



Università degli Studi di FOGGIA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2024

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati organizzativi e individuali raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel piano della performance dell'anno precedente, evidenziando a consuntivo le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati rispetto a quanto programmato.

Come previsto dalle linee guida n. 3/2018 per la relazione annuale sulla performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, ai cui indirizzi metodologici e indicazioni di carattere generale ci si è attenuti nella redazione del presente documento, *“La Relazione è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance; la Relazione è uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.”*

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 31.01.2024, ha proceduto, in linea con gli obiettivi programmatici di cui al Piano strategico 2023/2025, ad adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ai sensi dell'art.6 del D.L. n. 80 del 28.06.2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021. Com'è noto, il PIAO rappresenta, per la Pubblica Amministrazione, una sorta di testo unico della programmazione, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti a carico degli enti e di adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni. È articolato in quattro sezioni la seconda delle quali, “Valore pubblico, performance e anticorruzione” accoglie il Piano della Performance 2024-2026, strumento di avvio del ciclo di gestione della performance, come disciplinato all'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009.

I risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2024 rispetto agli obiettivi di performance programmati, sono riepilogati al successivo paragrafo 2.3 e nell'allegato 1.

Nel corso del mese di settembre 2024, si è proceduto al monitoraggio intermedio del Piano della Performance 2024-2026, consistente nell'attività di misurazione periodica e sistematica degli obiettivi operativi attribuiti alla tecnostruttura finalizzata a rilevare, in corso d'anno, il relativo grado di avanzamento rispetto ai target definiti in fase di programmazione per l'identificazione di eventuali scostamenti rispetto ai risultati programmati. L'attività di monitoraggio costituisce una parte essenziale del ciclo euristico finalizzato alla tensione costante verso il miglioramento delle attività dell'Università di Foggia.

Il PIAO prevede un presidio costante delle attività indicate nel documento di programmazione e un'attività periodica di monitoraggio in conformità alla vigente normativa e, in particolare, all'art.5 del DPCM 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.”

Il Regolamento prevede, infatti, che il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” avvenga secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27.10.2009, n.150, laddove il monitoraggio della sezione rischi corruttivi deve seguire le prescrizioni dell'ANAC. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Tale attività di monitoraggio è essenziale anche in relazione alla fase dell'aggiornamento del PIAO che dovrà essere completata entro il 31 gennaio 2025.

L'Università ha adottato uno schema denominato “Albero del PIAO” che deve servire a facilitare la lettura e l'analisi degli scostamenti dalle previsioni al fine di riparametrare gli

interventi ed eventualmente ridefinire gli obiettivi, alla luce dei cambiamenti di contesto. Ciò consentirà, nel pieno rispetto del ciclo di Deming, di revisionare le azioni e, in ipotesi, anche di rivedere l'impianto complessivo degli obiettivi strategici e, secondo la logica del *cascading*, tutti gli obiettivi correlati ai primi in modo da raggiungere il più ampio valore pubblico.

1.		PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE	Pag. 2/3
2.		SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER	Pag. 4
	2.1	Il contesto esterno di riferimento	Pag. 4
	2.2.	L'Amministrazione	Pag. 5
	2.3	I risultati raggiunti	Pag. 13
	2.4	Le criticità e le opportunità	Pag. 24
3.		OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Pag. 26
	3.1	Albero della performance	Pag. 26
	3.2	Obiettivi Strategici	Pag. 26
	3.3	Obiettivi operativi	Pag. 27
	3.4	Obiettivi individuali	Pag. 30
4.		RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Pag. 35
5.		PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Pag. 38
6.		IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Pag. 40
	6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Pag. 40
	6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	Pag. 41
Allegato 1		Report dei risultati del Piano Performance 2020	Pag. 43
Allegato 2		Documenti del ciclo di gestione della performance	Pag. 51

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

2.1. Il contesto esterno di riferimento

Di seguito si illustra l'andamento del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) di cui all'art. 5 della L. 537/1993 e s.m.i., dal 2017 al 2024. Il Fondo in parola rappresenta il principale trasferimento di risorse da parte del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) agli Atenei per il finanziamento delle spese correnti.

Di seguito si riporta l'andamento delle risorse (in euro) allocate sul capitolo n. 1694 del bilancio dello Stato nel periodo di riferimento:

Tabella 1 - FFO ASSEGNATO AL SISTEMA UNIVERSITARIO

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
6.919.317.619	6.981.890.720	7.327.189.147	7.450.770.950	7.800.371.950	8.325.545.950	8.655.586.950	9.204.808.794	9.031.544.606

Il Ministero dell'Università e della Ricerca con il DM 1170 del 7 Agosto 2024 ha stabilito i criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario tra i vari atenei per il 2024. In particolare il DM riconduce l'entità del FFO 2024 di ogni università entro l'intervallo (-4%, 0%) rispetto all'assegnazione del FFO 2023. Il nostro Ateneo, insieme a soli altri cinque, nonostante il taglio di 170 milioni rispetto al 2023 a livello di sistema, ha evidenziato un FFO 2024 uguale al 2023.

Il D.M. n. 1170 del 07.08.2024 di ripartizione del Fondo per il Finanziamento Ordinario (FFO) per l'anno 2024 prevede che le risorse disponibili siano ripartite tra: interventi quota base (art. 2), assegnazioni destinate alle finalità premiali (art. 4), assegnazioni destinate all'intervento perequativo (art. 5), piani straordinari (art. 6), incentivi per chiamate dirette (art. 7), altri interventi relativi agli studenti per borse post laurea, fondo sostegno giovani, disabili, no tax area, ecc... (art. 11) e a specifiche disposizioni legislative (art. 12).

Cresce sensibilmente la quota premiale del finanziamento (dal 23% del 2016 al 30% del 2024), distribuita prendendo in considerazione i risultati conseguiti nella valutazione della qualità della ricerca (VQR 2015-2019), nella valutazione delle politiche di reclutamento e in base agli indicatori di risultato di cui all'art. 6, comma 4 e allegato 2 del decreto ministeriale 10 giugno 2024, n. 773, relativo alle linee generali di indirizzo della programmazione delle università per il triennio 2024-2026. Per l'anno 2024 l'indicatore di risultato di cui al precedente periodo viene ponderato per un fattore correttivo compreso 1 e 1,03, relativo al grado di utilizzo delle risorse assegnate agli Atenei entro il 31 dicembre 2022 a valere sul PNRR e rendicontate alla data del 31 dicembre 2023.

Il FFO ammonta, per il 2024, a euro 9.031.544.606. Il 28,07% di queste risorse (euro 2.536.000) è assegnato all'intervento perequativo e alla c.d. quota premiale. Anche altri stanziamenti, come il fondo per i dottorati, quello per il sostegno dei giovani e per favorire la mobilità degli studenti (per complessivi euro 584.000.000), vengono ripartiti attraverso criteri meritocratici. Una parte della quota base del Fondo di funzionamento ordinario è poi assegnata, per 2,2 miliardi di euro, in proporzione al peso di ciascuna università con riferimento al criterio del costo standard di formazione per studente di cui al decreto ministeriale n. 585/2018 come integrato dal decreto ministeriale n. 1015/2021. 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. 2024/2025 sono così costituite:

- Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria;
- Dipartimento di Economia;
- Dipartimento di Economia, Management e Territorio;
- Dipartimento di Giurisprudenza;
- Dipartimenti di Scienze Mediche e Chirurgiche e di Medicina Clinica e Sperimentale e relativa Struttura di raccordo denominata "Facoltà di Medicina";
- Dipartimento di Scienze Sociali;
- Dipartimento di Studi Umanistici, Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione.

L'Università di Foggia dispone, per l'a.a. 2023/2024, di un'offerta formativa (Tabella 2) composta da:

- 27 corsi di laurea triennale;
- 22 corsi di laurea magistrale,

Tabella 2 – Offerta formativa a.a. 2024/2025

DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTI, RISORSE NATURALI E INGEGNERIA	
	D.M. 270/2004
BIOTECNOLOGIE	Classe L-2
INGEGNERIA DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE	Classe L-8
INGEGNERIA GESTIONALE	Classe L-9
SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE	Classe L-25
SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI	Classe L-26
CULTURA E SOSTENIBILITÀ DELLA ENOGASTRONOMIA	Classe L/GASTR
SCIENZE BIOTECNOLOGICHE, DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE UMANA	Classi LM-9/LM-61
SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE	Classe LM-69
SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI	Classe LM-70
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	
SCIENZE DELL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE	Classe L-16
ECONOMIA AZIENDALE	Classe L-18
ECONOMIA	Classe L-33
BANCA, FINANZA E MERCATI	Classi LM-56/LM-77
ECONOMIA AZIENDALE	Classe LM-77
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, MANAGEMENT E TERRITORIO	
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	Classe LM-91
DIPARTIMENTO DI SCIENZE SOCIALI	
SVILUPPO E INNOVAZIONE SOCIALE	Classe LM-81
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	
ESPERTO IN GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E CONSULENTE DEL LAVORO	Classe L-14
SCIENZE INVESTIGATIVE	Classe L-14
GIURISPRUDENZA (a ciclo unico)	Classe LMG/01
DIRITTO E GESTIONE DEI SERVIZI SANITARI	Classe LM/SC-GIUR
SCIENZE GIURIDICHE DELLA SICUREZZA	Classe LM/SC-GIUR
DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE E CHIRURGICHE	
INFERMIERISTICA (SEDE DI FOGGIA, SAN GIOVANNI ROTONDO, BARLETTA, MATERA, LAGONEGRO)	Classe L/SNT1
SCIENZE INFERMIERISTICHE E OSTETRICHE	Classe LM/SNT1
MEDICINA E CHIRURGIA (a ciclo unico)	Classe LM-41
DIPARTIMENTO DI MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	
FISIOTERAPIA	Classe L/SNT2
LOGOPEDIA	Classe L/SNT2
DIETISTICA	Classe L/SNT3
IGIENE DENTALE	Classe L/SNT3
TECNICHE DI LABORATORIO BIOMEDICO	Classe L/SNT3
TECNICHE DI RADIOLOGIA MEDICA, PER IMMAGINI E RADIOTERAPIA	Classe L/SNT3
SCIENZE BIOLOGICHE	Classe L-13
SCIENZE DELLE ATTIVITÀ MOTORIE E SPORTIVE	Classe L-22
CLINICAL AND EXPERIMENTAL BIOLOGY	Classe LM-06
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	
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 E TECNICHE PSICOLOGICHE	Classe L-24
FILOLOGIA, LETTERATURE E STORIA	Classi LM-14/LM-15
LINGUE E CULTURE PER LA COMUNICAZIONE INTERNAZIONALE	Classe LM-38
SCIENZE PEDAGOGICHE E DELLA PROGETTAZIONE EDUCATIVA	Classi LM-50/LM-85
PSICOLOGIA SCOLASTICA	Classe LM-51
SCIENZE DELLA FORMAZIONE PRIMARIA (a ciclo unico)	Classe LM-85bis

L'Università di Foggia propone, oltre ai corsi di formazione sopra riportati, corsi di alta formazione (Master di I e di II livello), nonché particolari percorsi di perfezionamento e aggiornamento rivolti a laureati che hanno intenzione di apprendere nuove competenze ad elevato grado di specializzazione o aggiornare quelle già possedute.

I percorsi di alta formazione hanno durata media (da pochi mesi ad un anno) e sono finalizzati a sviluppare e potenziare competenze specifiche e qualificanti che siano immediatamente spendibili nel mondo del lavoro. Lo scopo è dunque quello di creare figure professionali di alto profilo e con conoscenze teoriche e pratiche di elevata specializzazione.

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.

L'offerta formativa dell'Università di Foggia è completata dalle scuole di specializzazione di area medica, di durata triennale e quadriennale, che formano le elevate professionalità mediche in stretta integrazione con il Servizio Sanitario Nazionale e Regionale e in funzione dei fabbisogni assistenziali del territorio.

La componente studentesca

La media annua degli immatricolati dell'Università di Foggia nell'ultimo triennio accademico è pari a n. 4.444 immatricolati (Tabella 3). La media del triennio scorso era di n. 4.453 immatricolati. Si conferma, quindi, una stabilità della componente studentesca, in controtendenza rispetto al dato nazionale.

La media degli iscritti nel triennio 2021-2024 è pari a n. 13.141 unità. Anche questo dato evidenzia un trend di crescita: si passa dalle n. 12.498 unità dell'a.a. 2021/2022 per giungere, quindi, alle n. 13.779 unità nell'a.a. 2023/2024. La crescita in termini percentuali è pari al 10,24% nel triennio (Tabella 4).

Il dato sui laureati nel 2023 rileva un aumento rispetto all'anno precedente; infatti, registra n. 2.070 unità rispetto alle n. 1.945 dell'anno precedente. (Tabella 5).

Il dato del numero degli studenti fuori corso denota un aumento rispetto agli a.a. precedenti: infatti, si registrano n. 2.651 unità nell'a.a. 2021/2022, n. 2.750 unità nell'a.a. 2022/2023 e n. 2888 nell'a. a. 2023/2024, ovvero, rispettivamente n. 237 e n. 138 unità in più rispetto al dato del 2023/2024. (Tabella 6).

Tabella 3 - Immatricolati per Dipartimento e media per il triennio

Area	Immatricolati			Media del triennio
	2021-22	2022-23	2023-24	
Agraria	381	342	340	354
Giuridica	395	370	387	384
Economica	696	657	702	685
Medica	1.116	1.355	1.583	1351
Umanistica	1.825	1.977	1.506	1769
UniFg	4413	4701	4518	4444

Tabella 4 - Iscritti per Dipartimento e media per il triennio

Area	Iscritti			Media del triennio
	2021-22	2022-23	2023-24	
Agraria	1191	1106	1065	1121
Giuridica	1850	1631	1556	1679
Economica	2136	2055	2087	2093
Medica	3527	3807	4824	4053
Umanistica	3794	4548	4274	4196
UniFg	12498	13147	13779	13141

Fonte: Servizio Elaborazione Dati

Tabella 5 - Laureati per Dipartimento e media per il triennio

Area	Laureati			Media del triennio
	2021	2022	2023	
Agraria	281	180	182	214
Giuridica	201	260	221	227
Economica	357	332	395	361
Medica	633	529	686	616
Umanistica	593	644	586	608
UniFg	2074	1945	2070	2030

Fonte: Servizio Elaborazione Dati

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

Area	Studenti fuori corso			Media del triennio
	2021-22	2022-23	2023-24	
Agraria	329	380	351	353
Giuridica	678	668	602	649
Economica	603	572	573	583
Medica	367	356	596	440
Umanistica	674	774	766	738
UniFg	2651	2750	2888	2763

Fonte: Servizio Elaborazione Dati

L'Ateneo pone grande attenzione all'internazionalizzazione e alla mobilità studentesca, come testimoniato dalle numerosissime convenzioni e rapporti di collaborazione instaurati con Atenei esteri, anche al di fuori dell'Unione Europea.

E' notevole anche l'impegno finanziario profuso dall'Ateneo per sostenere la mobilità in uscita degli studenti.

Il dato degli studenti stranieri in ingresso testimonia la centralità dell'internazionalizzazione nell'ambito delle strategie di Ateneo.

Nel triennio considerato si è registrata una diminuzione della mobilità studentesca in uscita e un costante aumento di quella in entrata (Tabella 7).

Tabella 7 - Mobilità studentesca

Mobilità studentesca	Studenti			
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
In uscita per Erasmus/studio	196	404	371	315
In uscita per Erasmus/ <i>placement</i>	54	48	38	37
In entrata per Erasmus/studio	384	361	492	526

Fonte: Area relazioni internazionali e Ufficio Erasmus

La Ricerca

Il numero dei prodotti scientifici è diminuito nel triennio 2022-2024, passando da un totale di 1414 a 1214 unità. (Tabella 8)

Tabella 8 - Tipologia di prodotto scientifico ammissibile alla VQR

Tipologia di prodotto scientifico	2022	2023	2024
Articoli in rivista	1.044	719	934
Contributi in volume	259	193	211
Monografie	34	23	23
Contributi in atti di convegno	77	36	45
Brevetti	0	0	0
Direzione di scavi archeologici	0	0	1
TOTALE	1.414	971	1214

Fonte: Area Ricerca - elaborazione su banca dati IRIS

Nel triennio di riferimento (Tabella 9), l'Ateneo ha ottenuto n. 4 brevetti nuovi, con una media di n. 2 brevetti all'anno, e ha stipulato n. 8 accordi di valorizzazione della ricerca. I brevetti di cui l'Università è titolare sono attualmente n. 4 unità.

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

Tipologia	Anno			Media del triennio
	2022	2023	2024	
Domande di brevetto presentate	2	0	4	2
Brevetti concessi	2	0	4	2
Accordi di valorizzazione della ricerca e di trasferimento tecnologico	2	2	8	4
TOTALE	6	2	16	8

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

Infine, si segnala che nel triennio di riferimento (Tabella 10), la partecipazione dell'Ateneo a sei spin off attivi all'anno, a un centro di competenza e a due distretti tecnologici.

Tabella 10 - Partecipazioni di trasferimento tecnologico per il triennio

Tipologia	Anno			Media del triennio
	2022	2023	2024	
Spin off	6	6	6	6
Centri Competenza	1	1	1	1
Distretti Tecnologici	2	2	2	2
Altre partecipazioni di trasferimento tecnologico	3	3	4	3,33
UNIFG	12	12	13	12,33

Fonte: Area Terza Missione

Le risorse finanziarie

Nel triennio 2021-2023 l'esame dei dati riferiti alle principali voci di entrata proprie dell'Ateneo, al netto dei finanziamenti relativi a bandi competitivi per la ricerca, delle attività commerciali in conto terzi e di ulteriori fonti di finanziamento, fornisce un quadro di massima dell'andamento relativo alla acquisizione di risorse per il funzionamento.

Nel triennio si conferma un trend positivo di crescita in parte legato alle risorse assegnate con i piani straordinari di reclutamento e per altri aspetti correlato alla positiva performance dell'Ateneo in riferimento alle quote premiali.

Tabella 11 - Ripartizione delle risorse finanziarie per il triennio

Anni	Entrate			
	Tasse e contributi	FFO*	PRO3	Totale
2021	11.873.211	45.839.151	456.888	58.169.250
2022	14.228.474	49.828.294	770.223	64.826.991
2023	13.639.036	55.255.308	456.888	69.351.232

*dato relativo all'FFO comprensivo di piani straordinari come da tabelle ministeriali

Fonte: Area Bilancio e Programmazione finanziaria

Alla data del 31 dicembre 2024, il personale docente si compone di n. 427 unità: n.150 professori ordinari (il 35,13%), n. 161 professori associati (il 37,70%) e n. 126 ricercatori (il 29,50%) di cui n. 32 sono ricercatori a tempo indeterminato (Tabella 12). La componente femminile rappresenta il 46,37% del personale docente, ovvero n.198 donne su un totale di n. 427 unità. Tale componente, però, non è equamente distribuita tra i tre ruoli, infatti, il 48,82% sono ricercatrici, il 49,07% sono professoresse associate e, infine, solo il 38,00% sono professoresse di I fascia. (Tabella 12).

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 64,62%, segue il Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria con il 58,23%, il Dipartimento di Medicina Clinica con 44,44%, il Dipartimento di Giurisprudenza con 37,50%, il DEMeT con 35,71%, chiudono il Dipartimento di Scienze Chirurgiche con 34,78% e il Dipartimento di Economia con il 34,21% (Tabella 12).

Tabella 12 - Personale docente per genere, ruolo e Dipartimento, anno 2024

	PROFESSORI ORDINARI			PROFESSORI ASSOCIATI			RICERCATORI UNIVERSITARI			RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO L. 240/2010, previgente art. 24 co. 3, let. a)			RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO L. 240/2010, previgente art. 24 co. 3, let. b)			RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO L. 240/2010, art. 24, co. 3			TOTALE		
DIPARTIMENTO	MF	F	F/MF	MF	F	F/MF	MF	F	F/MF	MF	F	F/MF	M F	F	F/MF	M F	F	F/MF	MF	F	F/MF
ECONOMIA	16	3	18,75	14	5	35,71	3	1	33,33	3	2	66,67	2	2	100,00	0	0	0	38	13	34,21
ECONOMIA, MANAGEMENT E TERRITORIO	8	3	37,50	3	1	33,33	0	0	0,00	1	0	0,00	2	1	50,00	0	0	0	14	5	35,71
DISS	9	4	44,44	22	9	40,91	4	3	75,00	2	1	50,00	4	1	25,00	1	0	0	42	18	42,86
GIURISPRUDENZA	23	9	39,13	17	7	41,18	3	1	33,33	0	0	0,00	4	1	25,00	1	0	0	48	18	37,50
SCIENZE AGRARIE, ALIMENTI, RISORSE NATURALI E INGEGNERIA	26	15	57,69	33	18	54,55	5	3	60,00	8	6	75,00	6	4	66,67	1	0	0	79	46	58,23
STUDI UMANISTICI	25	16	64,00	21	13	61,90	6	5	83,33	7	6	85,71	5	1	20,00	1	1	1	65	42	64,62
MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	20	4	20,00	25	14	56,00	7	3	42,86	14	8	57,14	5	3	60,00	1	0	0	72	32	44,44
SCIENZE MEDICHE E CHIRURGICHE	23	3	13,04	26	12	46,15	4	1	25,00	12	6	50,00	3	1	33,33	1	1	1	69	24	34,78
TOTALE	150	57	38,00	161	79	49,07	32	17	53,13	47	29	61,70	31	14	45,16	6	2	0,33	427	198	46,37

Fonte: Area Risorse Umane - Servizio personale docente e ricercatore elaborazione dati MUR al 32.12.2024

Il personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e cel consta di n. 356 unità a fronte di una componente docente di 427 unità per un rapporto PTA/DOC di 0,83.

Dalla distribuzione per categoria di appartenenza del personale tecnico-amministrativo (PTA) risulta evidente che la categoria dei Collaboratori è quella più numerosa con n. 211 unità. Per quanto riguarda la distribuzione per genere, fatta eccezione per la categoria dei Dirigenti e

degli EP, dove la componente femminile rappresenta il 33,33% e il 48,15% e per la categoria degli operatori dove vi è la percentuale del 35,71% 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 2024

ANNO 2024	PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO		
RUOLO	MF	F	F/MF%
Dirigenti a tempo indeterminato	3	1	33,33
Lettori a tempo indeterminato	6	6	100,00
Operatori a tempo intederminato	14	5	35,71
Collaboratori a tempo indeterminato	201	119	59,20
Collaboratori a tempo determinato	10	5	50,00
Funzionari a tempo indeterminato	91	54	59,34
Funzionari a tempo determinato	4	3	75,00
Elevata professionalità a tempo indeterminato	27	13	48,15
TOTALE	356	206	57,87

Fonte: Area Personale tecnico-amministrativo e trattamenti economici - Servizio Reclutamento e gestione personale tecnico-amministrativo – [Unità Gestione informatizzata carriere del personale T.A.](#) - dati al 31.12.2023

Nel periodo considerato si rileva un incremento della spesa di personale (12,65%) strutturato che è passata da € 37.813.731 del 2020, a € 42.596.354 del 2023. È opportuno rilevare che nel 2023 la spesa di personale è aumentata di € 4.782.623 per effetto dell'incremento del personale docente e tecnico amministrativo e dei rispettivi incrementi stipendiali (Tabella 14).

Tabella 14 - Distribuzione della spesa di personale

Anno	Personale		Spesa Totale	Indicatore spese di personale (Max 80%)
	Docente	TA		
2020	26.395.306	11.418.425	37.813.731	64,74%
2021	29.461.915	11.864.086	41.326.001	61,04%
2022	29.393.707	11.593.834	40.987.541	59,44%
2023	29.762.071	12.834.283	42.596.354	69,28%

Fonte: Area Risorse Umane - Servizio Trattamenti Economici dell'Università di Foggia

2.3. I risultati raggiunti

Di seguito si riporta una descrizione dei risultati raggiunti nel 2024 rispetto agli obiettivi operativi indicati nel Piano della Performance 2024-2026 (indicati con la sottolineatura) associati agli obiettivi strategici del Piano Strategico d'Ateneo 2023-2025 (indicati in calce ad ogni commento), rinviando la contabilizzazione dettagliata degli stessi al paragrafo 3 e all'allegato 1 alla presente relazione.

DI.1 - Aumentare l'efficacia e l'attrattività dell'offerta formativa

Ricognizione e revisione degli ordinamenti didattici dei CDS: l'obiettivo di una ricognizione almeno al 60% è stato raggiunto in quanto la percentuale finale è stata del 100%. Attivato il censimento e chiesto ai Dipartimenti, con nota protocollata, la revisione degli ordinamenti di tutti i corsi di laurea. E' evidente che il raggiungimento dell'obiettivo dipende dall'approvazione degli ordinamenti revisionati da parte degli Organi di Dipartimento e di Ateneo. **(Obiettivo raggiunto)**

Implementazione del libretto-diario delle scuole di specializzazione area sanitaria (completamento delle attività di caricamento dati associazione alla coorte 2020/2021): Con riferimento all'obiettivo relativo al libretto diario, tutte le operazioni preliminari per il caricamento dei dati da parte degli specializzandi e loro validazione da parte dei Direttori delle scuole, sono state completate entro l'inizio dell'anno in corso. Per il 85% delle scuole interessate dalle attività di validazione delle azioni degli specializzandi, le operazioni sono state completate. Per le restanti scuole, le attività sono ancora in corso per delle difficoltà tecniche determinate dal problema di funzionamento della procedura informatizzata del Cineca. In particolare, a giugno è stato chiuso il ticket e risolto il problema verificatosi a séguito del quale le azioni imputate in procedura non erano visualizzate dai Direttori delle scuole e, quindi, non potevano essere valutate e validate. Ciò ha determinato un rallentamento del caricamento e validazione dei dati. Le azioni hanno interessato tutti gli specializzandi iscritti, per l'a.a. 2021/2022 al 1° e 2° anno delle scuole di specializzazione di area sanitaria. Sono state avviate altresì le operazioni di ribaltamento delle reti formative in piattaforma per avviare il caricamento dei dati da parte degli specializzandi relativamente all'anno accademico in corso (2022/2023). **(Obiettivo parzialmente raggiunto)**

Attivazione iniziative di orientamento e interazione con le scuole superiori e azioni divulgative: Obiettivo raggiunto in quanto rispetto all'indicatore di n. 15 iniziative sono state raggiunti n. 25 iniziative.

<https://www.unifg.it/it/studiare/orientamento/orientamento/eventi-e-iniziative/incontri-di-orientamento-2024>. Tutti gli eventi sono anche presenti sulle pagine facebook istituzionali: <https://www.facebook.com/unifg.it/> , <https://www.facebook.com/OrientamentoUnifg/>, <https://www.fac> **(Obiettivo raggiunto)**

Attivazione di corsi per le competenze trasversali e l'occupabilità: l'obiettivo di attivare almeno un corso è stato raggiunto in particolare, L'Area Orientamento e Placement organizza, periodicamente, seminari, laboratori formativi e informativi per sostenere studenti e laureati nell'acquisizione di *soft skills* e per incentivare l'occupabilità.

È questa, infatti, una delle difficoltà maggiori che, data la naturale inesperienza in questo campo, i laureati incontrano nel momento in cui iniziano la ricerca di un lavoro. I laboratori sono aperti a tutti gli studenti dell'Ateneo.

I seminari, altamente specializzati, offrono ai partecipanti informazioni su varie tematiche: ad esempio come impostare la ricerca del lavoro in modo coerente con il proprio percorso di studio, come sfruttare al meglio le nuove tecnologie per reperire annunci e contatti, come utilizzare social network, portali e motori di ricerca, modalità per effettuare autocandidature mirate, come redigere un curriculum vitae e la lettera di presentazione, come affrontare positivamente i colloqui di lavoro. Tali incontri formativi, spesso, vengono organizzati anche in collaborazione con altri soggetti, esperti in materia. Innovativi i corsi di formazione sulla redazione di un video curriculum, ritenuto strumento privilegiato nell'ambito delle nuove metodologie di autocandidatura.

Nell'anno 2024, sono stati organizzati n. 3 corsi per l'acquisizione delle competenze trasversali e relativo riconoscimento di crediti formativi agli studenti che hanno frequentato e sostenuto la prova finale:

1. *Soft Skills Labs*. Il corso, composto da sei moduli, si è svolto dal 5 marzo 2024 al 16 aprile 2024.
2. *Career Labs: Jump into Job* Il corso, composto da sei moduli, si è svolto dal 4 novembre 2024 all'8 gennaio 2024.
3. *Happiness Labs*. Il corso, composto da sei moduli, si è svolto dall'11 novembre 2024 al 19 dicembre 2024.

(Obiettivo raggiunto)

Elaborazione di linee guida per studenti con BES: L'obiettivo di raggiungere n. 2 documenti di linee guida è stato raggiunto come da riferimento al seguente link: <https://www.unifg.it/sites/default/files/2022-05/studenti-disabilita-dsa-linee-guida.pdf>

(Obiettivo raggiunto)

Reclutamento peer career advising: l'obiettivo è stato raggiunto a seguito dell'approvazione e della pubblicazione del bando emanato con DR n. 2217 del 15 novembre 2024, prot. n. 63183-VI/1. **(Obiettivo raggiunto)**

DI.2 – Promuovere la qualità e l'innovazione delle attività didattiche

Rafforzamento e ampliamento delle attività svolte dal Centro di formazione della docenza di Ateneo: Pubblicati bandi per TFA sostegno, 30/60 cfu e tutor coordinator:

<https://www.unifg.it/it/studiare/post-lauream/formazione-insegnanti/60-30-cfu>

<https://www.unifg.it/it/studiare/post-lauream/formazione-insegnanti/tfa-sostegno/tfa-sostegno-aa-2023-2024>

<https://www.unifg.it/it/ateneo/normativa-e-bandi/bandi-personale-tecnico-amministrativo/tutor-coordinatore-art-10-comma-3-dpcm-4-agosto-2023-aa-20232024>

(Obiettivo raggiunto)

DI.3 – Favorire l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e la mobilità studentesca

Completamento della produzione delle pagine, non ancora in lingua inglese, del sito web di Ateneo e dei Dipartimenti: Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 13 novembre 2024, ha deliberato di rinviare il raggiungimento di tale obiettivo a dicembre 2025, in considerazione della necessità di operare primariamente il restyling complessivo dei siti prima di procedere alla

traduzione dei relativi contenuti in lingua inglese. Le aree interessate hanno proceduto, con la supervisione della comunicazione istituzionale e dei relativi delegati rettorali, alla sistemazione delle sezioni e pagine di propria pertinenza. Si è, pertanto, avviato il percorso di traduzione delle informazioni di maggiore rilevanza per le utenze e i soggetti internazionali interessati. L'avvio delle nuove procedure legate ai contratti art.22 della Legge 240/2010 è stata sfruttata per impostare la documentazione legata alle procedure di evidenza pubblica già in formato bilingue, al fine di pubblicare i relativi bandi sul portale euraxess, come da e-mail del responsabile dell'area ricerca, Pierluigi Centola, del 10 aprile 2025. **(Obiettivo rinviato)**

Completamento della traduzione dei regolamenti in lingua inglese: Anche in questo caso, il CdA, nella medesima seduta sopra riportata, ha rinviato alla fine del 2025 il raggiungimento dell'obiettivo indicato. Si è avviato il percorso di traduzione dei regolamenti partendo da quelli riguardanti il reclutamento e la disciplina dei ricercatori a tempo determinato oltre al regolamento disciplinante le modalità per la valutazione delle attività didattiche, di ricerca e gestionali e per l'attribuzione degli scatti stipendiali triennali a professori e ricercatori di ruolo dell'Università di Foggia. E' stata incaricata la dott.ssa Lucia Sollecito, iscritta nell'elenco traduttori dell'Università di Foggia (istituito con decreto prot.28323 – VII/1 del 9 giugno 2021) e in possesso della competenza professionale necessaria per la suddetta attività di revisione. **(Obiettivo rinviato)**

Attivazione di eventi di divulgazione scientifica in ambito HR: l'obiettivo di attivare almeno n. 2 eventi è stato raggiunto in quanto sono stati realizzati n. 7 eventi. [link: https://www.unifg.it/it/ricerca/opportunita-la-ricerca/strategia-delle-risorse-umane-la-ricerca-hrs4r/news-ed-eventi](https://www.unifg.it/it/ricerca/opportunita-la-ricerca/strategia-delle-risorse-umane-la-ricerca-hrs4r/news-ed-eventi) **(Obiettivo raggiunto)**

Erogazione corsi in lingua inglese per la certificazione linguistica del personale tecnico amministrativo (PRO3): l'obiettivo di attivazione di almeno un corso è stato raggiunto <https://www.unifg.it/it/servizi-e-opportunita/opportunita/centro-linguistico-di-ateneo/corsi-di-preparazione-alle-certificazioni-linguistiche/corsi-di-preparazione-alle-certificazioni-linguistiche-archivio>. **(Obiettivo raggiunto)**

Realizzazione iniziative di training su metodologie didattiche innovative a carattere internazionale rivolte ai docenti: l'obiettivo di almeno un accordo è stato raggiunto in quanto si segnala questa importante delibera degli organi di governo concernente l'azione formativa fatta da diversi docenti a Singapore sotto il coordinamento della prof.ssa Lotti sulle nuove metodologie didattiche: <https://www.unifg.it/sites/default/files/2025-01/14-dpunto-14-SA4dic2024-evento-formativo-singapore-prot.pdf> **(Obiettivo raggiunto)**

Attivazione di accordi bilaterali tipo Erasmus ed extra UE: l'obiettivo di attivare almeno n. 2 accordi è stato raggiunto e la documentazione è rintracciabile presso il sito <https://www.unifg.it/en/international/cooperazione-internazionale/international-agreements>, **(Obiettivo raggiunto)**

Redazione della guida in lingua inglese per gli studenti incoming: l'obiettivo è stato raggiunto in quanto sono state definite le rispettive linee guida: si è proceduto con le traduzioni in Inglese dell'Offerta Formativa per ciascun corso di studio: <https://unifg.coursecatalogue.cineca.it/corsi/2024>

Tutti i corsi di studio hanno la descrizione in Inglese con il piano di studi e tutti gli insegnamenti in inglese:

https://www.unifg.it/en/ugov/course/degree_programme-2024-10043

<https://unifg.coursecatalogue.cineca.it/corsi/2024/10052/insegnamenti/9999>

(Obiettivo raggiunto)

Attivazione di eventi di promozione dei programmi di mobilità: l'obiettivo di attivare almeno due eventi di mobilità è stato raggiunto. Vedi il seguente link: <https://www.unifg.it/it/internazionale/parti-con-unifg/studio-outgoing/bandi-mobilita-studentesca/mobilita-studentesca-ai-fini-di-studio-aa-2024-2025> **(Obiettivo raggiunto)**

Attivazione di corsi in lingua inglese per l'acquisizione della certificazione linguistica: l'obiettivo di attivare almeno un corso è stato raggiunto in quanto di fatto sono stati organizzati n.2 corsi in lingua inglese per le varie certificazioni linguistiche <https://www.unifg.it/sites/default/files/2024-05/calendario-corsi-cla-inglese-b2-c1.pdf>

(Obiettivo raggiunto)

Mobilità per ricerca tesi extra UE: l'obiettivo è stato raggiunto in quanto sono state raggiunte il numero di almeno n. 4 tesi extra UE. È possibile visionare la documentazione al seguente link: <https://www.unifg.it/it/internazionale/scegli-unifg/tirocinio-paesi-extra-ue> **(Obiettivo raggiunto)**

Iniziativa a supporto all'integrazione dello studente straniero: l'obiettivo è stato raggiunto in quanto è stato organizzato un corso in lingua italiana. Vedi il seguente link: <https://www.unifg.it/it/servizi-e-opportunita/opportunita/bandi-studenti/collaboratori-accoglienza-e-orientamento-studenti-incoming-outcoming-e-internazionale-buddy> **(Obiettivo raggiunto)**

R.1 – Promuovere e ottimizzare l'attività di ricerca in un'ottica competitiva

Emanazione bando PRA 2024: Il Bando PRA 2024 è stato emanato con Decreto del Magnifico Rettore n. 1868/2024 del 27/09/2024. Link: <https://www.unifg.it/it/ricerca/opportunita-la-ricerca/finanziamenti-di-ateneo/finanziamento-dei-progetti-di-ricerca-pra-2024> **(Obiettivo raggiunto)**

Promozione delle opportunità offerte da contratti trasformativi con i maggiori editori: L'obiettivo di almeno 3 punti di incremento di pubblicazione in open access è stato raggiunto come visionabile al seguente link: https://opac.unifg.it/SebinaOpac/article/pubblicare-in-open-access-accordi-con-gli-editori/open_access_pubblicare **(Obiettivo raggiunto)**

Attivazione biblioteca digitale: E' stata attivata, verrà pubblicata a breve, ora accessibile con user e password. Nome utente: unifg Password: elemn4511Nime **(Obiettivo raggiunto)**

Aggiornamento inventario dei beni mobili di Ateneo: Sono state censite tutte le strutture di Ateneo con il supporto di una società specializzata che ha fornito un elenco completo di tutti i beni fisicamente presenti nelle strutture con assegnazione di codice identificativo unico. E' in corso l'allineamento con il programma di contabilità di ateneo al fine di aggiornare la consistenza patrimoniale al censimento effettuato. **(Obiettivo raggiunto)**

R.2 – Promuovere la qualità e la produttività della ricerca in un'ottica competitiva e internazionale

Organizzazione di cicli di seminari scientifici intra e interdipartimentali e/o Conferenza Scientifica e/o Notte dei Ricercatori: L'obiettivo di almeno due cicli è stato raggiunto, n. 1 seminario scientifico HORIZON EUROPE - HE - Aspetti legali e finanziari (link: <https://www.unifg.it/it/ricerca/attivita-di-ricerca/eventi-e-iniziative/formazione>) - n. 1 Notte dei Ricercatori (link: <https://www.unifg.it/it/ricerca/attivita-di-ricerca/eventi-e-iniziative/la-notte-dei-ricercatori/la-notte-dei-ricercatori-2024>). **(Obiettivo raggiunto)**

Partecipazione a bandi competitivi con altri Atenei o enti anche internazionali nel triennio: L'obiettivo è stato raggiunto a fronte di almeno due progetti attivati sono stati pubblicati n. 15 progetti attivati nel 2024 Link: <https://www.unifg.it/it/ricerca/finanziamenti-alla-ricerca/proposte-progettuali> **(Obiettivo raggiunto)**

IRS.1 – Incrementare l'impatto e la responsabilità sociale verso gli studenti e il territorio

Monitoraggio periodico dell'attuazione del Piano Strategico: l'obiettivo è stato raggiunto in quanto il monitoraggio annuale previsto è stato presentato e approvato dagli organi di governo. Vedi il seguente link <https://www.unifg.it/sites/default/files/2024-01/25-all-n-13-SA6dic2023-monitoraggio-piano-strategico-2023-2025.pdf>. **(Obiettivo raggiunto)**

Incrementare il numero delle convenzioni esterne: l'obiettivo di raggiungere almeno il numero delle convenzioni registrate nel 2023 è stato raggiunto in quanto anche nel 2024 si registrano n. 37 convenzioni – link: <https://www.unifg.it/it/ricerca/attivita-di-ricerca/accordi-di-ricerca>. **(Obiettivo raggiunto)**

Realizzazione specifici eventi per l'orientamento in entrata: L'obiettivo di almeno due eventi è stato raggiunto ed è verificabile al seguente link <https://www.unifg.it/it/studiare/orientamento/orientamento/eventi-e-iniziative/incontri-di-orientamento-2024>.

- Sono stati organizzati n. **2 Open Day di Ateneo**, di cui uno in data 18 aprile 2024 e l'altro in data 10 dicembre 2024, entrambi svolti presso l'Aula Magna e spazi limitrofi di via Caggese, ai quali hanno partecipato oltre n. 500 studenti per ciascuna data. Con l'organizzazione degli Open Day di Ateneo, l'Università apre le porte alle studentesse e studenti delle scuole secondarie di II grado, che hanno avuto così modo di conoscere l'offerta formativa dell'Università di Foggia, per una scelta più consapevole del loro percorso di studio, e i numerosi servizi a supporto della carriera universitaria, le agevolazioni economiche, le strutture dipartimentali, il sistema bibliotecario, ma anche le opportunità di studio all'estero nell'ambito dei programmi di mobilità internazionale e le attività socio culturali promosse dall'Ateneo, allo scopo di rendere più appassionante l'esperienza di vita e di studio universitario.
- Il **terzo** grande evento per l'orientamento e la promozione dell'offerta formativa è stata l'iniziativa **Apulia Village Tour**. L'Università di Foggia ha aderito ad una proposta della Regione Puglia e, unitamente alle Università pugliesi, ha organizzato, dall'11 al 18 Ottobre 2024 un Tour di Orientamento itinerante alla scelta universitaria rivolto agli studenti degli

Istituti di Istruzione superiore, famiglie, docenti e dirigenti delle scuole superiori di secondo grado, operatori del settore pubblico e privato e agli amministratori locali. **(Obiettivo raggiunto)**

IRS.2 – Promuovere lo sviluppo culturale, l'innovazione e la sostenibilità sociale, ambientale ed economica dell'Ateneo

Potenziare l'innovazione tecnologica, la comunicazione e gli scambi con il territorio: l'obiettivo di attivare almeno 30 contatti, interazioni e incontri con gli stakeholder attivati per la valorizzazione dei risultati della ricerca per la candidatura di progetti è stato raggiunto in quanto si sono tenuti Incontri con 102 adesioni, legati a diversi eventi organizzati dall'Area Grant Office. Tutti gli incontri con gli imprenditori sono censiti nelle pagine social del Grant Office **(Obiettivo raggiunto)**

Realizzare una piattaforma di networking finalizzata alla gestione dei rapporti con gli stakeholder e con il territorio: Realizzazione di una piattaforma (sportello unico) su Google Drive (delibera del CdA Aprile 2024) finalizzata alla gestione dei rapporti con il territorio, vedi il seguente link: <https://www.unifg.it/it/terza-missione/rapporti-con-il-territorio/grant-office/progetti-grant-office/tre-parole-chiave-innovazione-pia-mini-pia-e-pia-turismo> **(Obiettivo raggiunto)**

Avvio del processo di creazione dei fascicoli digitali degli immobili tramite metodologia BIM: L'obiettivo di creazione di almeno due fascicoli è stato raggiunto con il coinvolgimento del Dipartimento Giurisprudenza e il Palazzo Ateneo. La rilevazione/mappatura degli immobili con sistema informativo (Building Information Model) è stata effettuata incoerenza con livello di avvio di implementazione del sistema che sarà ulteriormente perfezionato nel corso dei prossimi mesi. Gli immobili sono stati censiti e monitorati con software "ACCA". **(Obiettivo raggiunto)**

Aggiornamento del regolamento di contabilità e redazione del manuale tecnico operativo di contabilità: l'obiettivo è stato raggiunto come documentato dalla Nota di trasmissione della bozza del regolamento di amministrazione, finanza e contabilità e del manuale tecnico operativo di contabilità prot. n. 72035 - I/3 del 13/12/2024. **(Obiettivo raggiunto)**

Adeguamento strutture edilizia per sostenibilità: Sono stati affidati n. 4 interventi:

- 1) <https://www.unifg.it/it/ateneo/bandi-di-gara/riqualificazione-parcheggi-dei-dipartimenti-di-giurisprudenza-e-dafne>
- 2) <https://www.unifg.it/it/ateneo/bandi-di-gara/fornitura-e-posa-opera-di-serramenti-esterni-da-installare-presso-il-dipartimento-dafne>
- 3) <https://www.unifg.it/it/ateneo/bandi-di-gara/realizzazione-pensiline-fotovoltaiche-e-riqualificazione-aree-esterne-dipartimento-di-eccellenza>
- 4) <https://www.unifg.it/it/ateneo/bandi-di-gara/realizzazione-di-frangisole-e-copertura-metallica-con-annesso-impianto-fotovoltaico-dipartimento-dafne>

(Obiettivo raggiunto)

Completare il sistema di accesso a desk del proprio pc utilizzando una particolare configurazione del desktop sul cloud di google: Tutti i pc sono stati configurati. **(Obiettivo raggiunto)**

Riduzione tempi di pagamento fornitori: l'obiettivo è stato raggiunto come documentato al seguente link <https://www.unifg.it/sites/default/files/2025-01/indicatore-tempestivita->

[pagamenti-2024.pdf](#). L'indicatore di tempestività dei pagamenti 2024 è pari a - 6,81, pertanto, con una riduzione rispetto al dato 2023 (- 4,07). **(Obiettivo raggiunto)**

Avvio di un sistema di controllo di gestione a supporto delle decisioni L'Ateneo, ravvisata la necessità di dotarsi di un sistema informatizzato di controllo di gestione a supporto delle decisioni strategiche assunte, ha istituito e attivato una posizione organizzativa denominata "Servizio programmazione strategica e controllo di gestione".

Il software di controllo di gestione è stato sviluppato da una società esterna a seguito di un piano dei fabbisogni sviluppato per l'adesione ad un accordo quadro Consip. Il software individuato è un prodotto Zucchetti (Analytics) che risiede sul 2 server virtuali del data center di ateneo. Un server di database ed uno di analisi.

Dopo una lunga fase di creazione dei Centri di ricavo, Centri di costo e dei connettori per i software Cineca ed analisi dei dati collegati da U-gov ed Esse3, si è proceduto a verificare/validare la congruità dei dati importati.

Successivamente, sono stati creati i diversi ambienti di riproduzione sintetica (le dashboard di business intelligence) dei dati trattati, degli indicatori e dei grafici ritenuti determinati per la reportistica periodica, per la conseguente azione di reindirizzo e controllo.

Tra gli ambienti prodotti più significativi si segnala la parte dedicata all'analisi dei costi di gestione per i centri dipartimentali e amministrazione centrale.

Al momento sono disponibili simulazioni dei Report periodici utili per il monitoraggio dell'andamento della gestione corrente al fine di adottare meccanismi per il miglioramento della performance di Ateneo e il conseguimento degli obiettivi strategici.

E' in corso di completamento il sistema sopra rappresentato, che sarà integrato nelle Linee Guida richiamate nei punti precedenti sull'intero processo di Budget. Tanto consentirà agli Organi decisori dell'Ateneo di disporre degli strumenti quantitativi in grado di conoscere in maniera sintetica ed immediata le conseguenze delle decisioni assunte e di quelle che si intendono assumere. La piena attuazione del sistema si concretizzerà poi nelle seguenti fasi: analisi degli scostamenti e delle relative cause; analisi dei centri di responsabilità coinvolti; adozione degli opportuni interventi correttivi.

Il completamento e l'avvio a regime del controllo di gestione va rinviato al 2026, in considerazione della necessità di fare prima la formazione sul software acquistato. **(Obiettivo rinviato)**

Avvio utilizzo ambienti software ad hoc: I software sono attivi e configurati e sono stati rilasciati alle aree per l'utilizzo. **(Obiettivo raggiunto)**

Implementazione per gestione lavoro agile: Approvato nuovo regolamento in materia e perfezionata la piattaforma online per la gestione e il monitoraggio digitale degli accordi individuali. **(Obiettivo raggiunto)**

Definizione manuale operativo per la efficienza energetica: Il manuale è stato trasmesso alla Direzione Generale con nota prot. 75000 del 29.12.2024. **(Obiettivo raggiunto)**

Organizzazione workshop formativi, riservati al personale tecnico amministrativo, sulla diffusione dei concetti di etica e prevenzione della corruzione: l'obiettivo di organizzare almeno n. 4 workshop formativi è stato raggiunto in quanto sono stati organizzati n. 10 eventi formativi sull'argomento indicato. **(Obiettivo raggiunto)**

Monitoraggio del "Pantouflage", così come espressamente previsto nel Piano nazionale anticorruzione 2023/2025: l'obiettivo di almeno un report finalizzato al monitoraggio del Pantouflage è stato raggiunto; infatti, sono stati effettuati n. 10 report. La misura "Monitoraggio" del "Pantouflage", è stata attuata e sono state inserite le relative dichiarazioni in tutti i nuovi contratti per il personale TA e precisamente n. 54 contratti e per il personale docente n.18 clausole su n.18 contratti. Sono state inserite le dichiarazioni sul pantouflage in n. 508 contratti dell'Area affari negoziali – Area edilizia, patrimonio e grandi attrezzature e nei contratti dei dipartimenti.

(Obiettivo raggiunto)

Informatizzazione del registro degli accessi, attraverso procedure di semplificazione e reingegnerizzazione: L'obiettivo è stato raggiunto, durante l'anno 2024 si è lavorato, in collaborazione con l'Area sistemi informatici e con l'Area Affari negoziali per l'attivazione della relativa procedura informatica. Il Cineca attiverà nel mese di febbraio 2025, la procedura dell'informatizzazione del registro degli accessi. **(Obiettivo raggiunto)**

Miglioramento dei servizi organizzativi a supporto delle prestazioni della clinica odontoiatrica: a partire dalla fine di marzo 2024 è stato somministrato esclusivamente on-line un questionario di gradimento delle prestazioni della Clinica odontoiatrica dell'Università di Foggia composto da n. 9 domande a risposta multipla. Questo è stato il link di valutazione:

https://docs.google.com/forms/d/1LNPN7CrcGkUMCTumTTDDelpB56GJ9Z_IL1a6uZZfFI/viewform?edit_requested=true

Il questionario è stato pubblicizzato attraverso:

- la pagina del sito unifg (<https://www.unifg.it/it/polo-odontoiatria>)
- la pagina fb della Clinica Odontoiatrica
- manifestini cartacei con codice QR CODE affissi nella sala d'aspetto della Clinica.

Alla data del 31 dicembre 2024 al questionario hanno risposto n. 30 pazienti. Il numero potrebbe apparire esiguo, ma, in genere, le cure odontoiatriche richiedono parecchie sedute, quindi, i pazienti che frequentano la Clinica sono numericamente contenuti e fra questi vanno individuati quelli disponibili a rispondere al questionario. Le risposte al questionario evidenziano l'alto grado di gradimento delle prestazioni tanto che il 96,3% raccomanderebbe ad altri le cure presso la Clinica Odontoiatrica. L'obiettivo è stato raggiunto in quanto la percentuale minima di soddisfazione doveva essere almeno del 70%. **(Obiettivo raggiunto)**

Attivare un sistema di accesso al desk del proprio pc utilizzando una particolare configurazione del desktop sul cloud di google: dopo aver eseguito l'analisi dei sistemi operativi dei vari PC di ciascun Dipartimento si è provveduto alla scelta e al test del plug-in più confacente alle esigenze degli utenti, per la configurazione dei propri desktop. Successivamente si è iniziata la fase di installazione del plug-in per ciascun PC residente nei dipartimenti. Tale operazione a fine anno 2024 ha raggiunto il 100% dei PC, superando l'obiettivo prefissato del 10%. **(Obiettivo raggiunto)**

RUB.1 – Valorizzare studenti e alumni

Promozione di nuove forme di collaborazione integrata e sistematica con gli stakeholder del territorio: si sono tenuti n. 6 (sei) incontri rispetto al target di almeno n. 3:

- Workexperience tra dottorandi e referenti delle istituzioni europee (Commissione Europea, Parlamento, Eurochambre);
- i Cammini della Ricerca (Biccari, 30 Maggio 2024);

- Formazione Esperenziale - Gal Meridaunia, Comune di Biccari, Widiba Bank, Daunia Avventura; Foggia, 13 Marzo 2024;
- Foggia, 15 e 25 Maggio 2024- Incontro di Network con le Associazioni del Terzo Settore;
- Foggia, 23-25 Maggio 2024 (La Città che vorrei). **(Obiettivo raggiunto)**

Potenziamento rete wi-fi:

E' stato avviata una ricognizione del fabbisogno in termini di nuovo hardware (access – point) e di implementazione degli impianti già esistenti, che ha consentito di elaborare un progetto e di dettagliare i costi di realizzazione. Tuttavia, nel corso del 2024, non è stato possibile garantire la completa copertura finanziaria dell'intervento, essendo attualmente pari a circa il 92%, in quanto direttamente correlata alla validazione delle progressive pianificazioni di utilizzo delle risorse rivenienti dal finanziamento conseguito nell'ambito dei "Patti territoriali per l'alta formazione delle imprese".

Nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione del 26.03.2025 è stato autorizzata la spesa che consentirà di realizzare la progettualità prima dell'avvio del nuovo anno accademico, con copertura 100% in wi-fi delle strutture di Ateneo e un sensibile miglioramento della qualità e della capacità di banda del segnale ottenuto grazie al passaggio alla più recente generazione tecnologica dei dispositivi di diffusione e ricezione del segnale.

Potenziare il backbone dei dipartimenti:

Nel corso del 2024 sono stati rafforzati i collegamenti backbone (dorsale di comunicazione telematica tra Ateneo e Dipartimenti) anche al fine di garantire continuità in caso di avaria della dorsale in fibra già presente. Ciò è stato possibile mediante implementazione di ponti radio di nuova tecnologia nei seguenti plessi che ospitano i Dipartimenti, il CLA, la sede dei corsi di laurea in Scienze Motorie, le Core Facilities di Via Napoli con collegamento al centrostella di Ateneo. I costi complessivi sono stati di € 30.500,00. **(Obiettivo raggiunto)**

Predisposizione di un sistema di reclami informatizzato e in forma anonima: è stata realizzata una procedura univoca e informatizzata, disponibile sul Ticketing Portal-Helpdesk (helpdesk.unifg.it), adottata a livello di corsi di studio, per la gestione di eventuali reclami, segnalazioni e suggerimenti relativi allo svolgimento delle attività didattiche dei CdS da parte degli studenti. Tale procedura è stata disciplinata in apposite Linee Guida adottate il 30/10/2023 dal S.A. e dal C.d.A. Responsabile della ricezione/gestione e conclusione delle istanze è l'U.R.P., che ha il compito di redigere un report dei reclami ricevuti da inviare periodicamente al Coordinatore e al G.A.Q. del Corso di Studio, alla (CDPS), al Direttore del Dipartimento interessato, al Responsabile delle segreterie studenti e didattiche, per consentire di effettuare una serie di analisi comparative e di approfondimento e apportare soluzioni migliorative alle criticità riscontrate, a supporto del processo di riesame e miglioramento continuo dei CdS. Il sistema risulta integrato nell'help-desk di Ateneo **(Obiettivo raggiunto)**

Miglioramento del supporto fornito dai servizi di segreteria studenti: come rilevato dalla rilevazione dei dati forniti dalla adesione al progetto Good Practice il punteggio obiettivo pari almeno a un valore di 3 è stato raggiunto in quanto è stato registrato un dato pari a 3,34 punti. **(Obiettivo raggiunto)**

Miglioramento del supporto fornito dai servizi di segreteria didattica: come rilevato dalla rilevazione dei dati forniti dalla adesione al progetto Good Practice il punteggio obiettivo pari almeno a un valore di 3 è stato raggiunto in quanto è stato registrato un dato pari a 4,60 punti. **(Obiettivo raggiunto)**

Miglioramento del supporto fornito dai servizi di biblioteca: come rilevato dalla rilevazione dei dati forniti dalla adesione al progetto Good Practice il punteggio obiettivo pari almeno a un valore di 3 è stato raggiunto in quanto è stato registrato un dato pari a 4,74 punti. **(Obiettivo raggiunto)**

RUB.2 – Promuovere il benessere organizzativo

Aggiornamento dei regolamenti PEO/PEV/conferimento incarichi: Il Regolamento PEV è stato ultimato e sottoposto alla competente Commissione. Il Regolamento PEO sarà esaminato dalla Commissione preposta successivamente all'approvazione, da parte della stessa, del regolamento PEV. **(Obiettivo rinviato)**

Partecipazione al progetto Good Practice coordinato dal politecnico di Milano: Si è provveduto alla partecipazione al progetto Good Practice i cui risultati sono stati approvati nel corso del Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2024 al punto 20 e sono consultabili in procedura intranet. **(Obiettivo raggiunto)**

Aggiornamento del codice etico e di comportamento: L'aggiornamento del codice etico e di comportamento è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, infine è stato emanato con Decreto Rettorale n. 2330/2024. **(Obiettivo raggiunto)**

Formazione ai neoassunti e ai dipendenti a ruoli o funzioni superiori o trasferiti: A fronte di due eventi come obiettivo nell'anno 2024 si sono svolti n. 7 eventi formativi rivolti al personale neo assunto, trasferiti o passati da funzioni superiori **(Obiettivo raggiunto)**

Attivazione di corsi di formazione per un numero di ore non inferiore a 24/cad: Tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario ha fatto in media almeno 24 ore di formazione. Il personale tecnico amministrativo è stato messo in condizione dall'amministrazione di formarsi almeno per un numero non inferiore a n. 24 ore, con attivazione di corsi interni ed esterni, gratuiti e a pagamento utilizzando anche eventi attivati dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Syllabus e Forum PA 2024). La Direttiva Zangrillo prevede che si formi, con 24 e oltre ore, almeno il 30 % del personale in servizio, la percentuale per l'anno 2024 è stata del 85,36 %. **(Obiettivo raggiunto)**

Revisione del regolamento in materia di reclutamento del personale docente: Si è ritenuto opportuno rinviare la revisione dei regolamenti in materia di reclutamento del personale docente al fine di adottare una disciplina organica in considerazione delle novità normative intervenute, quali il D.M. 21 ottobre 2024, n. 1658, recante "Criteri per la disciplina, da parte degli Atenei, della valutazione dei ricercatori a tempo determinato, in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale, ai fini della chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia, il D.M. 639 del 02.05.2024 rubricato "Decreto recante la determinazione dei gruppi scientifico-disciplinari e delle relative declaratorie, nonché la razionalizzazione e l'aggiornamento dei settori scientifico-disciplinari e la riconduzione di questi ultimi ai gruppi scientifico-disciplinari, ai sensi dell'art. 15, della legge 30 dicembre 2010 n. 240", e l'attuazione dell'art. 22 della L. 240/2010 per il quale si è dovuto attendere la sottoscrizione del relativo contratto, intervenuta il 18.03.2025. Si è costituita una commissione preposta alla revisione dei richiamati regolamenti che ha quale primo step la revisione del "Regolamento relativo alle procedure di chiamata dei professori di prima e seconda fascia", emanato con D.R. 1407/2021, prot. n. 48551-I/3 del 18.10.2021, e del

“Regolamento dell'Università di Foggia per il reclutamento e la disciplina dei ricercatori a tempo determinato in tenure track (rtt) di cui all'art. 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240 così come modificato dalla legge 29 giugno 2022, n. 79 di conversione del decreto-legge 30 aprile 2022, n.36”, emanato con D.R. 457/2023, prot. n. 37895-I/3 del 28/07/2023 **(Obiettivo rinviato)**;

CU.1 – Riqualificare e ristrutturare gli spazi acquistati

Allestimento gara per la riqualificazione della caserma Miale:

L'Università ha avuto conferma dell'assegnazione del cofinanziamento ministeriale per la realizzazione dell'intervento (per un importo pari ad € 12.686.195,00) con il decreto ministeriale 14 maggio 2024, n. 729 (pubblicato, dopo la registrazione presso la Corte dei Conti, il 6 giugno 2024). Nel corso del secondo semestre 2024, da un lato si è perfezionato l'iter amministrativo finalizzato alla destinazione della quota di cofinanziamento di Ateneo a valere sulle risorse rivenienti dai “Patti territoriali per l'alta formazione delle imprese” (per un importo di circa € 10.000.000,00), dall'altro, anche in conseguenza di alcuni cambiamenti in seno alla governance di Ateneo, si è ridefinita la strategia di realizzazione dell'intervento e si sono altresì riparametrati numerosi aspetti tecnici che hanno indotto a un aggiornamento del progetto di fattibilità tecnico-economia da parte degli uffici tecnici interni. Pertanto, le attività di allestimento della gara avviate nel 2024 si completeranno entro il primo semestre 2025 con la pubblicazione del bando. **(Obiettivo rinviato)**

Allestimento, Indizione e Aggiudicazione gara lavoro per ristrutturazione Conventino: I lavori sono stati affidati e attivati, vedi il seguente link: <https://www.unifg.it/it/ateneo/bandi-di-gara/riqualificazione-e-rifunzionalizzazione-ex-conventino>. **(Obiettivo raggiunto)**

Canterizzazione e attivazione lavori per ulteriore lotto polo biomedico (Dipartimento di Eccellenza): I lavori sono stati affidati e attivati, vedi il seguente link: <https://www.unifg.it/sites/default/files/2024-07/49-dpunto-49-CA24lug2024-centro-ricerca-dip-eccellenza-prot.pdf>. **(Obiettivo raggiunto)**

Piano di fattibilità tecnico-economica edificio Dipartimento di Eccellenza DAFNE:

La redazione del piano di fattibilità tecnico-economica non è stata possibile poiché, a causa del mutamento del complessivo quadro esigenziale, è in corso l'individuazione di una nuova allocazione per l'edificanda struttura di ricerca. In particolare, nel corso del 2024, è emersa l'opportunità di realizzare il nuovo edificio nell'ambito di una più ampia progettualità tesa a integrare le attività del Dipartimento DAFNE con quelle del CREA che già ospita le cosiddette “core facilities”. **(Obiettivo rinviato)**

CU.2 - Mantenere e individuare ulteriori spazi per la realizzazione delle missioni, della gestione e delle attività istituzionali dell'Ateneo in coerenza con la pianificazione strategica

Costruire una cabina di regia per pianificare gli interventi sul territorio secondo l'impostazione europea del Next Generation Europe attraverso accordi programmatici:

L'Università non è risultata destinataria di specifici finanziamenti PNRR finalizzati a interventi con diretto impatto sul territorio per i quali fosse possibile una concreta declinazione in termini di

coinvolgimento degli enti esponenziali locali. Pertanto la costituzione di una cabina di regia dedicata e l'organizzazione di incontri in tal senso non si potuta realizzare.

(Obiettivo non realizzabile)

Definizione di schede descrittive dei laboratori quali strumento di supporto per la valutazione del rischio lavorativo: l'obiettivo operativo **è stato pienamente raggiunto**. Esso è consistito nell' invio agli organi di governo preposti alla gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro delle cosiddette "*schede descrittive dei laboratori*" intese come strumento utile per la valutazione dei rischi lavorativi da parte del datore di lavoro secondo quanto previsto dal vigente regolamento di ateneo in materia di sicurezza. Ciò premesso, sono state fornite indicazioni ai responsabili dell' attività didattica o di ricerca in laboratorio (RADRL) relativamente alla compilazione delle schede di cui sopra il cui format è stato predisposto dal responsabile della sicurezza ed approvato dal Medico Competente e dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. I laboratori, di cui sono state redatte le relative schede, afferiscono al Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria, al Dipartimento di Studi Umanistici ed ai due dipartimenti di area medica (Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche e Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale). Con riferimento all' anno accademico 2023-2024, dopo aver esaminato le schede inoltrategli dai RADRL, le ha trasmesse tramite protocollo agli organi di ateneo preposti alla gestione della sicurezza (vedi comunicazioni prot. N. 68783 – X/10 del 22/12/2023, prot. N. 14767 IX/3 del 13/03/2024, prot. N. 17943 IX/3 del 27/03/2024, prot. N. 22001 IX/3 del 17/04/2024, prot. N. 7944 IX/3 del 09/02/2024, prot. N. 7344 IX/3 del 07/02/2024, prot. N. 21043 IX/3 del 12/04/2024, prot. N. 4764 IX/3 del 26/01/2024. **(Obiettivo raggiunto)**

2.4 Le azioni migliorative

Le **criticità** sono riconducibili ad alcuni eventi sopravvenuti di natura esogena in corso d'anno che hanno oggettivamente pregiudicato l'effettiva realizzazione di alcuni degli obiettivi programmati, rendendo conseguentemente necessario il loro rinvio nel corso del 2025. In particolare, si sottolinea che al momento in cui si è effettuata la verifica intermedia è risultato necessario operare le seguenti rimodulazioni degli obiettivi programmati:

- 1) Rinviare al prossimo anno gli obiettivi operativi legati al completamento dei siti dipartimentali e di Ateneo in lingua inglese in considerazione della necessità di operare primariamente il restyling complessivo dei siti prima di procedere alla traduzione dei relativi contenuti in lingua inglese.
- 2) Rinviare al 2025 il potenziamento rete WI-FI in quanto è stata necessaria una riallocazione delle risorse per emergenze sopravvenute.
- 3) Con riferimento all'allestimento gara per la riqualificazione Caserma Miale, l'obiettivo va differito al 2025 in quanto non si dispone ancora di indirizzi politici circa le strategie generali di intervento che, verosimilmente, saranno definite dagli Organi in corso d'anno.
- 4) Con riferimento all'obiettivo avente come riferimento la costituzione, secondo l'impostazione europea del Next Generation Europe, di una cabina di regia per pianificare gli interventi sul territorio attraverso accordi programmati, è opportuno rimodularlo in quanto non è realistico ipotizzare un numero di interventi "sul territorio" legati all'edilizia in relazione al Next Generation Europe, a meno di non volerlo rendere trasversale e fare riferimento a orientamento con finanziamenti PNRR.
- 5) Per quel che riguarda la definizione di schede descrittive dei laboratori quali strumento di supporto per la valutazione del rischio lavorativo, considerato il forzato periodo di

assenza dell'EP di riferimento, va rimodulato indicando una percentuale da completare nel 2024 e il completamento nel 2025.

- 6) L'obiettivo dell'avvio del controllo di gestione va rinviato al 2025 in considerazione della necessità di fare prima la formazione sul software acquistato.

Nel corso del 2024 il lavoro di adeguamento e aggiornamento del SMVP, approvato dagli Organi a gennaio 2025, ha permesso di introdurre e definire 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 PIAO 2025-2027, 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 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 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, opportunamente formalizzato in apposita procedura contenuta in apposito decreto rettorale. Al fine di coinvolgere tutte le parti interessate, sono stati attivati e formalizzati tavoli tematici di negoziazione per la predisposizione del documento di budget 2025, con l'attivo coinvolgimento dell'Area Pianificazione Strategica, per 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 ulteriormente nello sviluppo della contabilità analitica e nell'implementazione di un sistema di controllo di 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 gestionale 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.

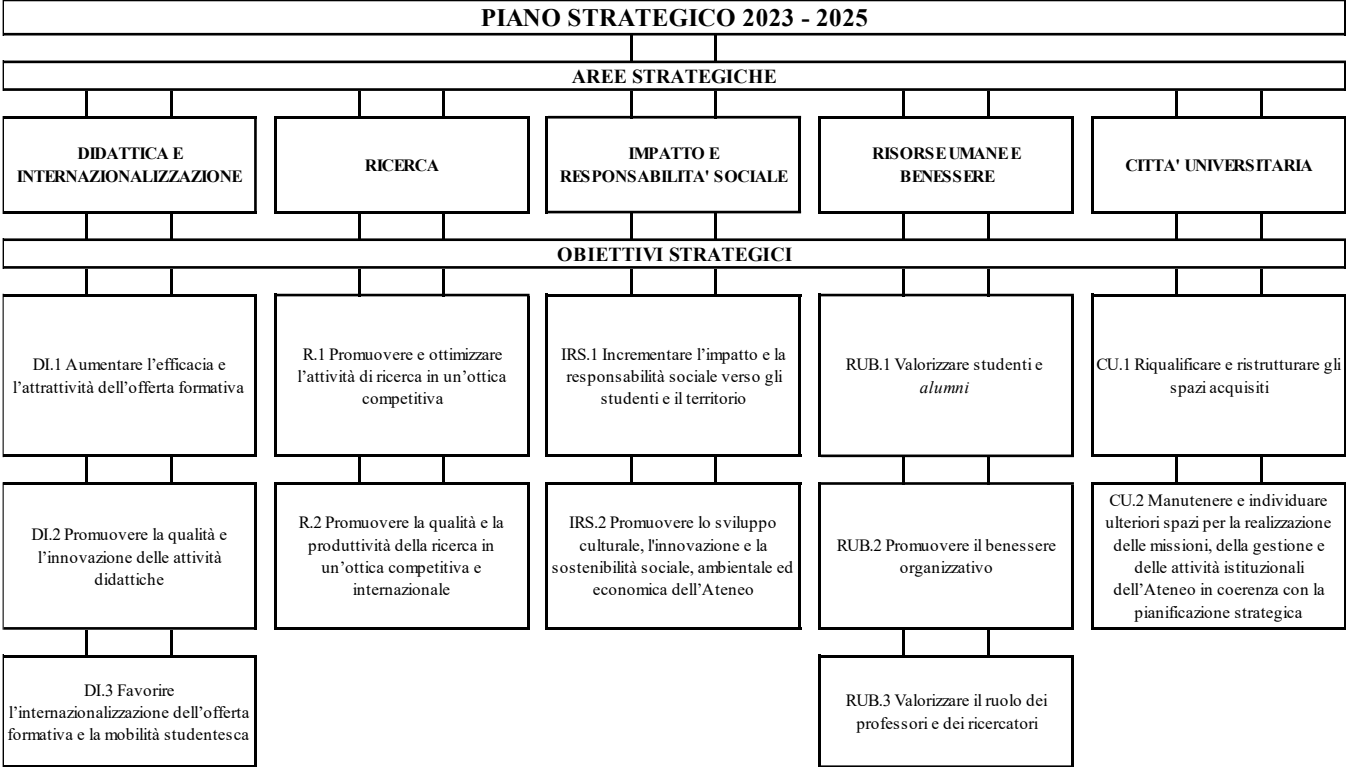
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. Albero della Performance

Il Piano Strategico 2023 – 2025 (<https://www.unifg.it/sites/default/files/2023-01/piano-strategico-2023-2025.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 2024, 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 2024-2026 indicato all'interno del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione).

Il suddetto Piano trova, pertanto, il suo riferimento nel Piano Strategico 2023 – 2025 (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 2024-2026

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	PUNTEGGIO MEDIO
DI.DIDATTICA E INTERNAZIONALIZZAZIONE (n. 18 obiettivi operativi collegati)	DI.1 Aumentare l'efficacia e l'attrattività dell'offerta formativa (n. 6 obiettivi operativi collegati)	0,975
	DI.2 Promuovere la qualità e l'innovazione delle attività didattiche (n. 1 obiettivo operativo collegato)	1
	DI.3 Favorire l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e la mobilità studentesca (n. 11 obiettivi operativi collegati)	1
	Media Area Strategica	0,992
R.RICERCA (n. 6 obiettivi operativi collegati)	R.1 – Promuovere e ottimizzare l'attività di ricerca in ottica competitiva (n. 4 obiettivi operativi collegati)	1
	R.2 Promuovere la qualità e la produttività della ricerca in un'ottica competitiva e internazionale (n. 2 obiettivo operativo collegato)	1
	Media Area Strategica	1
IRS.IMPATTO E RESPONSABILITA' SOCIALE (n. 19 obiettivi operativi collegati)	IRS.1 Incrementare l'impatto e la responsabilità sociale verso gli studenti e il territorio (n. 3 obiettivo operativo collegato)	1
	IRS.2 Promuovere lo sviluppo culturale, l'innovazione e la sostenibilità sociale verso gli studenti e il territorio (n. 16 obiettivi operativi collegati)	1
	Media Area Strategica	1
RUB.RISORSE UMANE E BENESSERE (n. 13 obiettivi operativi collegati)	RUB.1 - Valorizzazione degli studenti e alumni (n. 7 obiettivi operativi collegati)	1
	RUB.2 – Promuovere il benessere organizzativo (n. 6 obiettivi operativi collegati)	1
	Media Area Strategica	1
CU.CITTA' UNIVERSITARIA (n.7 obiettivi operativi collegati)	CU. 1 Riquilibrare e ristrutturare gli spazi acquisiti (n.4 obiettivi operativi collegati)	1
	CU. 2 Mantenere e individuare ulteriori spazi per la realizzazione delle missioni, della gestione e delle attività istituzionali dell'Ateneo in coerenza con la pianificazione strategica (n. 2 obiettivi operativi collegati)	1
	Media Area Strategica	1
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		0,997

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 2024-2026. Agli obiettivi strategici sono associati gli obiettivi operativi.

Tabella 16 - Performance per obiettivo operativo del Piano della Performance 2024

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	PUNTEGGIO
DI.1 Aumentare l'efficacia e l'attrattività dell'offerta formativa	Ricognizione e revisione degli ordinamenti didattici dei CDS	1
	Implementazione del Libretto-diario delle scuole di specializzazione di area sanitaria: completamento delle attività di caricamento dati e associazione alle coorte 2020/2021.	0,85
	Attivazione iniziative di orientamento ed interazione con le scuole superiori ed azioni divulgative	1
	Attivazione di corsi per le competenze trasversali e l'occupabilità	1
	Elaborazione di linee guida per studenti con BES	1
	Reclutamento peer career advising	1
DI.2 Promuovere la qualità e l'innovazione delle attività didattiche	Rafforzamento e ampliamento delle attività svolte dal Centro di formazione della docenza di Ateneo	1
DI.3 Favorire l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e la mobilità studentesca	Completamento della traduzione delle pagine, non ancora in lingua inglese, del sito web Dipartimentale di Ateneo e dei Dipartimenti	-----
	Completamento della traduzione dei regolamenti in lingua inglese	-----
	Attivazione di eventi di divulgazione scientifica in ambito HR	1
	Erogazione corsi in lingua inglese per la certificazione linguistica del personale tecnico amministrativo (PRO3)	1
	Realizzazione iniziative di training su metodologie didattiche innovative a carattere internazionale rivolte ai docenti	1
	Attivazione di accordi bilaterali tipo Erasmus ed extra UE	1
	Redazione della guida in lingua inglese per gli studenti incoming	1
	Attivazione di eventi di promozione dei programmi di mobilità	1
	Attivazione di corsi in lingua inglese per l'acquisizione della certificazione linguistica	1
	Mobilità per ricerca tesi extra UE	1
	Iniziative a supporto dell'integrazione dello studente straniero	1
R.1 Promuovere e ottimizzare l'attività di ricerca in un'ottica competitiva	Emanazione bando PRA 2024	1
	Promozione delle opportunità offerte dai contratti trasformativi con i maggiori editori	1
	Attivazione biblioteca digitale	1
	Aggiornamento inventario dei beni mobili di Ateneo	1
R.2 Promuovere la qualità e la produttività della ricerca in un'ottica competitiva e internazionale	Organizzazione di cicli di seminari scientifici intra e interdipartimentali e/o conferenza scientifica e/o notte dei ricercatori	1
	Partecipazione a bandi competitivi con altri Atenei o enti anche internazionali nel triennio	1
IRS.1 Incrementare l'impatto e la responsabilità sociale verso gli studenti e il territorio	Monitoraggio periodico dell'attuazione del Piano Strategico	1
	Incrementare il numero delle convenzioni esterne	1
	Realizzazione specifici eventi per l'orientamento in entrata	1
IRS.2 Promuovere lo sviluppo culturale, l'innovazione e la sostenibilità sociale, ambientale ed economica dell'Ateneo	Potenziare l'innovazione tecnologica, la comunicazione e gli scambi con il territorio	1
	Realizzazione di una piattaforma di networking finalizzata alla gestione dei rapporti con gli stakeholder e con il territorio	1
	Avvio del processo di creazione dei fascicoli digitali degli immobili tramite metodologia BIM	1
	Aggiornamento del regolamento di contabilità e redazione del manuale tecnico operativo di contabilità	1
	Adeguamento strutture edilizie per sostenibilità	1

	Completare il sistema di accesso ai desk dei propri pc utilizzando una particolare configurazione del desktop sul cloud di google	1
	Riduzione dei tempi di pagamento fornitori	1
	Avvio del sistema di controllo di gestione a supporto delle decisioni	-----
	Avvio utilizzo ambienti software ad hoc	1
	Implementazione per gestione lavoro agile	1
	Definizione manuale operativo per efficienza energetica	1
	Organizzazione workshop formativi riservati al personale tecnico amministrativo sulla diffusione dei concetti di etica e prevenzione della corruzione	1
	Monitoraggio del "Pantouflage", così come espressamente previsto nel Piano nazionale anticorruzione 2023/2025	1
	Informatizzazione del registro degli accessi, attraverso procedure di semplificazione e reingegnerizzazione	1
	Miglioramento dei servizi organizzativi a supporto delle prestazioni della clinica odontoiatrica	1
	Attivare un sistema di accesso ai desk del proprio pc utilizzando una particolare configurazione del desktop sul cloud di google	1
RUB.1 Valorizzare studenti e <i>alumni</i>	Promozione di nuove forme di collaborazione integrata e sistematica con gli stakeholder del territorio	1
	Potenziamento rete wi-fi	-----
	Potenziare il backbone dei dipartimenti	1
	Predisposizione di un sistema di reclami informatizzato e in forma anonima	1
	Miglioramento del supporto fornito dei servizi di segreteria studenti	1
	Miglioramento del supporto fornito dei servizi di segreteria didattica	1
	Miglioramento del supporto fornito dei servizi di biblioteca	1
RUB.2 Promuovere il benessere organizzativo	Aggiornamento dei regolamenti PEO/PEV/Conferimento incarichi	-----
	Partecipazione al progetto Good Practice coordinato dal politecnico di Milano	1
	Aggiornamento del codice etico e di comportamento	1
	Formazione a neo-assunti e ai dipendenti passati a ruoli o funzioni superiori o trasferiti.	1
	Attivazione di corsi di formazione per un numero di ore non inferiore a 24/cad	1
	Revisione del regolamento in materia di reclutamento del personale docente	-----
CU.1 Riquilibrare e ristrutturare gli spazi acquisiti	Allestimento gara per la riqualificazione della Caserma Miale	-----
	Allestimento, indizione e aggiudicazione gara lavori per ristrutturazione del Conventino	1
	Canterizzazione e attivazione lavori per ulteriore lotto polo biomedico (dipartimento eccellenza)	1
	Piano fattibilità tecnico-economica edificio dipartimento di eccellenza DAFNE	1
CU.2 Mantenere e individuare ulteriori spazi per la realizzazione delle missioni, della gestione e delle attività istituzionali dell'Ateneo in coerenza con la pianificazione strategica	Costruire una cabina di regia per pianificare gli interventi sul territorio secondo l'impostazione europea del Next Generation Europe attraverso accordi programmatici	-----
	Definizione schede descrittive dei laboratori quali strumento di supporto per la valutazione del rischio lavorativo	1
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		0,997

3.4. Obiettivi individuali

Il Sistema di Misurazione e valutazione della performance, per l'effettuazione della valutazione della performance individuale del Direttore Generale dei Dirigenti e del personale di categoria ex B, C, D e EP, prende in considerazione i seguenti aspetti (Tabella 17) (per ulteriori approvedimenti vedi il SMVP2024 al seguente link: <https://www.unifg.it/sites/default/files/2024-04/sistema-misurazione-valutazione-performance-2024.pdf>):

- A. "la performance organizzativa di Ateneo";
- B. "la performance individuale relativa agli obiettivi assegnati", ovvero i risultati raggiunti dagli obiettivi del Piano performance 2024 – 2026 associati ai singoli responsabili di categoria EP in quanto questa componente incide solo per questa categoria;
- C. "i comportamenti adottati nell'espletamento delle proprie funzioni";
- D. "la costumer satisfaction".

Quanto sopra riportato è possibile sintetizzare nella tabella seguente:

Tabella 17 - Pesatura degli elementi che compongono la performance individuale del personale di categoria B, C, D ed EP.

CATEGORIA	Performance Organizzativa (%) (A)	Performance individuale (%) (B)	Comportamenti (%) (C)	Customer Satisfaction (%) (D)	Totale (%) (E)
Direttore Generale	20	50	10	20	100
Dirigenti	20	40	20	20	100
EP	20	40	20	20	100
B, C e D	20	----	70	10	100

L'Ateneo ha aderito al progetto "Good Practice 2023-2024" nel mese di ottobre 2023. Il grado di soddisfazione e i commenti sulla qualità di strutture, servizi e attività dell'Ateneo vengono rilevati attraverso l'erogazione dei questionari "Good Practice", che vengono compilati da tutta la comunità, studenti e dottorandi compresi. I risultati della rilevazione vengono poi condivisi con i Dirigenti e Responsabili di Area al fine di definire obiettivi organizzativi il cui raggiungimento viene costantemente monitorato.

La rilevazione del grado di soddisfazione dei servizi è stata effettuata attraverso la somministrazione di appositi questionari predisposti dai referenti nazionali del progetto. Gli stakeholder destinatari dell'indagine sono stati i seguenti:

- Personale docente e ricercatore e Dottorandi e Assegnisti (Questionario DDA)
- Personale Tecnico Amministrativo (Questionario PTA + Benessere Organizzativo)
- Studenti del I anno (Questionario studenti I anno)
- Studenti anni successivi al I (Questionario studenti anni successivi).

La comunità accademica è stata informata sulle finalità del Protocollo Efficacia del progetto Good Practice attraverso la pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale "Al via il progetto "Good Practice" e attraverso la pubblicazione di una specifica card sui canali social istituzionali; anche l'indagine rivolta agli studenti ha trovato uno spazio di presentazione sul sito, nella

seguente pagina web "Good Practice" - Indagine dedicata agli studenti" e attraverso la pubblicazione di un post sui canali social.

Si fa presente che:

- La prima rilevazione, rivolta al personale DDA e al personale tecnico amministrativo, è stata avviata il 22 febbraio 2024 attraverso una e-mail inviata dalla Direzione Generale, in cui si riepilogavano le informazioni circa il progetto e le sue finalità e si invitavano i destinatari a compilare il questionario. A questa prima e-mail, ne è seguita un'altra di promemoria da parte dell'indirizzo di posta del Rettore. Questa prima indagine è rimasta aperta fino al 26 marzo u.s.
- La rilevazione del questionario sul Benessere organizzativo, rivolta esclusivamente al personale tecnico - amministrativo, è stata avviata il 3 giugno 2024, attraverso una e-mail informativa da parte della Direzione Generale, a cui ha fatto seguito un'altra e-mail di promemoria inviata dall'indirizzo del Rettorato. L'indagine è rimasta aperta fino al 3 luglio u.s.
- La rilevazione del gradimento dei servizi rivolta agli studenti, sia a quelli del I anno che a quelli iscritti agli anni successivi, è partita lo scorso 26 giugno, a seguito di una e-mail informativa da parte della Direzione Generale e attraverso la pubblicazione di un apposito avviso sul sito istituzionale e sui canali social. L'indagine è rimasta aperta fino al 14 luglio.

Rammentando che l'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede che una delle dimensioni della valutazione individuale di tutto il personale e dello stesso Direttore Generale è correlata ai risultati delle indagini di Customer Satisfaction (Good Practice); pertanto, inizialmente si specifica che il tasso di partecipazione registrato per ogni tipologia di indagine sono i seguenti:

- Questionari DDA (Docenti-ricercatori, Dottorandi e Assegnisti): 155/853 (18,1%); i dati della partecipazione divisi per categoria sono: Docenti: 113/428 (26,4%); Assegnisti: 5/25 (20%) e Dottorandi: 37/400 (9,25%)
- Questionari PTA (Personale Tecnico Amministrativo): 141/333 (42%)
- Questionari Benessere Organizzativo (Personale Tecnico Amministrativo): 68/339 (20%) • Questionari Studenti del I anno: 115/2606 (4,4%)
- Questionari Studenti anni successivi al I: 261/10886 (2,4%)

Dai questionari compilati dal personale DDA emerge un quadro di customer satisfaction medio alto e in linea con il benchmarking degli Atenei di media dimensione; i servizi di supporto alla didattica e di supporto alla ricerca registrano una media di punteggio pari a 4,6. I servizi di amministrazione e gestione del personale (compresi i servizi per l'internazionalizzazione), i sistemi informatici e i servizi bibliotecari sono valutati con un punteggio medio di 4,50 a fronte di una media nazionale di 4,60.

Anche dai questionari compilati dal PTA emerge un quadro di customer satisfaction medio - medio alto e in linea con il benchmarking degli Atenei di media dimensione. I servizi meglio valutati, con una votazione superiore al 4 sono la contabilità, i sistemi informatici e i servizi di amministrazione e gestione del personale; i servizi che presentano maggiore criticità nell'efficacia percepita sono le infrastrutture e i servizi di campus, la comunicazione, il portale e i social media.

I questionari relativi al Benessere Organizzativo, compilati dal PTA restituiscono un quadro di customer satisfaction medio e in linea con il benchmarking degli Atenei di media dimensione. I servizi che presentano le maggiori criticità, sono l'equità percepita, soprattutto in relazione alla retribuzione, la carriera e lo sviluppo professionale e la performance organizzativa. I servizi che invece sono stati valutati con un punteggio superiore al 4 sono l'ambiente di lavoro, ed in particolare riscuote una buona valutazione la modalità del lavoro agile, la scarsa percezione di discriminazione, la soddisfazione verso il proprio lavoro e il rapporto con i colleghi, il senso di appartenenza all'istituzione, il rapporto responsabile&crescita, il rapporto responsabile&Equità e il rapporto responsabile&valutazione.

Dai questionari compilati dagli studenti del primo anno emerge un quadro di customer satisfaction medio, medio-alto, in alcuni campi leggermente inferiore rispetto al benchmarking degli Atenei di media dimensione. Una valutazione complessiva superiore al 4 e in linea con la media nazionale è ottenuta dai servizi bibliotecari e dal diritto allo studio.

Dai questionari compilati dagli studenti iscritti agli anni successivi al primo anno emerge un quadro di customer satisfaction medio, in alcuni campi leggermente inferiore rispetto al benchmarking degli Atenei di media dimensione, mentre si registra una valutazione alta, anche nel confronto con il dato nazionale, per l'internalizzazione, che ottiene un punteggio superiore al 5. Una valutazione complessiva superiore al 4 e in linea con la media nazionale è ottenuta dai servizi generali, le infrastrutture e la logistica, e dai servizi bibliotecari.

La rilevazione relativa all'anno 2024 è stata oggetto di attenta analisi da parte del direttore generale e i dirigenti al fine di verificare i punti di forza e le zone di criticità e individuare soluzioni migliorative. Le rilevazioni e l'analisi degli esiti sono stati poi condivisi con tutti i soggetti coinvolti nei processi di assicurazione della qualità. Si è proceduto ad un secondo monitoraggio nel marzo 2025. L'esame della rilevazione ha evidenziato una criticità nella bassa partecipazione dei rispondenti, soprattutto tra gli studenti, che ha reso gli esiti dell'indagine poco rappresentativi. Si è deciso di avviare numerose azioni di sollecitazione alla compilazione dei questionari e ad un monitoraggio capillare della partecipazione delle diverse tipologie di stakeholder (D.D.A. e P.T.A.). Il Politecnico di Milano, raccogliendo le istanze di più atenei aderenti al progetto, tra cui quello foggiano, ha deciso di anticipare la somministrazione del questionario di valutazione degli studenti ai primi mesi dell'anno, evitando così la sovrapposizione con la contestuale amministrazione dei questionari di gradimento sui servizi da parte del Presidio di Qualità, solitamente prevista nel mese di luglio. La valutazione complessiva dell'Ateneo è in linea con la media conseguita dagli Atenei medi (target di appartenenza dell'Ateneo) che hanno preso parte al progetto e che le aree che risultano critiche nell'efficacia percepita, trasversalmente alle tipologie di stakeholder, sono le infrastrutture e i servizi di campus, la comunicazione, il portale e i social media e, con riferimento ai questionari somministrati ai D.D.A., i servizi di supporto nella gestione dei corsi dei dottorati di ricerca, mentre con riferimento all'indagine sul Benessere Organizzativo riservato al P.T.A., sono emerse altre criticità. Ottimi i valori della ricerca e internazionalizzazione i cui parametri sono superiori alla media di benchmark nazionale. Si è rilevata una difficoltà di utilizzo, soprattutto da parte delle matricole, dell'applicativo di gestione delle carriere studenti ESSE 3. Le criticità rilevate sono state prese in carico e si sono adottate soluzioni migliorative.

Si è deciso di supportare l'attività delle segreterie didattiche e studenti con l'introduzione di tutor informativi per le procedure di immatricolazione che siano disponibili presso i Dipartimenti e che possano aiutare le aspiranti matricole a interagire con la piattaforma. Si procederà a

dare maggiore diffusione ai video tutorial per le procedure di immatricolazione. In coerenza con il Sistema AVA3 si avvierà un confronto con i rappresentanti della componente studentesca per rilevare e risolvere le più frequenti problematiche.

In ordine alle criticità riscontrate relativamente ai servizi di supporto nella gestione dei corsi dei dottorati di ricerca. Si ritiene che una possibile causa della bassa valutazione attribuita al servizio possa essere ascrivibile al fatto che più della metà dei dottorandi svolge il dottorato nazionale presso altre sedi universitarie e usufruisce dei servizi di supporto solo occasionalmente. Si è proposto l'avvio di un confronto con i rappresentanti dei dottorandi nei consigli di Dipartimento, con il personale dei servizi Alta Formazione dei medesimi Dipartimenti, con il personale del Servizio Dottorato dell'Amministrazione Centrale e con il Delegato rettorale ai Dottorati.

Rispetto alla valutazione medio-bassa, ma comunque in linea con la media degli Atenei medi, assegnata alla comunicazione, al portale e ai social media, si è deciso quanto segue:

- per favorire la comunicazione si propone di prevedere più occasioni di confronto e collegialità sugli aspetti che impattano con gli stakeholders;

- per migliorare l'accesso al portale si ricorda che è in corso un importante aggiornamento dei siti web sia a livello centrale che dipartimentale, nel primario interesse di garantire agli studenti e agli stakeholders una chiara visione delle attività e dei servizi; Si valuterà l'opportunità di avere un coordinatore unico, affiancato dai referenti dei singoli dipartimenti. Si consulteranno gli studenti per verificare quali sono le criticità nella navigazione del sito.

- rispetto alle criticità riscontrate in riferimento alle infrastrutture e ai servizi di Campus, si sottolinea che è stato cantierizzato il Piano di Sviluppo Edilizio che porterà miglioramenti complessivi in questo ambito.

Si è inoltre rilevato che sull'efficacia di alcuni servizi incide in maniera rilevante la carenza di personale TAB. IL PTFP 2025/2027, come aggiornato nella seduta del _____ ha destinato rilevante quota del turn over al rafforzamento dei servizi in sofferenza. L'indagine sul benessere organizzativo ha evidenziato alcune criticità segnalate dal PTA con riferimento all'equità percepita, soprattutto in relazione alla retribuzione, alla carriera e allo sviluppo professionale e la performance organizzativa. Si sono avviate numerose iniziative e occasioni di confronto e di discussione allargata rispetto a questioni di interesse per il P.T.A. al fine di aumentare la motivazione e il senso di appartenenza.

E' stata inoltre attivata un'apposita procedura finalizzata alla raccolta e gestione di reclami, segnalazioni e suggerimenti da parte degli studenti nei confronti dei Corsi di Studio. Si tratta di un importante strumento a supporto del processo di riesame e miglioramento continuo dei CdS, così come previsto anche dal nuovo Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari - AVA 3 e da quanto prescritto dal DM 1154/2021 e confluisce nel sistema di assicurazione della qualità dell'Ateneo con riferimento alla sua declinazione per la didattica.

Il 30 Ottobre 2023, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione hanno approvato le Linee Guida per la procedura di ricezione e gestione delle segnalazioni e dei reclami da parte degli studenti per garantire, in maniera uniforme per tutti i corsi di Laurea, la ricezione, l'analisi e il trattamento di reclami, segnalazioni e suggerimenti provenienti dagli studenti dei CdS dell'Ateneo oltre che per individuare le attività necessarie alla loro corretta gestione, a partire dalla presa in carico, da parte dei Corsi di Studio interessati. Tutti i Dipartimenti dispongono di un unico strumento per ricevere reclami, segnalazioni e suggerimenti provenienti dagli studenti

dei Corsi di Studio, la procedura informatizzata disponibile sul Ticketing Portal Helpdesk (helpdesk.unifg.it); l'informativa sulla nuova procedura è presente sui siti di tutti i Dipartimenti,

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 anni. L'assegnazione della quota premiale ha registrato un continuo aumento; infatti è cresciuta di circa il 18% rispetto al 2014. Si riporta di seguito la composizione dell'FFO assegnato all'Università di Foggia e la sua dinamica nel periodo 2014-2023 (Tabella 18).

Tabella 18 – Dinamica del FFO, anni 2014 - 2023

ANNI	FFO ASSEGNATO	QUOTA BASE	QUOTA PREMIALE	
			RICERCA-AUTONOMIA RESPONSABILE	RECLUTAMENTO
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	€ 47.769.880,00	€ 26.588.769,00	€ 10.680.269,00	€ 2.081.423,00
2021	€ 54.418.640,00	€ 27.468.334,00	€ 12.457.439,00	€ 3.287.890,00
2022	€ 55.805.284,00	€ 29.337.548,00	€ 12.995.815,00	€ 2.670.885,00
2023	€ 55.255.308,00*	€ 31.946.064,00	€ 14.168.948,00	€ 3.266.114,00

*quota finale comprensiva dei piani straordinari e degli ulteriori interventi una tantum e di riequilibrio

Il D.Lgs. n. 49/2012 ha introdotto alcuni significativi indicatori correlati ai risultati ottenuti dagli Atenei:

- indicatore delle spese di personale (Tabella 19);
- indicatore di indebitamento (Tabella 20);
- indicatore (Tabella 21) 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:

- 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;
- siano destinati al finanziamento di spese relative al personale dirigente e tecnico-amministrativo a tempo determinato o ai contratti di insegnamento.

Tabella 19 - Spese di personale

Indicatore di personale	Esercizio 2023
Spese per il personale a carico Ateneo (A)	44.353.565
FFO (B)	61.403.287
Programmazione Triennale (C)	456.888
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	13.639.036
TOTALE (E) =(B+C+D)	75.499.211
Rapporto (A/E) = < 80%	58,75%

L'indice di spesa del personale, per il 2023, si attesta al 58,75%.

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, sopratasse 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 20 – Indebitamento

Indicatore di indebitamento	Esercizio 2023
Ammortamento mutui (capitale+interessi)	269.615
TOTALE (A)	269.615
FFO (B)	61.403.287
Programmazione Triennale (C)	456.888
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	13.639.036
Spese di personale a carico Ateneo (E)	44.353.565
Fitti passivi a carico Ateneo (F)	55.000
TOTALE (G) = (B+C+D-E-F)	31.090.646
Rapporto (A/G) = < 15%	0,87%

L'indice di Indebitamento stimato, per il 2023, si attesta al **0,87%**.

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 21 - Sostenibilità economico finanziaria

Indicatore sostenibilità economico finanziaria	Esercizio 2023
FFO (A)	61.403.287
Programmazione Triennale (B)	456.888
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (C)	13.639.036
Fitti Passivi (D)	55.000
TOTALE (E) = (A+B+C-D)	75.554.211
Spese di personale a carico Ateneo (F)	44.353.565
Ammortamento mutui (G=capitale+interessi)	269.615
TOTALE (H) = (F+G)	44.623.180
Rapporto (82"%E/H) = > 1	1,69

L'indice di Sostenibilità economico finanziaria, per il 2023, si attesta al 1,69.

In una chiave di lettura complessiva e longitudinale, sulla base dell'ultimo sessennio, l'Università di Foggia si colloca tra i migliori 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 il 47% degli studenti (n. 6.185 su n. 13.152) ricade nella no tax area, mentre il 23% (n.3.173 su n. 13.152) è compreso nella fascia ISEE "13.000 – 29.999" euro, con media contributiva pari a 484,00 euro. A ciò, ai fini di una maggiore completezza informativa, si aggiunga che la minore contribuzione dell'Ateneo è pari a -63% (euro 484,00 su 1297,00) rispetto alla media nazionale; - 31% (euro 484,00 su 698,00) rispetto a quella meridionale; - 21% (euro 484,00 su 615,00) 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
SANDRO SPATARO	Coordinamento delle attività finalizzate alla stesura del Piano della Performance	Esperienza pluriennale nella direzione dei processi tecnici amministrativi	Direttore Generale
MARTA SEVI	Coordinamento delle attività finalizzate alla stesura del Piano della Performance	Esperienza pluriennale nella direzione dei processi tecnici amministrativi	Dirigente
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
DOMENICO SAVASTANO E PATRIZIA NUZZIELLO	Curano gli aspetti tecnici relativi all'elaborazione della documentazione citata: collaborazione alla stesura dei contenuti del piano della performance	Esperienza pluriennale nel supporto alla gestione di processi di valutazione	Collaboratori del responsabile dell'Area Pianificazione Strategica, controllo di gestione e valutazione della performance

5. PARI OPPORTUNITÀ

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 2024 ha continuato a promuovere azioni volte a implementare la parità e pari opportunità tra uomini e donne, al fine di garantire 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.

Il 27 novembre 2024 è stato approvato in Consiglio di Amministrazione il rinnovo della Convenzione con l'Associazione "Impegno Donna" per l'erogazione di un corso di formazione sulla Violenza di genere. Il Servizio minori, famiglie e pari opportunità della Regione Puglia, in attuazione della D.G.R. 982/2019, nonché del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017/2020, con la D.G.R. 1556/2019 "Adozione del Piano integrato di interventi per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere 2019 - 2020", individuando le azioni relative all'attività di implementazione dei flussi informativi, delle azioni di comunicazione, informazione e formazione a valere sulle risorse di cui al DPCM 9 novembre 2018, ha definito e promosso un "Progetto pilota" da realizzare con le Università pugliesi per la promozione di corsi di studio relativi al tema della violenza contro le donne nell'ambito degli indirizzi universitari che, a vario titolo, formano quante/i in futuro potrebbero occuparsi professionalmente di questo fenomeno, anche valorizzando l'esperienza professionale delle/dei referenti territoriali dei servizi specialistici e generali (Centri antiviolenza, servizi territoriali, FF.OO, etc.). Il "Progetto pilota" prevede che la gestione amministrativa delle attività è affidata ai Centri antiviolenza (anche attraverso l'associazione di secondo livello che rappresenti la rete dei Centri antiviolenza pugliesi), a seguito di Accordi di collaborazione su base progettuale da realizzarsi con le Università pugliesi. Considerato che si sono tenute la prima edizione del Corso di Perfezionamento e Aggiornamento Professionale in "Strumenti e metodologie per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere", a.a. 2022-2023 e la seconda edizione del medesimo Corso di Perfezionamento e Aggiornamento professionale nell'a.a. 2023-2024, il CUG ha proposto al consiglio di amministrazione di aderire alla convenzione con l'Associazione "Impegno Donna" che è stata approvata nel mese di novembre.

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di Ateneo, al fine di dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, ha valutato positivamente nella seduta del 22/10/2024, vista la già precedente attivazione avviata in via sperimentale dal CUG nella precedente programmazione triennale, il prosieguo delle attività di uno "Sportello di ascolto" con il compito di fornire un supporto psicologico a favore e rivolto dunque a tutte le componenti universitarie: personale docente, personale tecnico amministrativo e componente studentesca. Tale sportello, nato nel 2021, e ospitato presso la sede del Dipartimento di Studi umanistici. Lettere e beni culturali, è frutto di una convenzione sempre con l'Associazione "Impegno Donna" approvata dal consiglio di amministrazione nella seduta del 27 novembre 2024.

Il 13 novembre scorso, il Senato Accademico ha approvato le Linee guida sul Linguaggio di genere. Il CUG in considerazione della Direttiva 23 maggio 2007 (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche) con la quale si imponeva alle pubbliche amministrazioni di utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio e di curare in tal senso la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale e che il Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze, in collaborazione con l'Accademia della Crusca, ha

varato nel 2012 un ambizioso progetto, "*Genere e linguaggio*" e ha proposto le Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo; considerato che nonostante le raccomandazioni europee e l'impegno di studiose e studiosi, non è ancora diffusa una matura sensibilità verso la discriminazione di genere nei documenti, nel 2018 ha adottato alcune Raccomandazioni sul linguaggio di genere pubblicate sul sito di ateneo e nel 2024 ha voluto sottoporre all'approvazione del S.A. le Linee guida sul Linguaggio di genere che saranno presentate nel 2025 in un incontro pubblico.

Il 22 ottobre 2024, il CUG ha proposto di aderire alla Fondazione RIGEL: nata da un'idea della Rete nazionale dei CUG, la Fondazione offre percorsi formativi e di sviluppo culturale, sociale ed economico legati a parità di genere, inclusione, diversità, etica, equità, sostenibilità, responsabilità sociale e benessere organizzativo, fornendo assistenza in ambito organizzativo, giuridico e legale. Rigel si rivolge alle Istituzioni, agli enti pubblici e privati, alle aziende, agli organismi di parità, ai Comitati unici di garanzia, alla Rete Nazionale dei CUG e alle altre reti, al settore educativo, ai cittadini e alle cittadine. Si rivolge a tutte le organizzazioni che condividono l'obiettivo di creare benessere sul posto di lavoro.

Il 19 novembre alle 10.00, presso la sala 3 del padiglione 152 della Fiera del Levante di Bari, con un incontro pubblico dal titolo "Ben essere in rete: una prospettiva regionale per un diverso genere di punto di vista", è partito il percorso che alcuni Comitati Unici di Garanzia del territorio regionale, hanno deciso di intraprendere, e che li vede coinvolti nella condivisione di iniziative, progettualità, obiettivi. L'iniziativa, partita su impulso del CUG di Regione Puglia, ha visto l'avvicinamento spontaneo di altri Comitati del territorio [le ASL di Bari, BT e Foggia; le Università di Bari, del Salento, di Foggia e il Politecnico; la Città Metropolitana di Bari e l'avvio di incontri periodici di confronto e riflessione.

La Rete, ad oggi informale, nasce anche come ramo regionale della Rete Nazionale dei CUG, una rete spontanea nata nel 2015 per volontà delle presidenti e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche Italiane.

Il CUG, nella riunione del 6 novembre 2024 ha proposto di sottoporre all'attenzione del consiglio di amministrazione dell'Università di Foggia la possibilità di esonerare in forma totale dal pagamento delle tasse, le studentesse e gli studenti vittime di violenza di genere. A tal fine è necessaria una certificazione da parte di un centro antiviolenza o da case rifugio o servizi sociali delle ASL.

Il CUG ha anche proposto di sottoporre all'attenzione del C. di A. l'esonero totale dal momento in cui viene chiesto fino alla fine del percorso secondo la durata legale di esso, la verifica annuale sarà una decisione del consiglio di amministrazione e ad ogni modo solo dopo valutazione specifica dei casi singoli.

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 2024 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 2023-2025" 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 2023, 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) :** è avvenuta all'interno del Piano Strategico d'Ateneo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del mese di dicembre 2023, gli indicatori per monitorare i progressi conseguiti e i target per stabilire i livelli attesi degli obiettivi stessi.

d) **La definizione degli obiettivi operativi del Piano Performance (fase 4):** Nel mese di gennaio 2024, sono stati definiti di concerto tra il Direttore Generale ed i Dirigenti.

e) **La definizione degli obiettivi operativi individuali (fase 5):** Nel mese di febbraio 2024, sono stati definiti di concerto tra i Dirigenti e il personale di categoria EP.

f) **La condivisione con gli organi di governo (fase 6):** è avvenuta il 31 gennaio 2024 quando il Piano della Performance (all'interno del PIAO), su proposta, del Direttore Generale, è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione.

g) **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.

h) **Le fasi del monitoraggio del sistema (fase 8) e di revisione dello stesso (fase 9):** il monitoraggio del piano della performance anno 2024 è avvenuto nel mese di settembre con riferimento alla data del 31 luglio 2024. Tale monitoraggio è stato approvato dagli organi di governo.

i) **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 2025.

Figura 3 - Processo del ciclo della performance

Nr.	Definizione	Responsabilità	2023			2023	2024														2025
			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 del Piano Performance	Gruppo di lavoro(*)																			
5	La definizione degli obiettivi individuali 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 2024 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 2024 l'Ateneo ha aderito al progetto Good Practices (GP) al quale partecipano la maggior parte degli Atenei italiani al fine di poter approfondire e migliorare il coinvolgimento dei stakeholder interni ed esterni 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:

Punti di forza	Punti debolezza
Utilizzo diffuso di strumenti e tecniche di assicurazione della qualità (v. AQ)	
	Rafforzamento delle azioni utili all'ingresso a regime del controllo di gestione.
Definizione chiara delle % legate agli obiettivi (tabelle riportate nel SMVP) e di quelle legate ad altri parametri	
Partecipazione e supporto del personale tecnico amministrativo nelle fasi di pianificazione e definizione di indicatori e target di performance individuale	
Maggiore sensibilità del personale tecnico-amministrativo al risultato e alle criticità	
Maggiore attenzione alla fase di budgeting.	

ALLEGATO 1

OBIETTIVO STRATEGICO (SPECIFICO I LIVELLO)	OBIETTIVO OPERATIVO (II LIVELLO)	OBIETTIVO OPERATIVO (III LIVELLO)	INDICATORI	UNITA' DI MISURA	TARGET	RISULTATO	VALUTAZIONE
DI.1 Aumentare l'efficacia e l'attrattività dell'offerta formativa	DI.1.1 Revisionare l'offerta formativa	Ricognizione e revisione degli ordinamenti didattici dei CDS	Tasso di copertura	%	≥ 60%	100%	1
		Implementazione del Libretto-diario delle scuole di specializzazione di area sanitaria: completamento delle attività di caricamento dati e associazione alle coorte 2020/2021.	Numero Scuole che hanno avviato la gestione in Esse3	%	≥ 100%	85%	0.85
	DI.1.2 Rendere l'offerta formativa più efficace ed attrattiva	Attivazione iniziative di orientamento ed interazione con le scuole superiori ed azioni divulgative	Numero di iniziative	n.	≥ 15	25	1
		Attivazione di corsi per le competenze trasversali e l'occupabilità	Numero di corsi	n.	≥ 1	3	1
		Elaborazione di linee guida per studenti con BES	Numero eventi	n.	≥ 2	2	1
		Reclutamento peer career advising	Pubblicazione bando	S/N	S	S	1
DI.2 Promuovere la qualità e l'innovazione delle attività didattiche	DI.2.1 Promuovere una didattica innovativa	Rafforzamento e ampliamento delle attività svolte dal Centro di formazione della docenza di Ateneo	Attivazione bandi	n.	≥ 1	3	1
DI.3 Favorire l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e la mobilità studentesca	DI.3.1 Potenziare l'attrattività internazionale dei CdS	Completamento della traduzione delle pagine, non ancora in lingua inglese, del sito web Dipartimentale di Ateneo e dei Dipartimenti	Numero di pagine	%	100%	Rinviato	-----

		Completamento della traduzione dei regolamenti in lingua inglese	Numero regolamenti	n.	≥ 6	Rinviato	Nulla
		Attivazione di eventi di divulgazione scientifica in ambito HR	Numero eventi	n.	≥ 2	7	1
	DI.3.2 Potenziare l'attrattività internazionale dei CDS	Erogazione corsi in lingua inglese per la certificazione linguistica del personale tecnico amministrativo (PRO3)	Numero di corsi	n.	1	1	1
		Realizzazione iniziative di training su metodologie didattiche innovative a carattere internazionale rivolte ai docenti	Numero di iniziative	n.	≥ 1	1	1
		Attivazione di accordi bilaterali tipo Erasmus ed extra UE	Numero di accordi	n.	≥ 2	2	1
		Redazione della guida in lingua inglese per gli studenti incoming	Guida	S/N	S	S	1
		Attivazione di eventi di promozione dei programmi di mobilità	Numero di eventi	n.	≥ 2	2	1
		Attivazione di corsi in lingua inglese per l'acquisizione della certificazione linguistica	Numero di corsi	n.	≥ 1	2	1
		Mobilità per ricerca tesi extra UE	Numero laureandi	n.	4	4	1
		Iniziativa a supporto dell'integrazione dello studente straniero	Ambassador student	S/N	S	S	1
R.1 Promuovere e ottimizzare l'attività di ricerca in un'ottica competitiva	R.1.1 Sostenere il finanziamento di progetti di ricerca di Ateneo	Emanazione bando PRA 2024	Bando	S/N	S	S	1
		Promozione delle opportunità offerte dai contratti trasformativi con i maggiori editori	Incremento pubblicazioni Open Access	n.	≥ 3	3	1
		Attivazione biblioteca digitale	Biblioteca digitale	S/N	S	S	1
	R.1.2 Incrementare/ottimizzare	Aggiornamento inventario dei beni mobili di Ateneo	Numero di strutture	n.	≥ 2	2	1

	zare le risorse strumentali e tecnologiche in dotazione ai Dipartimenti						
R.2 Promuovere la qualità e la produttività della ricerca in un'ottica competitiva e internazionale	R.2.1 Promuovere la comunicazione scientifica intra/interdipartimentale per favorire collaborazioni interdisciplinari e implementare le politiche di internazionalizzazione scientifica	Organizzazione di cicli di seminari scientifici intra e interdipartimentali e/o conferenza scientifica e/o notte dei ricercatori	Numero di cicli	n.	≥ 2	2	1
	R.2.2 Potenziare le progettualità e la capacità di attrarre risorse in un'ottica competitiva e internazionale	Partecipazione a bandi competitivi con altri Atenei o enti anche internazionali nel triennio	Numero progetti attivati	n.	≥ 2	2	1
IRS.1 Incrementare l'impatto e la responsabilità sociale verso gli studenti e il territorio	IRS.1.1 Promuovere una cultura della pianificazione e del confronto aperto	Monitoraggio periodico dell'attuazione del Piano Strategico	Numero di pubblicazioni sul sito	n.	≥ 1	1	1

		Incrementare il numero delle convenzioni esterne	Convenzioni	n.	≥ 2023 (37)	37	1
	IRS.1.2 incentivare le azioni orientamento e placement e stimolare la progettualità degli studenti	Realizzazione specifici eventi per l'orientamento in entrata	Numero di eventi	n.	≥ 2	2	1
IRS.2 Promuovere lo sviluppo culturale, l'innovazione e la sostenibilità sociale, ambientale ed economica dell'Ateneo	IRS.2.1 Potenziare le azioni di divulgazione scientifica e culturale e quelle di trasferimento tecnologico	Potenziare l'innovazione tecnologica, la comunicazione e gli scambi con il territorio	Numero di contratti interazioni e incontri con gli stakeholder attivati per la valorizzazione dei risultati di ricerca per la candidatura di progetti	n.	≥ 30	102	1
		Realizzazione di una piattaforma di networking finalizzata alla gestione dei rapporti con gli stakeholder e con il territorio	Piattaforma	S/N	S	S	1
	IRS.2.2 Incrementare la sostenibilità ambientale, sociale ed economica dell'Ateneo	Avvio del processo di creazione dei fascicoli digitali degli immobili tramite metodologia BIM	Creazione fascicolo	n.	≥ 2	2	1
		Aggiornamento del regolamento di contabilità e redazione del manuale tecnico operativo di contabilità	Regolamento aggiornato e manuale	S/N	S	S	1

		Adeguamento strutture edilizie per sostenibilità	Affidamento interventi	S/N	S	S	1
		Completare il sistema di accesso ai desk dei propri pc utilizzando una particolare configurazione del desktop sul cloud di google	Percentuale di completamento	%	100%	100%	1
		Riduzione dei tempi di pagamento fornitori	Proposta del manual al CdA	S/N	S	S	1
		Avvio del sistema di controllo di gestione a supporto delle decisioni	Numero report	n.	≥ 2	Rinviato	-----
		Avvio utilizzo ambienti software ad hoc	Avvio effettivo utilizzo	%	75%	100%	1
		Implementazione per gestione lavoro agile	Realizzazione intervento	S/N	S	S	1
		Definizione manuale operativo per efficienza energetica	Manuale operativo	S/N	S	S	1
		Organizzazione workshop formativi riservati al personale tecnico amministrativo sulla diffusione dei concetti di etica e prevenzione della corruzione	Numero di workshop	n.	≥ 4	10	1
		Monitoraggio del "Pantouflage", così come espressamente previsto nel Piano nazionale anticorruzione 2023/2025	Numero report	n.	≥ 1	10	1
		Informatizzazione del registro degli accessi, attraverso procedure di semplificazione e reingegnerizzazione	Registro degli accessi	S/N	S	S	1
		Miglioramento dei servizi organizzativi a supporto delle prestazioni della clinica odontoiatrica	Percentuale risposte positive questionario sulla customer satisfaction	%	70%	96.3%	1

		Attivare un sistema di accesso al desk del proprio pc utilizzando una particolare configurazione del desktop sul cloud di google	Roaming profile sul cloud di google	%	10%	100%	1
RUB.1 Valorizzare studenti e <i>alumni</i>	RUB 1.1 Ampliare i servizi a favore degli studenti e degli <i>alumni</i>	Promozione di nuove forme di collaborazione integrata e sistematica con gli stakeholder del territorio	Numero di nuove forme di collaborazione	n.	≥ 3	6	1
	RUB.1.2 Aumentare il coinvolgimento degli studenti nei processi decisionali e nella fornitura dei servizi	Potenziamento rete wi-fi	Realizzazione intervento	%	80%	Rinviato	-----
		Potenziare il backbone dei dipartimenti	Potenziamento	S/N	S	S	1
		Predisposizione di un sistema di reclami informatizzato e in forma anonima	Realizzazione di intervento	S/N	S	S	1
		Miglioramento del supporto fornito dai servizi di segreteria studenti	Media dei risultati sulla customer satisfaction	n.	≥ 3	3,34	1
		Miglioramento del supporto fornito dai servizi di segreteria didattica	Media dei risultati sulla customer satisfaction	n.	≥ 3	4,60	1
		Miglioramento del supporto fornito dai servizi di biblioteca	Media dei risultati sulla customer satisfaction	n.	≥ 3	4,74	1
RUB.2 Promuovere il benessere organizzativo	RUB.2.1 Valorizzare le competenze del personale tecnico-amministrativo	Aggiornamento dei regolamenti PEO/PEV/Conferimento incarichi	Regolamenti aggiornati	S/N	S	Rinviato	-----
		Partecipazione al progetto Good Practice coordinato dal politecnico di Milano	Report	S/N	S	S	1
		Aggiornamento del codice etico e di comportamento	Aggiornamento	S/N	S	S	1

		Formazione a neo-assuntie ai dipendenti passati a ruoli o funzioni superiori o trasferiti.	Attuazione percorsi di formazione previsti dal piano della formazione	n.	≥ 2	7	1
		Attivazione di corsi di formazione per un numero di ore non inferiore a 24/cad	Numero dei corsi	S/N	S	S	1
	RUB.3.2 De-burocratizzare le procedure e gli adempimenti amministrativi per professori e ricercatori	Revisone del regolamento in materia di reclutamento del personale docente	Regolamenti aggiornati	n.	≥ 1	Rinviato	-----
CU.1 Riqualificare e ristrutturare gli spazi acquisiti	CU.1.1 Individuare i finanziamenti e i fondi da destinare alla ristrutturazione e riqualificazione della Caserma Miale, del Conventino	Allestimento gara per la riqualificazione della Caserma Miale	Indizione gara	S/N	S	Rinviato	-----
		Allestimento, indizione e aggiudicazione gara lavori per ristrutturazione del Conventino	Indizione gara	S/N	S	S	1
	CU.1.2 Individuare i finanziamenti e i fondi	Canterizzazione e attivazione lavori per ulteriore lotto polo biomedico (dipartimento eccellenza)	Avvio lavori	S/N	S	S	1

	da destinare alla realizzazione del "Corpo Aule" dei Dipartimenti di Area Medica e dell'intervento edilizio del progetto "Dipartimento di Eccellenza"						
		Piano fattibilità tecnico-economica edificio dipartimento di eccellenza DAFNE	Realizzazione piano	S/N	S	Rinviato	-----
CU.2 Mantenere e individuare ulteriori spazi per la realizzazione delle missioni, della gestione e delle attività istituzionali dell'Ateneo in coerenza con la pianificazione strategica	CU.2.1 Creare una cabina di regia permanente con il territorio	Costruire una cabina di regia per pianificare gli interventi sul territorio secondo l'impostazione europea del Next Generation Europe attraverso accordi programmatici	Numero di interventi, iniziative, corsi, accordi	n.	≥ 10	Rinviato	-----
	CU.2.2 Manutenzione degli spazi e delle strutture dell'Università	Definizione di schede descrittive dei laboratori quali strumento di supporto per la valutazione del rischio lavorativo	Schede	S/N	S	S	1

ALLEGATO 2

Documento	Data			Link Documento
	Approvazione	Pubblicazione	Aggiornamento	
Sistema di misurazione e valutazione della performance	31/01/2024	31/01/2024	-----	https://www.unifg.it/sites/default/files/2024-04/sistema-misurazione-valutazione-performance-2024.pdf
Piano della Performance	31/01/2024	31/01/2024	-----	https://www.unifg.it/sites/default/files/2024-02/piano-integrato-attivita-organizzazione-piao-2426.pdf
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	31/01/2024	31/01/2024	-----	https://www.unifg.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-la-prevenzione-della-corrruzione-e-della-trasparenza