli studenti. Il costo standard, come previsto dall'art. 12 del decreto-legge n. 91/2017 convertito con modificazioni dalla legge 3/8/2017, n. 123, viene calcolato attraverso una formula che mette in relazione i costi che gli Atenei sostengono per i diversi corsi di studio

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

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

## **2.2. L'Amministrazione**

In questo paragrafo sono riportate tutte le informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni, utilizzando dati quantitativi e qualitativi dell'Amministrazione opportunamente commentati, che forniscono un quadro completo dell'Università di Foggia. Le strutture didattiche e di ricerca dell'Università di Foggia, per l'a.a. 2021/2022 sono così costituite:

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

L'Università di Foggia dispone, per l'a.a. 2021/2022, di un'offerta formativa (Tabella 2) composta da:

- 27 corsi di laurea triennale,
- 15 corsi di laurea magistrale,
- 3 corsi di laurea magistrale a ciclo unico.

L'Ateneo, nel corso del 2021, per via dell'insorgere dell'emergenza epidemiologica da covid-19, ha implementato la erogazione dell'attività didattica in modalità e-learning e, da settembre, la modalità duale per tutti i corsi di studio ricompresi nella propria offerta.

**Tabella 2 – Offerta formativa a.a. 2021/2022**

DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTI, RISORSE NATURALI E INGEGNERIA	
	D.M. 270/2004
INGEGNERIA GESTIONALE (Interateneo con il Politecnico di Bari)	Classe L-9
SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE	Classe L-25
SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI	Classe L-26
SCIENZE GASTRONOMICHE	Classe L-26
SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE	Classe LM-69
SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI	Classe LM-70
SCIENZE BIOTECNOLOGICHE, DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE UMANA	Classi LM-9/LM-61
SCIENZE VITICOLE ED ENOLOGICHE (Interateneo con l'Università di Milano, Torino, Palermo e Sassari)	Classe LM-70
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	
	D.M. 270/2004
SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANIZZAZIONE	Classe L-16
ECONOMIA AZIENDALE	Classe L-18
ECONOMIA	Classe L-33
ECONOMIA AZIENDALE	Classe LM-77
BANCA, FINANZA E MERCATI	Classi LM-56/LM-77
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, MANAGEMENT E TERRITORIO	
	D.M. 270/2004
DIREZIONE AZIENDALE	Classe L-18
COMUNICAZIONE, RELAZIONI PUBBLICHE E TECNOLOGIE DIGITALI	Classe L-20
ECONOMIA E MANAGEMENT	Classe L-33
IMPRENDITORIALITÀ E MANAGEMENT INTERNAZIONALE	Classe LM-77
INNOVAZIONE DIGITALE E COMUNICAZIONE (Interateneo con l'Università IUL)	Classi LM-91
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	
	D.M. 270/2004
CONSULENTE DEL LAVORO ED ESPERTO DI RELAZIONI INDUSTRIALI	Classe L-14
SCIENZE INVESTIGATIVE	Classe L-14
GIURISPRUDENZA (a ciclo unico)	Classe LMG/01
SCIENZE GIURIDICHE DELLA SICUREZZA	Classe LM/SC-GIUR
DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE E CHIRURGICHE	
	D.M. 270/2004
INFERMIERISTICA (SEDE DI FOGGIA, SAN GIOVANNI ROTONDO, BARLETTA, MATERA, LAGONEGRO)	Classe L/SNT1
MEDICINA E CHIRURGIA (a ciclo unico)	Classe LM-41
DIPARTIMENTO DI MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	
FISIOTERAPIA	Classe L/SNT2
TECNICHE DI LABORATORIO BIOMEDICO	Classe L/SNT3
TECNICHE DI RADIOLOGIA MEDICA, PER IMMAGINI E RADIOTERAPIA	Classe L/SNT3
SCIENZE E TECNOLOGIE BIOMOLECOLARI	Classe L-2
ODONTOIATRIA E PROTESI DENTARIA (a ciclo unico)	Classe LM-46
SCIENZE E TECNICHE DELLE ATTIVITÀ MOTORIE PREVENTIVE E ADATTATE	Classe LM-67
SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE TECNICHE DIAGNOSTICHE	Classe LM/SNT3
DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI. LETTERE, BENI CULTURALI, SCIENZE DELLA FORMAZIONE	
	D.M. 270/2004
PATRIMONIO E TURISMO CULTURALE	Classe L-1
LETTERE	Classe L-10
LINGUE E CULTURE STRANIERE	Classe L-11
SCIENZE DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORMAZIONE	Classe L-19
SCIENZE DELLE ATTIVITÀ MOTORIE E SPORTIVE	Classe L-22
SCIENZE E TECNICHE PSICOLOGICHE	Classe L-24
FILOLOGIA, LETTERATURE E STORIA	Classi LM-14/LM-15
SCIENZE PEDAGOGICHE E DELLA PROGETTAZIONE EDUCATIVA	Classi LM-50/LM-85
ARCHEOLOGIA (Interateneo con l'Università di Bari "Ando Moro")	Classe LM-02
SCIENZE ANTROPOLOGICHE E GEOGRAFICHE PER I PATRIMONI CULTURALI E LA VALORIZZAZIONE DEI TERRITORI (Interateneo con l'Università del Salento, Napoli e della Basilicata)	Classi LM-1/LM-80

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

Sono percorsi di media durata che hanno come obiettivo lo sviluppo di competenze specifiche qualificanti e spendibili nel mondo del lavoro ovvero l'aggiornamento di conoscenze già maturate nell'ambito lavorativo. Lo scopo è dunque quello di creare figure professionali di alto profilo e con ottime conoscenze teoriche e pratiche.

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

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

### La componente studentesca

L'Università di Foggia (di seguito UNIFG) ha, negli ultimi tre anni accademici, una media annua di 3.574 immatricolati (Tabella 3). I Dipartimenti che maggiormente contribuiscono a questo importante risultato sono i Dipartimenti di Studi Umanistici, di Economia e di Medicina Clinica e Sperimentale.

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

Dipartimento	Immatricolati			Media del triennio
	2018-19	2019-20	2020-21	
Economia	683	631	727	680
Giurisprudenza	547	518	567	544
Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente	417	426	461	435
Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	732	894	1.223	950
Medicina clinica e Sperimentale	466	495	908	623
Scienze Mediche e Chirurgiche	315	355	359	343
<b>UNIFG</b>	<b>3.158</b>	<b>3.319</b>	<b>4.245</b>	<b>3.574</b>

Fonte: Servizio Elaborazione Dati

L'Università di Foggia ha in media 11.025 iscritti nel triennio e registra un trend crescente, passando da 10.567 unità dell'a.a. 2018/2019 a 11.752 unità dell'a.a. 2020/2021. Tale incremento si attesta intorno ad una crescita del 11,21% (Tabella 4).

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

Dipartimento	Iscritti			Media del triennio
	2018-19	2019-20	2020-21	
Economia	2.045	1.989	2.082	2.039
Giurisprudenza	2.015	2.022	2.084	2.040
Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente	1.283	1.245	1.243	1.257
Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	2.375	2.542	2.906	2.608
Medicina clinica e Sperimentale	1.339	1.385	1.887	1.537
Scienze Mediche e Chirurgiche	1.566	1.532	1.550	1.549
<b>UNIFG</b>	<b>10.567</b>	<b>10.755</b>	<b>11.752</b>	<b>11.025</b>

Fonte: Servizio Elaborazione Dati

I laureati registrano una ripresa nell'anno solare 2021, infatti passano da 1.767 unità del 2019 a 2.007 unità del 2021, con una crescita del 13,58% (Tabella 5).

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

Dipartimento	Laureati			Media del triennio
	2019	2020	2021	
Economia	402	384	417	401
Giurisprudenza	172	168	181	174
Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente	192	222	265	226
Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	339	427	513	426
Medicina clinica e Sperimentale	323	298	301	307
Scienze Mediche e Chirurgiche	339	333	330	334
<b>UNIFG</b>	<b>1.767</b>	<b>1.832</b>	<b>2.007</b>	<b>1.869</b>

Fonte: Servizio Elaborazione Dati

Il numero degli studenti fuori corso, nel triennio analizzato, sono diminuiti nel primo biennio e sono passati dai 2.816 dell'a.a. 2018/2019 ai 2.736 dell'a.a. 2019/2020. Nell'a.a. 2020/2021 si registra un consistente aumento, passando a 3.019 unità (Tabella 6).

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

Dipartimento	Studenti fuori corso			Media del triennio
	2018-19	2019-20	2020-21	
Economia	667	592	591	617
Giurisprudenza	545	678	726	650
Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente	422	389	384	398
Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	763	802	695	753
Medicina clinica e sperimentale	216	201	309	242
Scienze mediche e chirurgiche	283	231	314	276
<b>UNIFG</b>	<b>2.816</b>	<b>2.736</b>	<b>3.019</b>	<b>2.936</b>

Fonte: Servizio Elaborazione Dati

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

Nel triennio considerato, a causa delle difficoltà dovute alla pandemia verificatasi a partire dai primi mesi dell'anno 2020 ad oggi, si è registrata una generale flessione della mobilità studentesca (Tabella 7).

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

Mobilità studentesca	Studenti			
	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
In uscita per Erasmus/studio	227	307	297	196
In uscita per Erasmus/ <i>placement</i>	76	101	37	0
In entrata per Erasmus/studio	445	382	369	132

Fonte: Area relazioni internazionali e Ufficio Erasmus

Il numero dei prodotti scientifici sono cresciuti nel triennio 2018-2020, passando da un totale di 1.037 a 1.318 unità, e hanno subito un calo nel corso del 2021 con 1.136 unità. La media annuale per tipologia di prodotto scientifico è riportata in Tabella 8.

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

Tipologia di prodotto scientifico	2018	2019	2020	2021	Totale	Media del triennio
Articoli in rivista	725	484	960	913	3.082	770,5
Contributi in volume	224	140	283	159	806	201,5
Monografie	41	29	35	20	125	31,25
Contributi in atti di convegno	42	45	39	44	170	42,5
Brevetti	1	1	0	0	2	0,5
Direzione di scavi archeologici	4	1	1	0	6	1,5
<b>UNIFG</b>	<b>1.037</b>	<b>700</b>	<b>1.318</b>	<b>1.136</b>	<b>4.191</b>	<b>1.047,75</b>

Fonte: Area Ricerca - elaborazione su banca dati IRIS

Nel triennio di riferimento (Tabella 9), l'Ateneo ha ottenuto 5 brevetti nuovi, con una media di 1,66 brevetti all'anno, e ha stipulato 5 accordi di valorizzazione della ricerca. I brevetti di cui l'Università è titolare sono attualmente 13 (<https://www.unifg.it/it/terza-missione/valorizzare-la-ricerca/gestione-della-proprietà-intellettuale-brevetti/brevetti-unifg>)

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

Tipologia	Anno			Totale	Media del triennio
	2019	2020	2021		
Domande di brevetto presentate	1	1	0	2	0,66
Brevetti concessi	3	2	0	5	1,66
Accordi di valorizzazione della ricerca e di trasferimento tecnologico	1	2	2	5	1,6
<b>UNIFG</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>3,92</b>

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

Infine, si segnala che nel triennio di riferimento (Tabella 10), l'Ateneo ha una media di sei spin off attivi all'anno, di 2,3 centri di competenza e di due distretti tecnologici.

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

Tipologia	Anno			Totale	Media del triennio
	2019	2020	2021		
Spin off	6	6	6	18	6
Centri Competenza	3	3	1	7	2,3
Distretti Tecnologici	2	2	2	6	2
Altre partecipazioni di trasferimento tecnologico	3	3	3	9	3
<b>UNIFG</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>40</b>	<b>13,3</b>

Fonte: Area Terza Missione

## Le risorse finanziarie

Nel triennio 2018-30, le entrate hanno fatto registrare un importante trend crescente con un incremento complessivo del 14,40%. In particolare, le entrate legate al FFO e alla contribuzione studentesca sono incrementate del 7,10% e del 15,69% mentre per quelle legate alla PRO3 si è registrato un incremento del 118,03% (Tabella 11).

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

Anni	Entrate			
	Tasse e contributi	FFO	PRO3	Totale
2018	9.884.428	41.112.583	185.198	51.182.209
2019	10.954.002	44.000.490	389.515	55.344.007
2020	10.586.425	47.562.023	403.794	58.552.242

Fonte: Settore Bilancio Economato e Patrimonio

## Il personale dipendente

Alla data del 31 dicembre 2020, il personale docente si compone di 429 unità: 121 professori ordinari (il 28,21%), 157 professori associati (il 36,60%) e 151 ricercatori (il 35,20%) di cui 80 sono ricercatori a tempo indeterminato (Tabella 12).

La componente femminile rappresenta il 43,82% del personale docente, ovvero 188 donne su un totale di 429. Tale componente, però, non è equamente distribuita tra i tre ruoli, infatti, il 50,3% sono ricercatrici, il 47,1% sono professoresse associate e, infine, solo il 31,4% 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 62,0%, segue il Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e

Ingegneria con il 54,9% mentre è il Dipartimento di Economia a fare registrare la minore presenza femminile, il 23,5% (Tabella 12).

**Tabella 12 - Personale docente per genere, ruolo e Dipartimento, anno 2021**

Dipartimento	Ordinari			Associati			Ricercatori			Ricercatori L. 240/2010 let. A			Ricercatori L. 240/2010 let. B		
	MF	F	%F	MF	F	%F	MF	F	%F	MF	F	%F	MF	F	%F
Economia	19	3	15,8	12	4	33,3	10	3	30,0	7	2	28,6	3	0	0,0
Economia, Management e Territorio	11	4	36,4	15	5	33,3	15	8	53,3	2	2	100,0	1	0	0,0
Giurisprudenza	25	9	36,0	17	8	47,1	8	4	50,0	2	1	50,0	5	1	20,0
Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria	15	7	46,7	28	17	60,7	13	8	61,5	4	4	100,0	11	3	27,3
Studi Umanistici	14	8	57,1	28	18	64,3	19	12	63,2	3	1	33,3	7	5	71,4
Medicina Clinica e Sperimentale	17	3	17,6	30	12	40,0	10	3	30,0	3	2	66,7	10	8	80,0
Scienze Mediche e Chirurgiche	20	4	20,0	27	10	37,0	5	1	20,0	3	2	66,7	10	6	60,0
<b>TOTALE</b>	<b>121</b>	<b>38</b>	<b>31,4</b>	<b>157</b>	<b>74</b>	<b>47,1</b>	<b>80</b>	<b>39</b>	<b>48,8</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>58,3</b>	<b>47</b>	<b>23</b>	<b>48,9</b>

Fonte: Settore personale docente e ricercatore elaborazione dati MIUR al 31/12/2021

Dalla distribuzione per categoria di appartenenza del personale tecnico-amministrativo (PTA) risulta evidente che la categoria C è quella più numerosa con 170 unità. Per quanto riguarda la distribuzione per genere, fatta eccezione per la categoria degli EP, dove la componente femminile rappresenta il 39% circa, per le altre categorie la presenza femminile è sempre superiore al 50% (Tabella 13).

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

Categoria di appartenenza	Personale tecnico-amm.vo e c.e.l. a tempo indeterminato + tempo determinato + personale comandato in entrata		
	MF	F	% F
Categoria B	28	15	53,57%
Categoria C	170	97	57,06%
Categoria D	99	58	58,59%
Categoria EP	23	9	39,13%
Collaboratori ed esperti linguistici	4	4	100,00%
<b>UNIFG</b>	<b>324</b>	<b>183</b>	<b>56,48%</b>

Fonte: Servizio Reclutamento e gestione personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Foggia - Dati al 31/12/2021

Nel periodo considerato si rileva un incremento della spesa di personale (6,29%) strutturato che è passato da € 35.574.927, del 2017, a € 37.813.731 del 2020. Nel 2020 sulla spesa del personale incide notevolmente quella relativa al corpo docente, pari al 69,80% del totale (Tabella 14).

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

Anno	Personale		Spesa Totale
	Docente	TA	
2017	24.274.557	11.300.370	35.574.927
2018	23.739.481	11.535.624	35.275.105
2019	24.992.934	11.189.564	36.182.498
2020	26.395.306	11.418.425	37.813.731

Fonte: Settore Trattamenti Economici dell'Università di Foggia

### 2.3. I risultati raggiunti

Di seguito si riporta una descrizione dei risultati raggiunti nel 2021 rispetto agli obiettivi operativi indicati nel Piano della Performance 2021 (indicati con la sottolineatura) associati agli obiettivi strategici del Piano Strategico d'Ateneo 2020-2022 (indicati in calce ad ogni commento), rinviando la contabilizzazione dettagliata degli stessi al paragrafo 3:

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

Monitoraggio ed efficientamento dei servizi disabilità: Il monitoraggio finalizzato all'efficientamento dei servizi disabilità si è concluso nel mese di luglio 2021 e sono state pubblicate le linee guida per studenti con disabilità, DSA e BES al link [https://www.unifg.it/sites/default/files/2021-09/LINEE\\_GUIDA%20UNIFG%20Disabilit%C3%A0.pdf](https://www.unifg.it/sites/default/files/2021-09/LINEE_GUIDA%20UNIFG%20Disabilit%C3%A0.pdf) **(Obiettivo raggiunto)**

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

Ampliamento della piattaforma ESSE3 per studenti ERASMUS: Per il raggiungimento dell'obiettivo dell'ampliamento della piattaforma ESSE3 agli studenti Erasmus, l'Area Relazioni Internazionali ha innanzitutto pianificato una serie di incontri di formazione con il Cineca il cui primo step da raggiungere, in termini di risultato, è stata l'immatricolazione degli studenti incoming provenienti da Atenei stranieri. Infatti, a seguito delle suddette giornate di formazione, si è proceduto con l'immatricolazione, terminata in data 4 novembre 2021, di n. 271 studenti incoming del primo semestre. La formazione da parte del Cineca è poi proseguita, con altre giornate di lavoro, sulle ulteriori funzionalità della piattaforma ESSE3 che è stata quindi estesa dall'Area a tutto il programma Erasmus, compresi gli studenti outgoing. L'Area ha infatti proceduto con l'inserimento in piattaforma dei dati relativi ai Dipartimenti e all'offerta formativa per la stipula degli accordi tra Atenei e la predisposizione di bandi per la mobilità internazionale, realizzando così anche un ulteriore step dell'obiettivo posto dalla Comunità Europea ai paesi membri di un "Erasmus Whitout Paper", **(Obiettivo raggiunto)**

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

Revisione Regolamenti: con successive delibere del Consiglio di Amministrazione del 5 maggio 2021 e del 28 luglio 2021, si è modificato il regolamento per l'assegnazione del fondo per progetti di ricerca di ateneo" (PRA) e proposta di ripartizione del fondo per il bando 2021.

**(Obiettivo raggiunto)**

Aggiornamento banca dati IRIS: nelle date del 31 maggio e 15 dicembre 2021 è stata elaborata la reportistica periodica sull'aggiornamento delle informazioni da parte dei docenti per singolo dipartimento. La banca dati è a disposizione dell'utenza certificata.

**(Obiettivo raggiunto)**

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

Creazione banca dati progetti europei (Grant Office): nelle date del 30 giugno e 15 dicembre 2021 è stata elaborata la reportistica periodica sull'aggiornamento delle informazioni da parte dei docenti e personale tecnico amministrativo. La banca dati è a disposizione dell'utenza certificata. **(Obiettivo raggiunto)**

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

Controllo Strategico: gli elementi e i dati rivenienti dalle attività di monitoraggio annuale del Piano strategico 2020-2022 sono stati presentati agli Organi Collegiali di Governo il 22 dicembre 2021. **(Obiettivo raggiunto)**

Monitoraggio ed efficientamento della capacità di programmazione/pianificazione degli acquisti forniture e opere: Sono state indette ed espletate procedure di gara per l'affidamento di più dell'80% delle forniture e dei servizi inclusi nel relativo programma biennale 2021-2022, ex art. 21 del d.lgs. n. 50/2016, segnatamente previsti nell'aggiornamento riferito all'annualità 2021. L'iter di allestimento delle rimanenti procedure che, pur riferite a forniture e/o servizi inclusi nel documento di programmazione biennale, non sono state formalmente attivate nel corso del 2021, ha subito un inevitabile ritardo determinato dal sopraggiungere del DM 734 del 25/6/2021, pubblicato il 10/08/2021, che ha stabilito la ripartizione tra le istituzioni universitarie di significative risorse economiche a valere sul Fondo per le esigenze emergenziali, destinate alla realizzazione di specifici programmi d'intervento finalizzati a misure straordinarie di sicurezza delle sedi universitarie, di didattica a distanza, all'acquisto di piattaforme digitali per la ricerca o la didattica a distanza, nonché agli interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico delle infrastrutture per lo svolgimento delle attività di ricerca o didattica. Il DM ha disposto il trasferimento delle risorse, ammontanti per l'Ateneo a complessivi €. 653.558, previa domanda di finanziamento riportante la descrizione del programma di spesa e relativo CUP entro il 15 ottobre 2021. Le risorse in argomento, destinate a fondamentali e diversificate acquisizioni (che hanno, altresì, comportato un formale, necessario aggiornamento alla programmazione biennale di forniture e servizi) da realizzarsi a mezzo di altrettanto diverse e complesse procedure di gara, in base alle disposizioni ministeriali sono state utilizzate entro la inderogabile scadenza prevista del 31/12/2021, pena la perdita delle medesime.

Per quanto attiene al programma triennale dei lavori pubblici e, segnatamente, al relativo aggiornamento annuale riferito al 2021, si riportano a seguire le azioni realizzate sui due interventi ivi ricompresi:

1. è stata conclusa l'attività di progettazione definitiva ed esecutiva a cura del gruppo di progettazione del Servizio Edilizia riferita all'intervento di realizzazione del nuovo corpo di fabbrica nell'ambito del progetto "Dipartimento di eccellenza" del Polo Biomedico e conseguentemente affidato ad uno Studio di progettazione qualificato il servizio di verifica preventiva della progettazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 26 del d.lgs. n. 50/2016.
2. con riferimento al programma di intervento per la progettazione, costruzione e gestione

del corpo didattico del Polo Biomedico, oggetto di co-finanziamento ministeriale assegnato con DM MUR n. 566 del 30 aprile 2021 a valere sulle risorse del DM 1121/2019 (bando MUR edilizia universitaria), da realizzarsi con lo strumento codicistico (d.lgs. n. 50/2016) del PPP (Partenariato Pubblico Privato) in project financing mediante contratto di disponibilità, ad avvenuta formale presa d'atto dell'attribuzione del co-finanziamento sono state immediatamente e formalmente attivate le azioni volte all'indizione della prevista procedura ad evidenza pubblica tra cui, in particolare, l'affidamento del servizio di supporto al RUP (necessitato dalla rilevante complessità del programma d'intervento) e la gestione successiva della sopravvenuta, imprevista, rinuncia del proponente il PPP ad assumere ruolo di promotore dell'iniziativa. Quanto innanzi ha dato luogo ad una serie di progressivi e fondamentali interventi, proseguiti nei primi mesi del 2022. E'attualmente in fase di definizione l'allestimento della procedura di gara per un PPP ad iniziativa pubblica. **(Obiettivo raggiunto)**

Attuazione del Piano di Comunicazione 2021: La campagna di comunicazione realizzata nel corso del 2021 ha tratto parte del proprio concept dagli effetti che l'emergenza sanitaria da covid-19 ha determinato sulla società, imponendo una distanza tra persone che è contro natura: studiare a Foggia significa essere più vicini, perché in una università a misura d'uomo i contatti sono più facili, diretti e proficui, e l'esperienza di studio più coinvolgente. La campagna ha, inoltre, previsto una declinazione grafica per ogni Dipartimento. Negli strumenti per la promozione dei corsi di laurea, ogni dipartimento è stato individuato da un'icona realizzata proprio con la linea spezzata del metro a scala ridotta. Quest'ultimo è l'elemento concettuale che unisce la campagna iscrizioni generale con quella dei singoli corsi di laurea. Sono state previste, infine, delle declinazioni del concept segnatamente dedicate ai 10 nuovi corsi di studio attivati nell'a.a. 2021-2022. **(Obiettivo raggiunto)**

Programmazione e preparazione di incontri di confronto periodici della Direzione con i responsabili EP: La Direzione Generale ha organizzato n. 3 incontri in data 5- 12- 23 novembre 2021. **(Obiettivo raggiunto)**

Programmazione e preparazione di incontri di confronto periodici dei responsabili EP con i propri collaboratori sul PTPCT e sul codice etico di comportamento: gli Ep, come da mail di formale convocazione, hanno tenuto incontri periodici con i propri collaboratori per un confronto sulle più significative tematiche del PTPCT e del codice etico di comportamento. **(Obiettivo raggiunto)**

Predisposizione Piano Anticorruzione: Presentato e approvato dal SA e dal CdA nel corso della seduta congiunta 31 gennaio 2021. **(Obiettivo raggiunto)**

Implementazione di un sistema di sicurezza sul lavoro in tutte le strutture di Ateneo: il sistema di sicurezza sul lavoro è stato implementato in tutte le strutture dell'Ateneo e nell'anno 2021 è stato regolarmente rielaborato ed aggiornato in base alle esigenze via via emerse. In particolare, oltre alle consuete attività relative all'organizzazione della sicurezza, sono state oggetto di modifica e aggiornamento continui le procedure di gestione per il contenimento del rischio di contagio da Covid-19, le modalità di accesso alle strutture e la rimodulazione progressiva della capienza massima di uffici e aule in ottemperanza alle disposizioni legislative più volte intervenute in corso d'anno in ragione dell'evolversi dell'emergenza pandemica in atto. **(Obiettivo raggiunto)**

Predisposizione Piano Performance: Il piano Performance 2021 è stato approvato in Consiglio di Amministrazione il 27 gennaio 2021. **(Obiettivo raggiunto)**

Presentazione documento programmatico sulla policy gestione (mantenimento) brevetti: Documenti approvati dal Senato Accademico il 17 novembre 2021 e dal Consiglio di Amministrazione il 24 novembre 2021 (<https://www.unifg.it/it/terza-missione/strutture-e-normativa/documenti-di-ateneo>) **(Obiettivo raggiunto)**

Monitoraggio e efficientamento dell'attrattività dei corsi di studio dell'Ateneo: Le attività di orientamento poste in essere hanno comportato un incremento nel numero degli immatricolati nell'a.a. 2021/2022 rispetto al precedente a.a. 2020/2021. Infatti, si è passati da 4.245 a 4.356 unità. **(Obiettivo raggiunto)**

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

Ampliamento piattaforma ESSE3: Con riferimento all'obiettivo operativo in esame, nel corso dell'anno 2021 sono state avviate le attività finalizzate all'adeguamento alle previsioni di cui al D.I. 402/2017, che ha richiesto, tra le altre, l'utilizzo di sistemi informatizzati per (i) il controllo e la valutazione in itinere dei docenti, dei tutor e degli studenti e delle strutture e per la valutazione delle competenze e dell'apprendimento, (ii) la valutazione della soddisfazione dell'utenza, (iii) la creazione del cd. libretto-diario, (iv) la generazione del Diploma Supplement. Al momento della attribuzione delle competenze gestionali delle Scuole di Specializzazione all'Area Amministrazione, contabilità, ricerca, alta formazione e processi AVA Dipartimenti di Medicina, la gestione di tali funzionalità, pur se presenti nella procedura Esse3, non erano attivate completamente.

Dal 4 al 6 ottobre 2021 è stato organizzato un corso di formazione su Esse3, con particolare riferimento alla parte relativa alle Scuole di Specializzazione di area sanitaria, tenutosi, a cura del Cineca, presso il Polo Biomedico della Facoltà di Medicina.

In tale sede, al termine delle preliminari illustrazioni dei moduli presenti sulla piattaforma utilizzabili per l'avvio della gestione dei moduli di Esse3 per la nuova gestione delle carriere degli specializzandi, sono state fornite le indicazioni tecniche e operative per la verifica e il caricamento delle informazioni già in possesso e propedeutiche e necessarie per l'operatività delle Scuole. La seconda riunione con il Cineca per la verifica dello stato dell'arte conseguente all'implementazione dei moduli di Esse3 e la risoluzione delle eventuali difficoltà operative nel caricamento dei dati e nel "ribaltamento" delle informazioni già presenti sulle varie piattaforme, è stato programmato per l'inizio dell'anno 2022.

Nello specifico è stata avviata l'implementazione di un sistema di gestione con caratteristiche che consentiranno di governare in modo chiaro, dichiarato, controllato e dinamico tutte le attività della Scuola in modo tale da offrire una formazione professionale al massimo livello qualitativo possibile esaustiva, moderna, aggiornata e di eccellenza, assicurando nel contempo il pieno rispetto di quanto previsto dal D.Lgs n.368/1999 e ss.mm.ii., dal D.I. n.68/2015 e dal D.I. 402/2017. Attraverso la registrazione documentale, dovrà quindi essere dimostrato il controllo delle attività caratterizzanti la Scuola ovvero la progettazione del percorso formativo, la programmazione delle attività didattiche, l'erogazione delle attività didattiche, le attività di valutazione e le risorse dedicate alla Scuola, in maniera da dimostrare il pieno governo di tutti i processi che concorrono alla gestione della Scuola. **(Obiettivo raggiunto)**

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

Introduzione di un documento di Knowledge Management per la gestione operativa dei crediti e la condivisione delle relative informazioni con le Aree interessate: l'obiettivo in questione è

stato realizzato attraverso la creazione di un gruppo di lavoro appositamente e formalmente costituito (DDG n. 85/2021). Il GdL, le cui attività sono costantemente condivise col Delegato Rettorale al Bilancio e col Direttore Generale, viene convocato mensilmente per il monitoraggio dei crediti attraverso la condivisione di report per l'aggiornamento delle partite creditorie, oggetto di azioni programmate finalizzate al relativo recupero. **(Obiettivo raggiunto)**

Monitoraggio ed efficientamento della performance ambientale: Le attività di monitoraggio poste in essere per la valutazione della qualità dell'aria in specifici ambienti delle strutture di Ateneo particolarmente frequentati hanno dato esito favorevole, evidenziando la non necessità di provvedere all'acquisizione di strumentazioni o attuazione di particolari ulteriori interventi.

Si è provveduto ad una indagine di mercato finalizzata all'acquisizione di un software idoneo al controllo dei consumi attraverso il controllo dei dati delle fatture delle utenze di elettricità, gas e acqua. Tale indagine si è conclusa con l'individuazione di un prodotto da acquisire nel 2022 che permette la misurazione dei consumi attraverso il controllo dei dati di cui innanzi, per efficientare gli impianti a servizio delle strutture e monitorare il corretto funzionamento degli stessi.

Gli arredi acquistati per l'allestimento degli spazi destinati alla comunicazione in Ateneo hanno tenuto conto dei CAM (criteri ambientali minimi) nel processo di smaltimento del prodotto a fine vita. Quanto sopra riportato permettere di rispondere all'indicatore "ricorsi ad appalti verdi", attribuendo allo stesso un valore pari a 1; mentre nel corso del 2021 non si è potuto dar corso al rispetto dell'indicatore "Implementazione di conti analitici e indicatori" per il quale si riporta un valore pari a zero. **(Obiettivo parzialmente raggiunto)**

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

Monitoraggio ed efficientamento della qualità dei servizi bibliotecari: Dalla rilevazione dei questionari somministrati agli studenti di Unifg tramite la piattaforma ESSE3 è emersa una percentuale di soddisfazione del 91%, ben oltre la prevista soglia del 70%.**(Obiettivo raggiunto)**

Monitoraggio ed efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti per le segreterie didattiche: Dalla rilevazione dei questionari somministrati agli studenti di Unifg tramite la piattaforma ESSE3 è emersa una percentuale di soddisfazione del 63,40%, ovvero un dato inferiore alla soglia del 70%, con un conseguente parziale raggiungimento dell'obiettivo pari a 0,91 **(Obiettivo parzialmente raggiunto)**

Monitoraggio ed efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti per le segreterie studenti: Dalla rilevazione dei questionari somministrati agli studenti di Unifg tramite la piattaforma ESSE3 è emersa una percentuale di soddisfazione del 57,6%, ovvero un dato inferiore alla soglia del 70%, con un conseguente parziale raggiungimento dell'obiettivo pari a 0,82 **(Obiettivo parzialmente raggiunto)**

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

Revisione regolamenti (Welfare): La piattaforma welfare è stata attivata e sono state definite le procedure amministrative di gestione dei benefit **(Obiettivo raggiunto)**,

Revisione regolamenti (Mobilità): Il regolamento è stato adeguato alle modifiche normative introdotte nel corso del 2021 in tema di passaggio tra amministrazioni (cda 9.12.2021) **(Obiettivo raggiunto)**,

Revisione regolamenti (Smart Working): E' stato adottato il regolamento transitorio unitamente al POLA (gennaio 2021) **(Obiettivo raggiunto)**,

Presentazione Piano della Formazione: Presentato e approvato dal SA il 17/11/2021 e in CdA il 24/11/2021**(Obiettivo raggiunto)**

Valorizzazione del personale: Sono state espletate 2 tornate PEO per il personale EP\_ **(Obiettivo raggiunto)**

Realizzazione procedure concorsuali previste nel piano dei fabbisogni personale: Sono state già espletate le procedure concorsuali per il reclutamento di n. 4 unità di ctg D, n. 2 unità di ctg. C (procedura di stabilizzazione ex art. 20, co. 2, d.lgs. n. 75/2017) ed avviate quelle per il reclutamento di 2 unità EP. **(Obiettivo raggiunto)**

Dotazione di una piattaforma welfare: La piattaforma è stata acquisita entro il 31 marzo 2021 ed è stata attivata, con erogazione dei benefit al personale nei mesi ottobre/novembre 2021 **(Obiettivo raggiunto)**

Progettazione sistema informatico di monitoraggio interno degli incarichi aggiuntivi al personale docente e tecnico amministrativo: In occasione della partecipazione al *Bando progetti incentivanti* emanato dall'Ateneo, è stata predisposto un progetto complessivo per la realizzazione di un sistema integrato di monitoraggio degli incarichi aggiuntivi conferiti e autorizzati al personale docente e tecnico-amministrativo (prot. n. 31747 del 30.06.2021). Il progetto individua tre obiettivi generali:

- la stesura di un vademecum per il personale docente e tecnico-amministrativo in grado di guidare il personale nelle richieste di conferimento e autorizzazione, con contestuale verifica dell'aggiornamento e della funzionalità dei regolamenti di Ateneo in materia;
- la definizione di un flusso procedimentale standardizzato per l'autorizzazione e il conferimento di incarichi aggiuntivi;
- creazione di una banca dati aperta e liberamente consultabile, in linea con le vigenti disposizioni in tema di trasparenza, per il monitoraggio degli incarichi conferiti e autorizzati, anche attraverso la integrazione delle piattaforme e delle banche dati esistenti.

In coerenza con il piano di fattibilità sopra sinteticamente descritto, e, in particolare, col primo obiettivo progettuale, è stato avviato un percorso di razionalizzazione delle procedure di conferimento di incarichi aggiuntivi al personale con le deliberazioni adottate dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nel corso delle rispettive riunioni del 28.07.2021 in merito agli incarichi c.d. "premiati" (ossia rivenienti dalla applicazione delle previsioni recate dall'art. 9 della legge 240/2010) e con le direttive impartite dal Direttore Generale per il conferimento di incarichi aggiuntivi al personale adottate con la nota prot. n. 49018 del 19.10.2021." **(Obiettivo raggiunto)**

## **E.2 – Creazione di una cabina di regia con il territorio**

Definizione conclusiva lavorazioni di cantieri in corso: Nel corso del 2021 sono terminati i lavori nel cantiere relativo all'immobile denominato "Palestra Ex-Gil" e sono state, conseguentemente, intraprese le attività finalizzate alla realizzazione delle operazioni di collaudo. **(Obiettivo raggiunto)**

Ampliamento e/o riqualificazione di immobili da destinare a finalità istituzionali: Si riporta a seguire lo stato di avanzamento delle procedure di appalto oggetto di finanziamenti esterni:

- a) Progetto riqualificazione della Palestra Ex-Gil: le lavorazioni sono terminate nel corso del 2021 e sono attualmente in corso le operazioni di collaudo dell'immobile riqualificato.
- b) Progetto OASI: il progetto è stato rimodulato ed è stato ridefinito il cronoprogramma con scadenza al 30.06.2023. Nel 2021 sono stati affidati i lavori di musealizzazione presso la Palestra Ex-Gil, con i relativi oneri tecnici per la Direzione Lavori. Nel 2021 sono riprese le operazioni di rendicontazione della spesa a mezzo piattaforma Mirweb della Regione Puglia, necessarie all'ottenimento della II tranche del finanziamento. **(Obiettivo raggiunto)**

## 2.4 Le criticità e le opportunità

Le **criticità** sono riconducibili oltre che alla situazione emergenziale ancora in essere, agli ulteriori eventi sopravvenuti in corso d'anno e dettagliati nella parte iniziale del documento, che hanno oggettivamente pregiudicato l'effettiva realizzazione di alcuni degli obiettivi programmati, rendendo conseguentemente necessaria la rimodulazione in due step del Piano Performance.

Di fatto, però, nel 2021 sono stati creati indicatori di performance meno autoreferenziali in modo che la dimensione degli obiettivi di performance assegnati e il loro raggiungimento fossero commisurati agli standard di qualità che l'Università di Foggia ha conseguito negli ultimi anni. Ulteriore e più efficace risultato è stato raggiunto nel corso della redazione del Piano Performance 2022-2024, con la progettazione di obiettivi più sfidanti e con le ulteriori azioni di cui appresso si dirà.

In riferimento alle **opportunità**, facendo seguito alle "raccomandazioni e suggerimenti" riportati nella relazione AVA 2021 del NVA e segnatamente finalizzati a rendere pienamente efficiente il sistema di misurazione valutazione performance dell'Ateneo, sono state poste in essere dalla Direzione Generale con il supporto del Delegato rettorale al Bilancio alcune azioni volte a potenziare l'integrazione tra programmazione finanziaria e ciclo della performance attraverso un più evidente raccordo tra budget e obiettivi strategici (o specifici) e operativi. Al fine di coinvolgere tutte le parti interessate, sono stati attivati e formalizzati tavoli tematici di negoziazione per la predisposizione del documento di budget 2022, con l'attivo coinvolgimento dell'Area Pianificazione Strategica, al fine di rendere quanto più possibile esplicito ed evidente il ridetto collegamento tra gli obiettivi (strategici e operativi) e le risorse, da allocare (art. 4, co. 2, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009 e ss.ii. e mm.). Dalle riflessioni e dalle valutazioni esposte è emersa la necessità di investire nello sviluppo della contabilità analitica e nell'implementazione di un sistema di controllo della gestione, al fine di stimare sia la provenienza (proventi e ricavi) sia la destinazione (costi) delle risorse e di misurare puntualmente il loro consumo, per la realizzazione delle attività, programmate con i diversi centri di gestione e di spesa dell'Ateneo.

Si evidenzia, inoltre, il costante impegno della Governance a implementare ulteriori azioni di miglioramento, al fine di allineare il processo a logiche sempre più ispirate ai criteri di efficienza ed efficacia. Pertanto, tra le finalità e le possibili opportunità del Piano si evidenzia come prioritaria quella di avvicinare, coordinare ed integrare tra loro processi programmatici quali gli obiettivi programmatici e strategici della performance, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché il pieno rispetto della parità di genere.

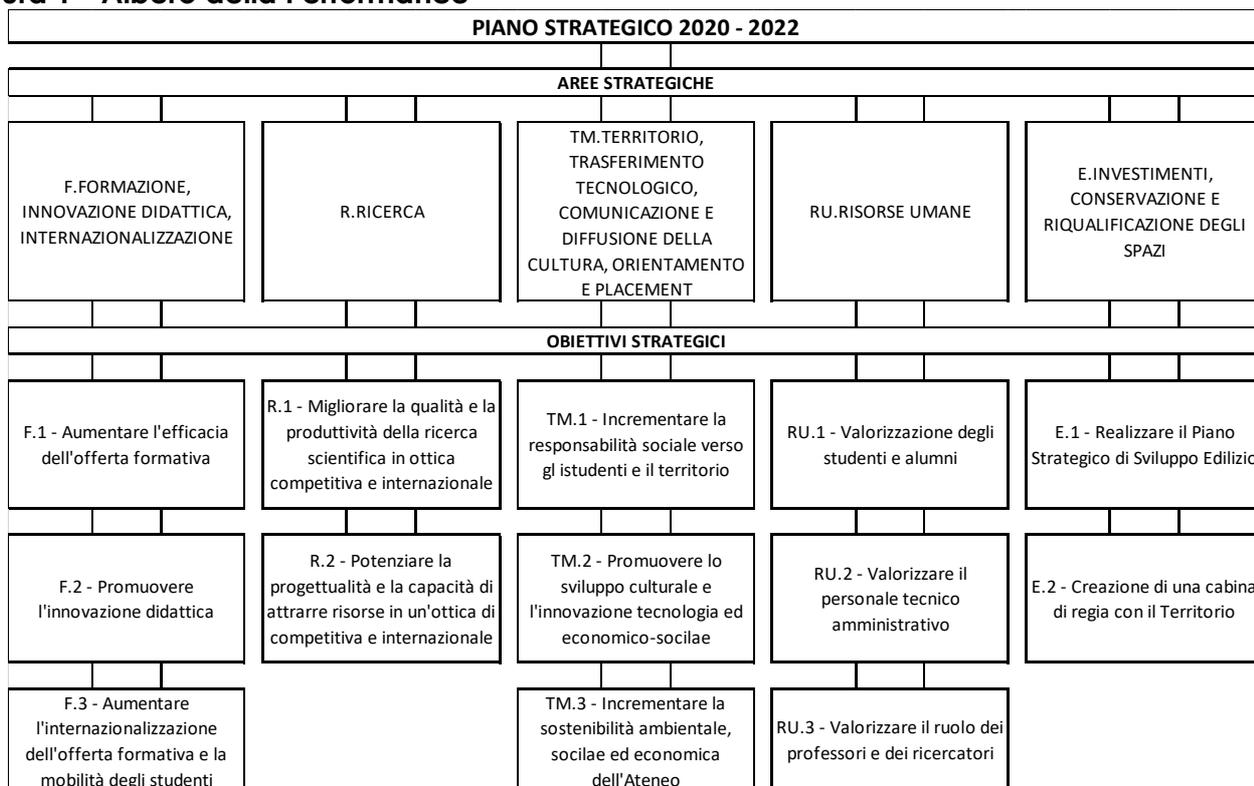
### 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

#### 3.1. Albero della Performance

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

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

**Figura 1 - Albero della Performance**



#### 3.2. Obiettivi Strategici

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato per l'anno 2021, prevede che, ai fini della valutazione e della misurazione della performance organizzativa d'Ateneo e, quindi, di struttura, si proceda calcolando la media aritmetica dei punteggi risultanti dagli scostamenti tra gli indicatori e i rispettivi target associati a ciascun obiettivo operativo presente nel Piano Performance 2021, allegato al Piano Integrato 2021-2023 di Ateneo.

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

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

AREA STRATEGICA	OBBIETTIVO STRATEGICO	PUNTEGGIO MEDIO
F.FORMAZIONE, INNOVAZIONE DIDATTICA, INTERNAZIONALIZZAZIONE (n. 3 obiettivi operativi collegati)	F.1 - Aumentare l'efficacia dell'offerta formativa (n. 1 obiettivo operativo collegato)	1
	F.2 - Promuovere l'innovazione didattica (nessun obiettivo operativo collegato)	
	F.3 - Aumentare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e la mobilità degli studenti (n. 1 obiettivo operativo collegato)	1
	<b>Media Area Strategica</b>	<b>1</b>
R.RICERCA (n. 2 obiettivi operativi collegati)	R.1 - Migliorare la qualità e la produttività della ricerca scientifica in ottica competitiva e internazionale (n. 2 obiettivi operativi collegati)	1
	R.2 - Potenziare la progettualità e la capacità di attrarre risorse in un'ottica di competitiva e internazionale (n. 1 obiettivo operativo collegato)	1
	<b>Media Area Strategica</b>	<b>1</b>
TM.TERRITORIO, TRASFERIMENTO TECNOLOGICO, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA, ORIENTAMENTO E PLACEMENT (n. 24 obiettivi operativi collegati)	TM.1 - Incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti e il territorio (n. 10 obiettivi operativi collegati)	1
	TM.2 - Promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione tecnologia ed economico-sociale (n. 1 obiettivo operativo collegato)	1
	TM.3 - Incrementare la sostenibilità ambientale, sociale ed economica dell'Ateneo (n. 2 obiettivi operativi collegati)	0,67
	<b>Media Area Strategica</b>	<b>0,929</b>
RU.RISORSE UMANE (n. 14 obiettivi operativi collegati)	RU.1 - Valorizzazione degli studenti e alumni (n. 3 obiettivi operativi collegati)	0,91
	RU.2 - Valorizzare il personale tecnico amministrativo (n. 8 obiettivi operativi collegati)	1
	RU.3 - Valorizzare il ruolo dei professori e dei ricercatori (nessun obiettivo operativo collegato)	
	<b>Media Area Strategica</b>	<b>0,975</b>
E.INVESTIMENTI, CONSERVAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEGLI SPAZI (nessun obiettivo operativo collegato)	E.1 - Realizzare il Piano Strategico di Sviluppo Edilizio (nessun obiettivo operativo collegato)	
	E.2 - Creazione di una cabina di regia con il Territorio (n. 2 obiettivi operativi collegati)	1
	<b>Media Area Strategica</b>	<b>1</b>
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>		<b>0,963</b>

### 3.3. Obiettivi operativi

Di seguito si riporta la Tabella 16 dalla quale, con maggior dettaglio, si ricava, la performance organizzativa che è agganciata ai risultati raggiunti nel conseguimento degli obiettivi operativi del Piano della Performance 2021. Agli obiettivi strategici sono associati gli obiettivi operativi.

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

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	PUNTEGGIO
F.1 - Aumentare l'efficacia dell'offerta formativa (n. 1 obiettivo operativo collegato)	Monitoraggio ed Efficientamento dei servizi disabilità	1
F.2 - Promuovere l'innovazione didattica (n. 1 obiettivo operativo collegato)		
F.3 - Aumentare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e la mobilità degli studenti (n. 1 obiettivo operativo collegato)	Ampliamento piattaforma ESSE3 per studenti erasmus	1
R.1 - Migliorare la qualità e la produttività della ricerca scientifica in ottica competitiva e internazionale (n. 2 obiettivi operativi collegati)	Revisione Regolamenti (PRA)	1
	Aggiornamento banca dati IRIS	1
R.2 - Potenziare la progettualità e la capacità di attrarre risorse in un'ottica di competitiva e internazionale (n. 1 obiettivo operativo collegato)	Creazione banca dati progetti europei (Grant Office)	1
TM.1 - Incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti e il territorio (n. 10 obiettivi operativi collegati)	Controllo strategico	1
	Monitoraggio ed Efficientamento della capacità di programmazione/pianificazione degli acquisti, forniture, servizi e opere	1
	Attuazione del Piano di Comunicazione 2021	1
	Programmazione e preparazione di incontri di confronto periodici della Direzione con i responsabili EP	1
	Programmazione e preparazione di incontri di confronto periodici dei responsabili EP con i propri collaboratori su PTPCT e sul Codice etico di comportamento	1
	Predisposizione Piano Anticorruzione	1
	Implementazione di un sistema di sicurezza sul lavoro in tutte le strutture dell'Ateneo	1
	Predisposizione Piano Performance	1
	Presentazione documento programmatico sulla policy di gestione (-mantenimento) brevetti	1
	Monitoraggio ed efficientamento dell'attrattività dei corsi di studio dell'Ateneo	1
TM.2 - Promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione tecnologia ed economico-sociale (n. 1 obiettivo operativo collegato)	Ampliamento piattaforma ESSE3	1
TM.3 - Incrementare la sostenibilità ambientale, sociale ed economica dell'Ateneo (n. 2 obiettivi operativi collegati)	Introduzione di uno strumento di knowledge management per la gestione operativa dei crediti e la condivisione delle relative informazioni con le Aree interessate	1
	Monitoraggio ed efficientamento della performance ambientale (Implementazione di conti analitici e indicatori)	0

	Monitoraggio ed efficientamento della performance ambientale (Ricorso ad appalti verdi)	1
RU.1 - Valorizzazione degli studenti e alunni (n. 3 obiettivi operativi collegati)	Monitoraggio ed efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti - biblioteca	1
	Monitoraggio ed efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti - segreteria studenti	0,82
	Monitoraggio ed efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti - segreteria didattica	0,91
RU.2 - Valorizzare il personale tecnico amministrativo (n. 8 obiettivi operativi collegati)	Revisione Regolamenti (Welfare)	1
	Revisione Regolamenti (Mobilità personale t.a.)	1
	Revisione Regolamenti (Smart Working)	1
	Presentazione del Piano della Formazione	1
	Valorizzazione del personale avvio delle PEO	1
	Realizzazione procedure concorsuali previste nel Piano fabbisogni personale	1
	Dotazione di una piattaforma welfare	1
	Progettazione sistema informatico di monitoraggio interno degli incarichi aggiuntivi al personale docente e tecnico amministrativo	1
RU.3 - Valorizzare il ruolo dei professori e dei ricercatori (nessun obiettivo operativo collegato)		
E.1 - Realizzare il Piano Strategico di Sviluppo Edilizio (n. 1 obiettivo operativo collegato)		
E.2 - Creazione di una cabina di regia con il Territorio (n. 2 obiettivi operativi collegati)	Definizione conclusiva lavorazioni di cantieri in corso	1
	Ampliamento e/o riqualificazione di immobili da destinare a finalità istituzionali	1
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>		<b>0,963</b>

### 3.4. Obiettivi individuali

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

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

#### 4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

La quota base dell'FFO ha subito una tendenziale riduzione fino al 2018 per poi riprendere la crescita negli ultimi due anni. L'assegnazione della quota premiale ha registrato un continuo aumento; infatti è crescita del 144,36% rispetto al 2013 e del 15,08% rispetto al 2019. Si riporta di seguito la composizione dell'FFO assegnato all'Università di Foggia e la sua dinamica nel periodo 2013-2021 (Tabella 17).

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

ANNI	FFO ASSEGNATO	QUOTA BASE	QUOTA PREMIALE	
			RICERCA-AUTONOMIA RESPONSABILE	RECLUTAMENTO
2013	€ 34.837.332,00	€ 28.456.978,00	€ 4.750.137,00	€ 472.330,00
2014	€ 37.840.187,00	€ 26.970.707,00	€ 6.231.156,00	€ 2.642.389,00
2015	€ 37.323.770,00	€ 26.705.904,00	€ 6.951.737,00	€ 2.984.833,00
2016	€ 37.256.400,00	€ 26.004.667,00	€ 7.728.176,00	€ 940.988,00
2017	€ 38.455.062,00	€ 26.055.610,00	€ 8.181.395,00	€ 2.182.665,00
2018	€ 42.280.310,00	€ 25.644.403,00	€ 9.272.134,00	€ 1.981.065,00
2019	€ 44.000.490,00	€ 26.134.587,00	€ 9.523.315,00	€ 1.566.375,00
2020	€ 47.562.023,00	€ 26.588.769,00	€ 10.680.269,00	€ 2.081.423,00
2021	€ 50.468.736,00	€ 27.475.425,00	€ 12.457.439,00	€ 3.287.890,00

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

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

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

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

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

**Tabella 18 - Spese di personale**

Indicatore di personale	Esercizio 2020
<b>Spese per il personale a carico Ateneo (A)</b>	36.403.964
FFO (B)	45.405.405
Programmazione Triennale (C)	403.794
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	10.424.865
<b>TOTALE (E) =(B+C+D)</b>	56.234.064
<b>Rapporto (A/E) = &lt; 80%</b>	<b>67,74%</b>

Il dato previsionale dell'indice di spesa del personale, per il 2021, si attesta intorno al 69%.

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

**Tabella 19 – Indebitamento**

Indicatore di indebitamento	Esercizio 2020
Ammortamento mutui (capitale+interessi)	269.615
<b>TOTALE (A)</b>	269.615
FFO (B)	45.405.405
Programmazione Triennale (C)	403.794
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	10.424.865
Spese di personale a carico Ateneo (E)	36.403.964
Fitti passivi a carico Ateneo (F)	21.062
<b>TOTALE (G) = (B+C+D-E-F)</b>	19.809.038
<b>Rapporto (A/G) = &lt; 15%</b>	<b>1,36%</b>

Il dato previsionale dell'indice di Indebitamento, per il 2021, si attesta intorno al valore di 1,40%.

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'esercizio di riferimento. L'indicatore è positivo con un valore > 1.

**Tabella 20 - Sostenibilità economico finanziaria**

Indicatore sostenibilità economico finanziaria	Esercizio 2020
FFO (A)	45.405.405
Programmazione Triennale (B)	403.794
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (C)	10.424.865
Fitti Passivi (D)	21.062
<b>TOTALE (E) = (A+B+C-D)</b>	56.213.002
Spese di personale a carico Ateneo (F)	36.403.964
Ammortamento mutui (G=capitale+interessi)	269.615
<b>TOTALE (H) = (F+G)</b>	36.673.579
<b>Rapporto (82"%E/H) = &gt; 1</b>	<b>1,26</b>

Il dato previsionale dell'indice di Sostenibilità economico finanziaria, per il 2021, si attesta intorno al valore di 1,20.

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

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

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

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

## 5. PARI OPPORTUNITÀ E GENDER EQUALITY PLAN

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni' (d'ora in avanti C.U.G.), nel corso del 2021 ha continuato a promuovere, sia pure in misura contenuta per il protrarsi delle difficoltà organizzative e logistiche rinvenienti dalle limitazioni dell'emergenza pandemica, iniziative a favore di tutti i componenti della comunità accademica (studenti, personale tecnico amministrativo e docenti) al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nei luoghi di lavoro, collegabile all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, religiosa e alle convinzioni personali.

Tra le attività organizzate, gestite e realizzate dal CUG, è di rilevante importanza l'elaborazione del Piano di Uguaglianza di Genere, denominato *Gender Equality Plan (GEP)* per il triennio 2022-2024 che è stato adottato dagli organi collegiali di Ateneo nel mese di dicembre 2021.

Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, *Horizon Europe*, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'**equità di genere** nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli **enti di ricerca** e gli **istituti di educazione superiore** l'adozione di un **Gender Equality Plan (GEP)** è divenuto requisito essenziale e imprescindibile per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca *Horizon Europe*.

Nel contesto specifico delle organizzazioni di ricerca e delle istituzioni di educazione superiore, la Commissione Europea definisce un **GEP** come un piano strategico volto a:

- condurre **valutazioni d'impatto/audit** di procedure e pratiche per identificare i bias di genere;
- identificare e implementare delle **strategie innovative** volte a correggere i bias di genere;
- definire **obiettivi e processi** di monitoraggio dei progressi tramite degli **indicatori**.

Con riferimento alla realtà accademica italiana, si chiarisce che il GEP è un documento che definisce la strategia dell'ateneo per l'uguaglianza di genere e, in conformità con le indicazioni di *Gender mainstream*, va inteso come l'inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo. Il GEP si inserisce nella programmazione di Ateneo e va sincronizzato con il Piano di Azioni Positive (PAP) già previsto dalla normativa italiana e adottato dall'Università di Foggia nel 2019 (in fase di aggiornamento). Infine va redatto in continuità con il processo di bilancio di genere descritto dalle relative *linee guida della Commissione tematiche di genere della CRUI*, anche esso in fase di aggiornamento dopo l'adozione della sua seconda edizione nel 2020.

Il GEP è organizzato per 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

- **equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**
- **equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**
- **uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**
- **integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti**
- **contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.**

Per ogni area sono stati individuati più obiettivi declinati in più azioni e per ognuna di esse sono stati individuati indicatori, target, *timeline*, suddivisione delle responsabilità, e risorse dedicate.

Tra le più importanti misure implementate dall'Università di Foggia, su iniziativa del C.U.G., è doveroso annoverare l'incarico di Consigliera di fiducia, attribuito a seguito di una selezione pubblica. La Consigliera di Fiducia è "parte imparziale" deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione. Si tratta di una sorta di "sentinella di situazioni di disagio lavorativo" deputata alla loro composizione e risoluzione, in applicazione del Codice di condotta che configura regole sostanziali e procedurali dirette ad informare e guidare la sua azione di assistenza.

La promozione delle attività del C.U.G. ha continuato a essere costantemente sviluppata attraverso l'aggiornamento della pagina web, in cui vengono riportate le attività istituzionali di 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 C.U.G.;
- agevolare una corrispondenza formale finalizzata a sensibilizzare i docenti e i tecnici amministrativi e a far conoscere le competenze del C.U.G. e le sue iniziative;
- creare e tenere un costante rapporto tra il C.U.G. e l'utenza, i C.U.G. di altre Università ed enti pubblici e privati, anche per permettere al personale di segnalare o manifestare propri disagi o formulare proposte e iniziative da poter successivamente approfondire.

Si conferma, infine, anche per il 2021, la partecipazione del C.U.G. d'Ateneo al Forum dei C.U.G.. Il Forum è una rete di C.U.G. di diverse amministrazioni pubbliche spontaneamente costituita, nata come "azione positiva" per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti diversi tra loro al fine rafforzare il ruolo dei C.U.G. e realizzare pari opportunità di genere ma anche prevenire e contrastare tutte le condotte discriminatorie con riferimento ad ogni fattore di rischio.

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

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

Le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità del processo per la redazione della Relazione sulla performance relativa all'anno 2021 sono esplicitati e rappresentati nella Figura 3. Dalla stessa è possibile rilevare:

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

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

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

d) **La condivisione con gli organi di governo (fase 6):** è avvenuta il 27 gennaio 2021 quando il Piano della Performance, su proposta, del Direttore Generale, è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione. Tale approvazione è da considerarsi anche quale atto di conferimento ufficiale degli obiettivi individuali al personale di categoria EP.

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

f) **Le fasi del monitoraggio del sistema (fase 8) e di revisione dello stesso (fase 9):** tali fasi hanno registrato una limitata capacità di controllo degli obiettivi da raggiungere in quanto le attività alla base degli stessi hanno subito una radicale modifica a causa della pandemia che ha costretto tutto il personale a svolgere le proprie funzioni in modalità agile. Pertanto, la valutazione intermedia, avvenuta nel corso del mese di luglio 2021, non ha avuto l'incisività che avrebbe dovuto avere.

g) **L'elaborazione della relazione sulla performance (fase 10):** vedrà la sua conclusione con l'approvazione della stessa da parte del Consiglio di amministrazione entro il 31 maggio 2022.

**Figura 3 - Processo del ciclo della performance**

Nr.	Definizione	Responsabilità	2019			2019	2020												2021							
			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 2021 conferma come il sistema di misurazione e valutazione dell'Università di Foggia si sia integrato 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 sia 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 2021 si è registrata la necessità di un monitoraggio intermedio che, per ragioni legate alla gestione della fase pandemica, ha registrato un intervento di revisione del piano degli obiettivi operativi del piano performance.

Sulla base di quanto sopra evidenziato si è amplificata la difficoltà di coinvolgere i principali stakeholder con modalità ulteriori rispetto alla mera pubblicazione dei documenti e alla consueta rilevazione della soddisfazione sui servizi erogati.

Nella tabella a seguire si riportano alcune considerazioni sui punti di forza e di debolezza:

<b>Punti di forza</b>	<b>Punti debolezza(*)</b>
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.	Assenza di figure dirigenziali. Standard di qualità dei servizi ancora da completare.
Maggiore strutturazione dei ruoli	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. della partecipazione ad almeno una fase di un obiettivo operativo.	Mancanza di un presidio adeguato per la gestione tempestiva delle operazioni (v. introduzione del controllo di gestione)
Definizione chiara delle % legate agli obiettivi (tabelle riportate nel SMVP) e di quelle legate ad altri parametri	Difficoltà di verifica delle % di raggiungimento degli obiettivi dichiarate (v. problematiche relative agli indicatori).
Partecipazione e supporto del personale tecnico amministrativo nelle fasi di pianificazione e definizione di indicatori e target di performance individuale	Difficoltà del personale t.a. nel far propria la cultura della misurazione e della valutazione dei risultati.
Maggiore sensibilità del personale tecnico-amministrativo al risultato e alle criticità	
Maggiore attenzione alla fase di budgeting.	

# ALLEGATO 1

## PIANO STRATEGICO 2021-2023

## PIANO PERFORMANCE 2021-2023

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	OBIETTIVO OPERATIVO	Area	Indicatori	Unità Misura	Target	Risultato	Valutazione
F. Formazione, innovazione didattica e internazionalizzazione	F.1 Aumentare l'efficacia dell'offerta formativa	F.1.1 Razionalizzare l'offerta formativa							
		F.1.2 Proporre nuovi CdS in linea con la ricerca e il contesto sociale ed economico							
		F.1.3 Promuovere percorsi formativi trasversali e sostenibili							
		F.1.4 Aumentare le azioni a favore degli studenti con bisogni educativi speciali (BES)							
		F.1.4 Aumentare le azioni a favore degli studenti con bisogni educativi speciali (BES)	Monitoraggio ed efficientamento dei servizi disabilità	Amministrativo - gestionale	Predisposizione Linee Guida per studenti per disabilità, DSA, BES	S/N	S	S	1
	F.2 Promuovere l'innovazione didattica	F.2.1 Promuovere la formazione dei docenti							
		F.2.2 Valorizzare le competenze scientifiche dei docenti nella didattica							
	F.3 Aumentare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e la mobilità degli studenti	F.3.1 Intensificare gli scambi internazionali di studenti e docenti	Ampliamento piattaforma ESSE3 per studenti erasmus	Amministrativo - gestionale	Relazione tecnica	S/N	S	S	1
		F.3.2 Potenziare l'attrattività internazionale dei CdS							

R. La ricerca	R.1 Migliorare la qualità e la produttività della ricerca scientifica in ottica competitiva e internazionale	R.1.1 incrementare il numero di professori e ricercatori provenienti da Università ed Enti di ricerca esteri								
		R.1.2 Migliorare la qualità dei corsi di Dottorato di Ricerca								
		R.1.3 Promuovere la qualità e la produttività dell'attività di ricerca	Revisione Regolamenti	Amministrativo - gestionale	Modifica del regolamento PRA	data	31.07.2021	28.07.2021	1	
			Aggiornamento banca dati IRIS	Amministrativo - gestionale	Elaborazione reportistica periodica sull'aggiornamento delle informazioni da parte dei docenti per singolo dipartimento	data	31.05.2021	31.05.2021	1	
							15.12.2021	15.12.2021		
	R.2 Potenziare la progettualità e la capacità di attrarre risorse in un'ottica competitiva e internazionale	R.2.1 Consolidare il ruolo svolto dall'Ateneo nell'ambito della ricerca nazionale e internazionale	Creazione banca dati progetti europei (Grant Office)	Amministrativo - gestionale	Elaborazione reportistica periodica sull'aggiornamento delle informazioni da parte dei docenti e personale tecnico-amministrativo	data	30.06.2021	30.06.2021	1	
							15.12.2021	15.12.2021		
		R.2.2 Potenziare il supporto amministrativo alla ricerca								
	TM. Territorio, trasferimento tecnologico, comunicazione e diffusione della cultura, orientamento e placement	TM.1 Incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti e il territorio	TM.1.1 Promuovere una cultura della pianificazione e del confronto aperto	Controllo strategico	Amministrativo - gestionale	Monitoraggio annuale del Piano Strategico	data	15.12.2021	22.12.2021	1
				Monitoraggio ed efficientamento della	Amministrativo - gestionale	Percentuale acquisti, forniture, servizi e	%	≥ 80%	25/29=0.862	1

		capacità di pianificazione/programmazione degli acquisti, forniture, servizi e opere		opere realizzati su acquisti, forniture, servizi e opere pianificati/programmati			
		Attuazione del Piano di Comunicazione 2021	Amministrativo - gestionale	Campagna di comunicazione	data	Rispetto delle attività previste (GANTT)	Rispetto del Gant 1
		Programmazione e preparazione di incontri di confronto periodici della Direzione con i responsabili EP	Amministrativo - gestionale	N. incontri	n.	almeno 2 nel corso dell'anno	3 1
		Programmazione e preparazione di incontri di confronto periodici dei responsabili EP con i propri collaboratori sul PTPct e sul Codice etico di comportamento	Amministrativo - gestionale	N. incontri	n.	almeno 1 nel corso dell'anno	1 1
		Predisposizione Piano Anticorruzione	Amministrativo - gestionale	Presentazione Piano	data	15.12.2021	27.01.2021 1
		Implementazione di un sistema di sicurezza sul lavoro in tutte le strutture dell'Ateneo	Amministrativo - gestionale	Tempi di realizzazione	data	15.12.2021	15.12.2021 1
		Predisposizione Piano Performance	Amministrativo - gestionale	Predisposizione del Piano Performance	data	15.12.2021	27.01.2021 1

			Presentazione documento programmatico sulla <i>policy</i> di gestione(-mantenimento) brevetti	Amministrativo - gestionale	Predisposizione documento programmatico sulla <i>policy</i> di gestione(-mantenimento) brevetti	S/N	S	S	1
		TM.1.2 Incentivare e qualificare le azioni di orientamento e <i>placement</i>							
		TM.1.2 Incentivare e qualificare le azioni di orientamento e <i>placement</i>	Monitoraggio ed efficientamento dell'attrattività dei corsi di studio dell'Ateneo	Amministrativo - gestionale	Numero di studenti immatricolati nel 2021/2022/Numero di studenti immatricolati nel 2020/2021	n.	≥ 1	4356/4245=1,03	1
		TM.1.3 supportare gli studenti per la progettazione di <i>spin-off</i> , acceleratori d'impresa e start up							
		TM.1.4 Sostenere il diritto allo studio per studenti con esigenze particolari							
	TM.2 Promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione tecnologica ed economico-sociale	TM.2.1 Potenziare le azioni di trasferimento tecnologico per la valorizzazione della ricerca scientifica							
		TM.2.2 Potenziare le azioni di divulgazione scientifica e culturale							
		TM.2.3 Potenziare l'innovazione tecnologica, la comunicazione e gli scambi con il territorio	Ampliamento piattaforma ESSE3	Amministrativo - gestionale	Implementazione moduli acquistati della piattaforma ESSE3 (scuole di specializzazione, internazionali) Relazione Tecnica al 15/12/2021	S/N	S	S	1

	TM.3 Incrementare la sostenibilità ambientale, sociale ed economica dell'Ateneo	TM.3.1 Migliorare l'ISEF (indicatore di sostenibilità economico finanziaria)	Introduzione di uno strumento di Knowledge Management per la gestione operativa dei crediti e la condivisione delle relative informazioni con le Aree interessate	Amministrativo - gestionale	Work plan progetto	S/N	S	S	1
		TM.3.2 Aumentare la sostenibilità ambientale e sociale dell'ateneo	Monitoraggio ed efficientamento della performance ambientale	Amministrativo - gestionale	Implementazione di conti analitici e indicatori	S/N	S	N	0
					Ricorso ad appalti verdi	S/N	S	S	1
RU. Risorse umane	RU.1 Valorizzazione degli studenti e alunni	RU.1.1 Aumentare i servizi a favore degli studenti e degli alunni	Monitoraggio ed efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti	Amministrativo - gestionale	Risultato positivo della somministrazione dei questionari agli utenti delle biblioteche	%	≥ 70%	91/70=1,30	1
			Monitoraggio ed efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti	Amministrativo - gestionale	Risultato positivo della somministrazione dei questionari agli utenti delle segreterie studenti	%	≥ 70%	57,6/70,0=0,82	0,82
			Monitoraggio ed efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti	Amministrativo - gestionale	Risultato positivo della somministrazione dei questionari agli utenti delle segreterie didattiche	%	≥ 70%	63,4/70,0=0,91	0,91
		RU.1.2 Aumentare il coinvolgimento degli studenti nei processi decisionali e nella fornitura dei servizi							

RU.2 Valorizzare il personale tecnico-amministrativo	RU.2.1 Valorizzare le competenze del personale tecnico-amministrativo	Revisione Regolamenti	Amministrativo - gestionale	Definizione delle procedure amministrative per l'implementazione del welfare (benefit)	S/N	S	S	1
		Revisione Regolamenti	Amministrativo - gestionale	Modifica del regolamento per la mobilità	S/N	S	S	1
		Revisione Regolamenti	Amministrativo - gestionale	Modifica del regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro agile (smart working)	S/N	S	S	1
		Presentazione Piano della Formazione	Amministrativo - gestionale	Predisposizione Piano	data	15.12.2021	24.11.2021	1
		Valorizzazione del personale	Amministrativo - gestionale	Avvio procedure concorsuali per le PEO	data	31.12.2021	31.12.2021	1
		Realizzazione procedure concorsuali previste nel Piano fabbisogni personale	Amministrativo - gestionale	Avvio Procedure concorsuali	data	31.12.2021	31.12.2021	1
		RU.2.2 Potenziare il sistema di welfare aziendale a favore del personale tecnico-amministrativo	Dotazione di una piattaforma welfare	Amministrativo - gestionale	Acquisizione e attivazione piattaforma welfare	data	31.03.2021	31.03.2021
	Progettazione sistema informatico di monitoraggio interno degli incarichi aggiuntivi al personale docente e tecnico amministrativo		Amministrativo - gestionale	Relazione di fattibilità	S/N	S	S	1

	RU.3 Valorizzare il ruolo dei professori e dei ricercatori	RU.3.1 Favorire il reclutamento e le progressioni di carriera sulla base delle esigenze dell'offerta formativa e del merito scientifico, nell'ottica di un'autonomia responsabile dei Dipartimenti								
		RU.3.2 De-burocratizzare le procedure e gli adempimenti amministrativi per professori e ricercatori								
E. Investimenti, conservazione, riqualificazione e sicurezza degli spazi	E.1 Realizzare il Piano Strategico di Sviluppo Edilizio	E.1.1 Redazione del quadro conoscitivo della consistenza qualitativa attuale delle strutture universitarie								
		E.1.2 individuazione di scenari alternativi di sviluppo dell'attuale sistema strutturale edilizio								
	E.2 Creazione di una cabina di regia con il territorio	E.2.1. Individuazione di spazi pubblici per una possibile riqualificazione degli stessi in ambito universitario								
		E.2.2 Collaborazione con il Territorio nella progettazione degli interventi	Definizione conclusiva lavorazioni di cantieri in corso	Amministrativo - gestionale	Stato di avanzamento dei cantieri in corso	%	75%	100%	1	
			Ampliamento e/o riqualificazione di immobili da destinare a finalità istituzionali	Amministrativo - gestionale	Stato di avanzamento di procedure di appalto oggetto di finanziamenti esterni	%	20%	100%	1	

## ALLEGATO 2

Documento	Data			Link Documento
	Approvazione	Pubblicazione	Aggiornamento	
Sistema di misurazione e valutazione della performance	29/12/2020	29/12/2020	-----	<a href="https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/18-01-2021/sistema-misurazione-valutazione-performance-2021.pdf">https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/18-01-2021/sistema-misurazione-valutazione-performance-2021.pdf</a>
Piano della Performance	27/01/2021	27/01/2021	-----	<a href="https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/24-02-2020/piano_integrato_2020-2022.pdf">https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/24-02-2020/piano_integrato_2020-2022.pdf</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	27/01/2021	27/01/2021	-----	<a href="https://www.unifg.it/ateneo/normativa/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza">https://www.unifg.it/ateneo/normativa/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza</a>