

UNIVERSITÀ
DEGLI
STUDI DI
MESSINA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



2014

Sommario

1. PRESENTAZIONE 3

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI 3

 2.1 *Il contesto esterno di riferimento* 3

 2.2 *L'amministrazione* 11

 2.3 *I risultati raggiunti* 11

 2.4 *Le criticità e le opportunità* 12

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI 14

 3.1 *Albero della performance* 14

 3.2 *Obiettivi strategici* 22

 3.3 *Obiettivi e piani operativi* 23

 3.4 *Obiettivi individuali* 23

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' 24

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE 25

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* 25

 6.1 *Fasi, soggetti, tempi e responsabilità* 26

 6.2 *Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.* 26

1. PRESENTAZIONE

In attuazione di quanto previsto all'art. 13, comma 6, lett. b del D. Lgs. n. 150/2009 e conformemente alle linee guida deliberate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, oggi ANAC (Autorità nazionale anticorruzione), l'Università degli Studi di Messina presenta la relazione sulla performance relativa all'anno 2014. La relazione è strutturata sulla base delle indicazioni fornite con la delibera n. 5/2012 della CIVIT; insieme con il rendiconto del raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano della performance generale e lo stato di pianificazione della performance per il prossimo triennio, in essa si espongono lo stato dell'attuazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore.

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

2.1 *Il contesto esterno di riferimento*

L'Università Italiana dal 1989 ad oggi è stata oggetto di un lungo e profondo processo di riforma che, unitamente alla contingente depressione economica del Paese, ha radicalmente trasformato il contesto di riferimento del sistema universitario nazionale.

L'Autonomia universitaria, la riforma del 1999 e la riforma "Gelmini", i provvedimenti di finanza pubblica di riduzione dell'FFO, l'attuazione della c.d. riforma "Brunetta" (D.lgs. n. 150/09) e le più recenti manovre finanziarie hanno imposto alle Università una razionalizzazione delle risorse proprie e dell'offerta accademica, un riassetto delle strutture amministrative e di ricerca ed una revisione delle scelte strategiche secondo una logica *marketing-oriented* di input e output.

La forte limitazione della dotazione finanziaria di provenienza pubblica (GRAF.1-2) insieme con il generale decremento nelle nuove iscrizioni (GRAF.3) è la sfida più difficile che gli Atenei Italiani devono fronteggiare attraverso nuove linee strategiche.

Graf.1 – Entrate delle Università statali italiane (milioni di euro) - Rapporto ANVUR sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2013.¹

Anno	Entrate						Totale
	FFO	Finalizzate da MIUR	Finalizzate da altri soggetti	Entrate contributive	Alienazione beni patrimoniali e prestiti	Entrate diverse	
2000	5.564,4	1.164,2	920,3	983,9	227,4	213,6	9.073,7
2001	6.010,5	1.110,9	1.160,5	1.044,3	209,3	230,0	9.765,5
2002	6.064,0	1.012,7	1.314,9	1.143,4	436,2	267,7	10.239,0
2003	6.158,8	1.045,1	1.406,8	1.269,4	200,9	285,0	10.366,0
2004	6.451,6	1.043,5	1.463,5	1.370,6	302,5	336,6	10.968,3
2005	6.893,8	1.086,5	1.730,0	1.444,3	417,7	346,2	11.918,4
2006	7.011,3	933,5	1.942,3	1.514,3	407,0	455,8	12.264,3
2007	7.169,3	1.131,4	2.178,1	1.624,4	453,1	444,1	13.000,4
2008	7.372,3	1.097,5	2.370,8	1.646,2	486,7	596,3	13.569,9
2009	7.391,0	960,1	2.364,6	1.670,6	386,8	432,9	13.206,2
2010	7.116,7	1.134,8	2.402,0	1.699,4	285,9	393,3	13.032,1
2011	6.901,0	1.514,7	2.416,9	1.759,0	141,4	456,7	13.189,7
2012	6.919,4	1.106,0	2.327,4	1.772,5	333,1	436,3	12.894,7

(Fonte: MIUR – Conti Consuntivi)

¹ Analizzando le principali voci, riportate nella tabella, si osserva come tra il 2000 e il 2008 la crescita complessiva delle entrate sia stata determinata sia dall'incremento dei trasferimenti dal MIUR, in particolare FFO ed entrate finalizzate, sia dalla crescita delle entrate contributive e delle entrate finalizzate da altri soggetti. Dal 2008, nonostante il continuo aumento delle entrate contributive, si assiste alla stabilizzazione delle entrate finalizzate da altri soggetti, più che raddoppiate dall'inizio dello scorso decennio, e alla sensibile riduzione dei trasferimenti dal centro, determinando un complessivo calo delle entrate delle università.

Fondo di finanziamento ordinario (FFO);

- Entrate finalizzate da MIUR (costituite da: contratti/convenzioni/accordi programma con il MIUR; trasferimenti da Stato per investimenti, in edilizia universitaria e progetti di ricerca di rilevante interesse nazionale, e correnti, per borse di studio, assegni di ricerca, attività sportiva, altri fondi per il finanziamento delle università e fondi piani di sviluppo);
- Entrate finalizzate da altri soggetti (costituite da: contratti/convenzioni/accordi programma con altri ministeri, Unione Europea, organismi pubblici esteri o internazionali, Regioni e Province autonome, Province, Comuni, enti di ricerca, altre amministrazioni pubbliche e altri soggetti; attività commerciale; tariffe per l'erogazione di servizi agli studenti; altre vendite di beni e servizi; finanziamenti di altri ministeri per ricerca scientifica; contributi e trasferimenti correnti da altri soggetti; ed, infine, da entrate derivanti da trasferimenti per investimenti da altri soggetti);
- Entrate contributive (relative ai corsi di laurea - vecchio e nuovo ordinamento, Master di I e II livello, Dottorati, scuole di specializzazione e perfezionamento);
- Entrate derivanti dall'alienazione di beni patrimoniali e prestiti;
- Entrate diverse (ottenute come differenza tra le entrate totali e la somma delle altre macro voci sopracitate).

Graf.2 – Andamento delle principali componenti delle entrate delle Università statali italiane (valori percentuali sul totale delle entrate) - Rapporto ANVUR sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2013².



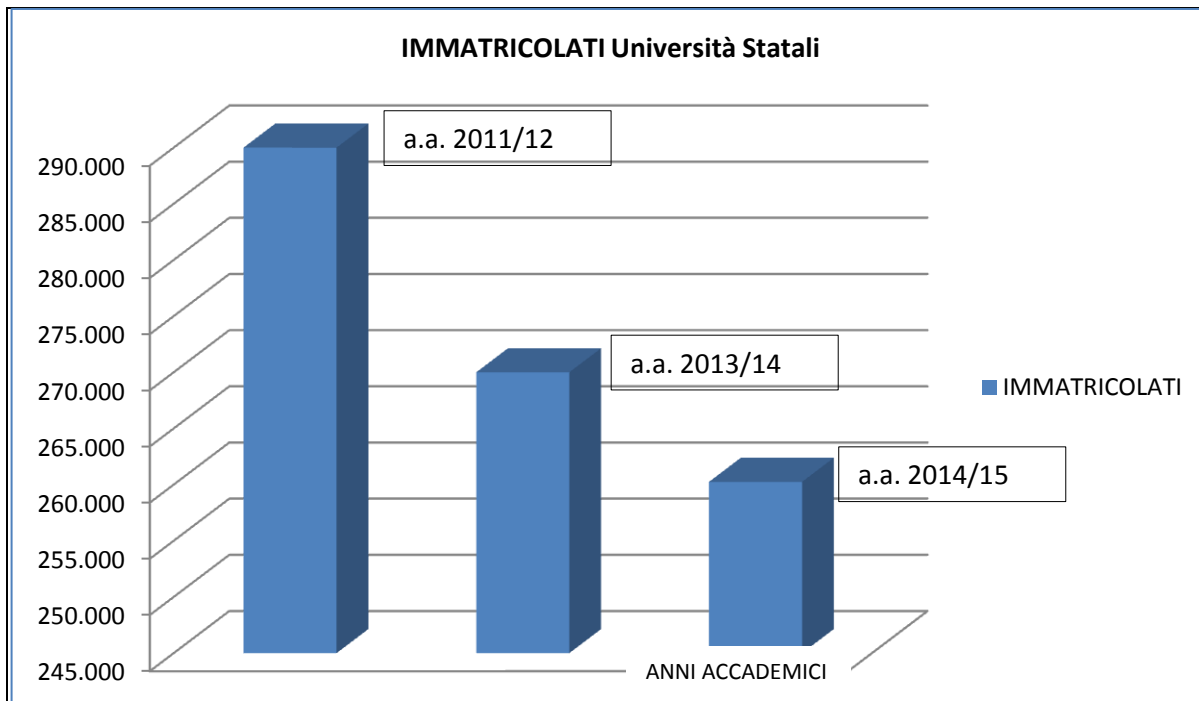
(Fonte: MIUR – Conti Consuntivi)

Nell'a.a. 2014/15 i giovani che sono entrati per la prima volta all'università sono appena 260.245, il 3,4 per cento in meno rispetto a dodici mesi prima, quando gli immatricolati sfiorarono i 270mila. Un calo che difficilmente potrà essere colmato dai nuovi ingressi degli atenei che non hanno ancora comunicato i propri iscritti - che tutti assieme fanno registrare circa 2mila e 600 iscritti all'anno (Banca dati MIUR 2015- Indagine su iscritti e immatricolati).

Soltanto tre anni fa – nell'a.a. 2010/2011 - gli immatricolati furono quasi 290mila (Banca dati MIUR 2011- Indagine su iscritti e immatricolati) (graf. 3).

² Esaminando l'incidenza delle diverse voci sul totale delle entrate, si evidenzia una netta riduzione della quota coperta da trasferimenti del MIUR a favore delle risorse acquisite direttamente dalle università tramite le tasse di iscrizione e le entrate finalizzate da altri soggetti: il Fondo di finanziamento ordinario passa, infatti, dal 61,3% del 2000 al 53,7% del 2012, con un decremento di 12,4 punti percentuali, le entrate finalizzate da MIUR si riducono di 4,2 punti, passando dal 12,8% al 8,6%, mentre le entrate finalizzate da altri soggetti passano dal 10,1% del 2000 al 18% del 2012, registrando un incremento di 8 punti percentuali, e le entrate contributive crescono di 3 punti passando dal 10,8% del 2000 al 13,8% del 2012.

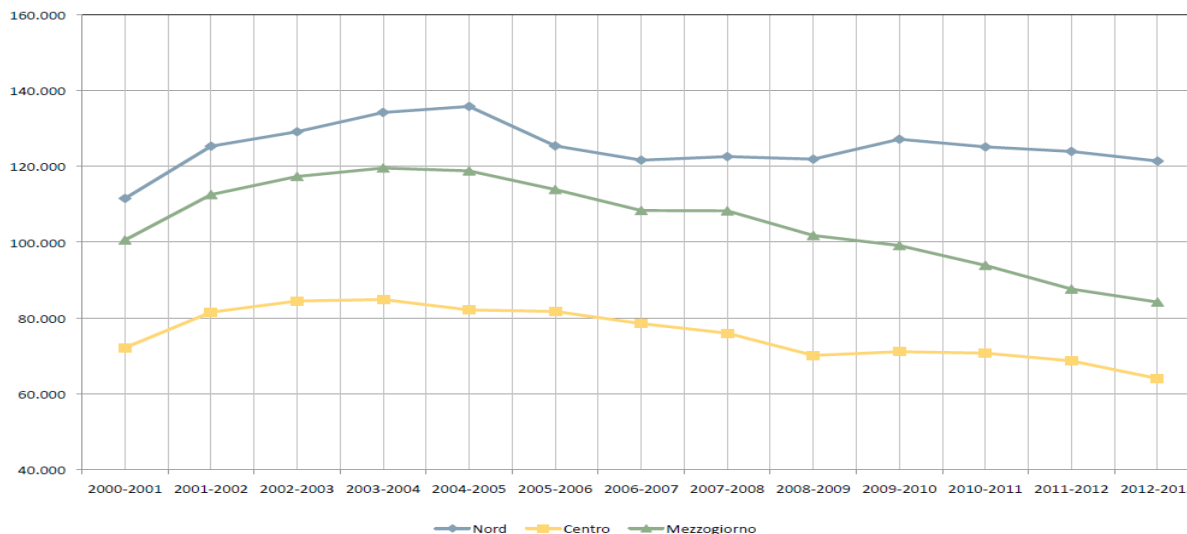
Graf.3 – Trend al ribasso delle immatricolazioni delle Università statali italiane, anni dal 2011 al 2015.



Fonte: Banche Dati MIUR

Un altro dato rilevante, riscontrabile dal trend delle immatricolazioni italiane, è la disomogenea capacità di attrazione delle iscrizioni a seconda dell'area geografica di ubicazione dell'Università. Dato che risente, certamente, anche dell'effetto del fenomeno di "fuga dei cervelli" dalle zone del Sud Italia a quelle del Centro/Nord e del Nord (GRAF.4).

Graf.4 – Trend immatricolati in Italia per ripartizione geografica del corso di studi- Rapporto ANVUR sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2013³.



(Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti)

Il valore del tasso di passaggio dalla scuola all'università rilevato nell'a.a. 2012/2013 esaspera la forte diversificazione per area geografica sempre a **svantaggio del Sud**. La propensione più alta a continuare gli studi, viene registrata al Nord-ovest (54,3%) mentre la più bassa nel Sud (47,4%) e nelle Isole (42,6%)⁴. (GRAF.5).

GRAF.5 - Diplomati alle scuole secondarie di secondo grado nell'anno 2012 che si sono immatricolati all'università nell'a.a. 2012/2013, per area geografica della scuola (valori percentuali)

Area Geografica	Immatricolati
Nord-ovest	54,3
Nord-est	52,5
Centro	52,4
Sud	47,4
Isole	42,6
ITALIA	50,1

Fonte: Banca Dati MIUR 2014

Tale diversificazione risulta ancora più evidente dall'analisi condotta a livello regionale: sotto la media nazionale si collocano le regioni del Mezzogiorno ad eccezione del Molise e della Basilicata.

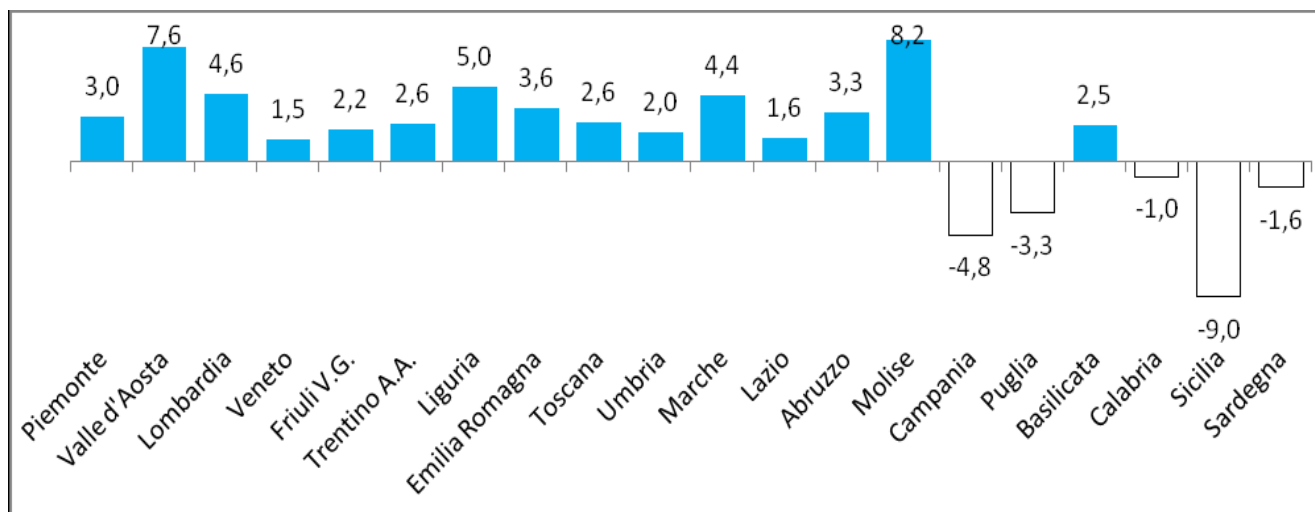
Dal confronto con l'anno accademico 2011/12 emerge che anche il maggior decremento nelle

³ Gli andamenti delle immatricolazioni per ripartizione geografica mostrano la sostanziale stabilità del Nord, dove il numero di immatricolati negli ultimi sette anni oscilla intorno ai 120.000 studenti; un calo del Centro, da 82.100 a 64.028 tra il 2004/05 e il 2012/13 e un calo nettamente più pronunciato nel Mezzogiorno, dove le immatricolazioni sono scese da 118.752 a 84.169. Il rapporto tra immatricolati e diplomati risulta nelle regioni del Mezzogiorno nettamente inferiore al resto del Paese.

⁴ MIUR- Direzione Generale per gli Studi, la Statistica e per i Sistemi Informativi – Servizio statistico- Focus "Il passaggio dalla scuola secondaria di secondo grado all'Università"-2014.

immatricolazioni nell'a.a. 2012/13 si registra in **Sicilia**⁵ (GRAF.6).

Graf.6 - Diplomati nell'anno 2012 che si sono immatricolati nell'a.a. 2012/2013, per regione della scuola (differenze percentuali rispetto al valore nazionale).



Fonte: Banca Dati MIUR 2014

La sfida delle Università statali oggi, soprattutto al Sud, è tutta nelle capacità di trasformazione degli Atenei da soggetti pubblici autoreferenziali a attori competitivi sul mercato. **La componente amministrativa** per la sua funzione strumentale alle *mission* degli Atenei è, pertanto, chiamata ad **una maggiore specializzazione** con uno sforzo di flessibilità in termini di **performance** e **valutazione**.

Il contesto interno

L'**Università di Messina** risente della situazione nazionale e ripropone al suo interno i passaggi obbligati della grande riforma del sistema universitario. L'emanazione del nuovo Statuto (DR 1244/2012 e 3429/2014), la riorganizzazione dei Dipartimenti, l'approvazione di alcuni importanti documenti programmatici tra cui il Piano della Performance (2015-2017), nonché il riassetto organizzativo dell'Ateneo avviato il 16 marzo 2015, sono gli interventi più significativi del cambiamento.

Il cambiamento passa attraverso una trasformazione nelle logiche del pubblico impiego su leve culturali atte ad improntare l'azione amministrativa nell'ottica del merito, delle competenze e della responsabilità individuale. Tale trasformazione ha prodotto una revisione quasi obbligata del ruolo del personale docente e tecnico amministrativo dell'Università.

In linea con l'andamento della media degli altri Atenei del Sud Italia negli ultimi quattro anni, nell'Ateneo peloritano si rileva la consistente riduzione delle entrate di provenienza pubblica e degli iscritti (fig.1), la riduzione del personale docente (fig.2), nonché di quello amministrativo (fig. 3).

⁵ MIUR- Direzione Generale per gli Studi, la Statistica e per i Sistemi Informativi – Servizio statistico- Focus "Il passaggio dalla scuola secondaria di secondo grado all'Università"-2014.

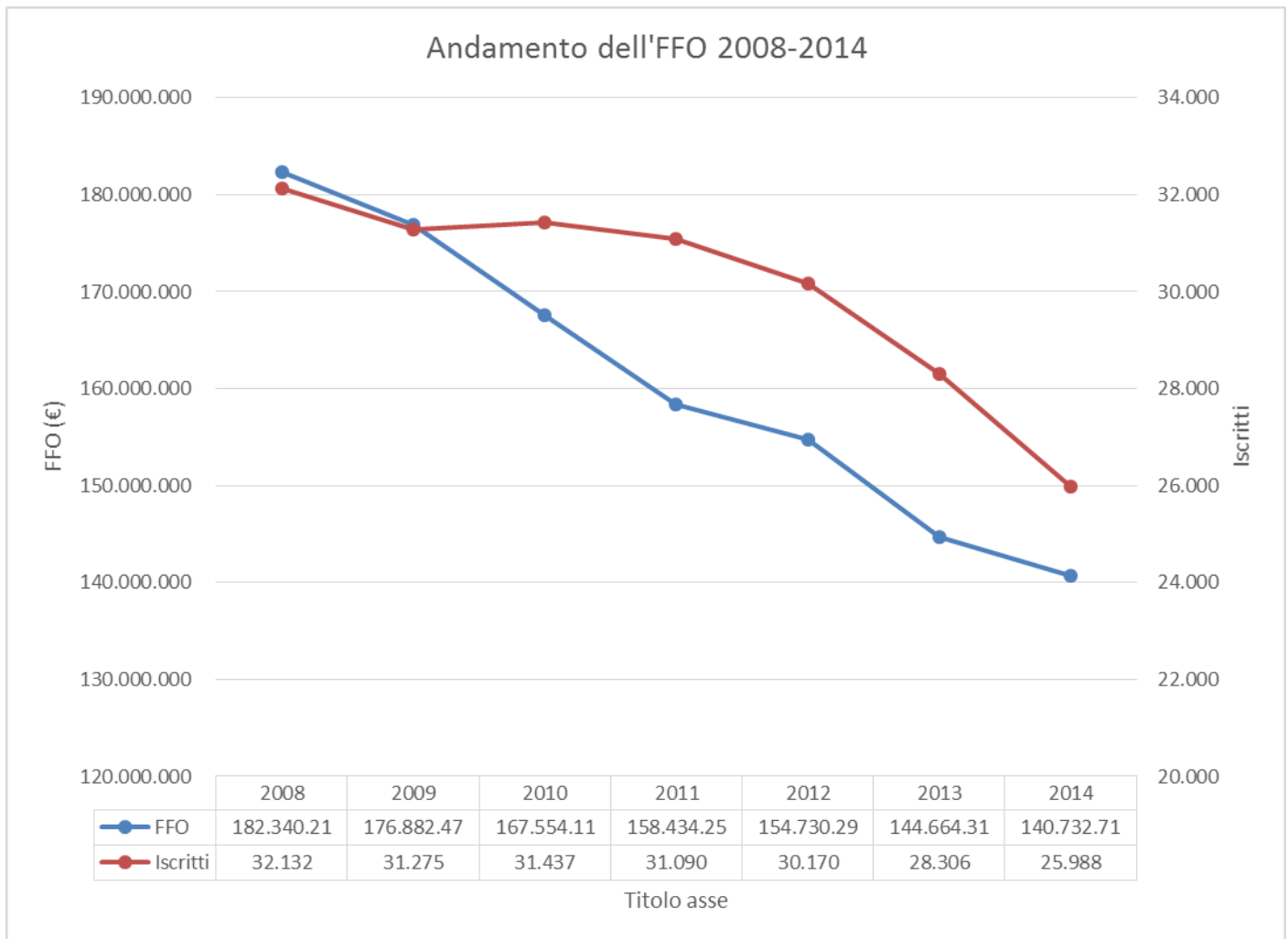


Figura 1: Evoluzione del FFO UNIME raffrontata con l'evoluzione del numero di iscritti

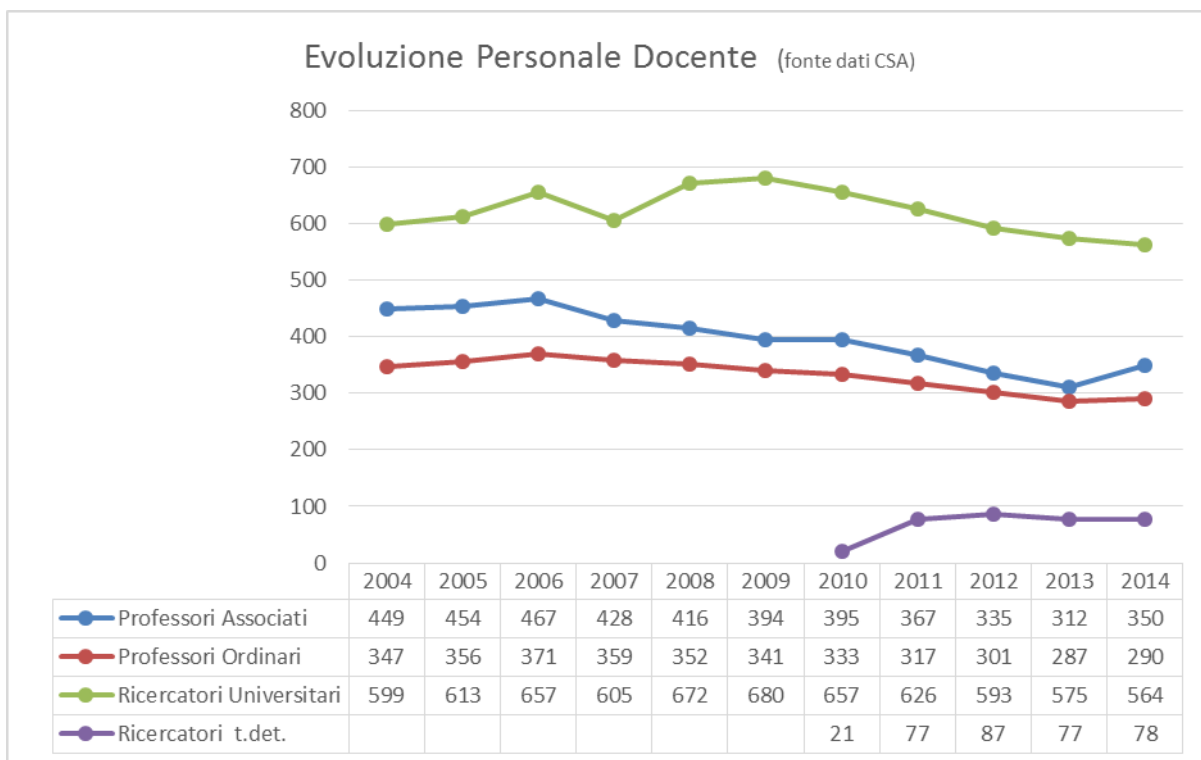


Figura 2: Evoluzione del personale docente dal 2004 al 2014

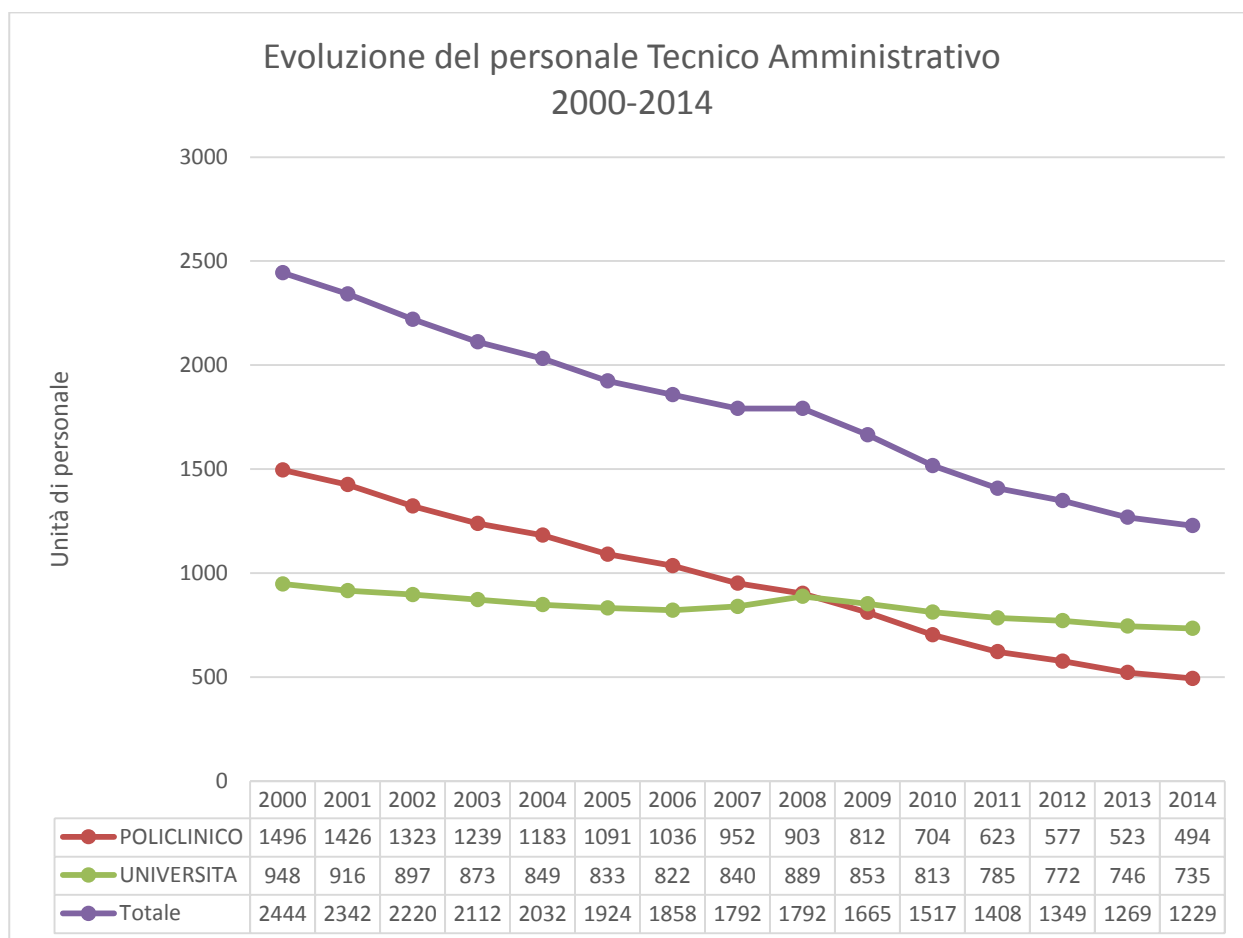


Figura 3: Evoluzione del personale Tecnico- Amministrativo dal 2000 al 2014

2.2 *L'amministrazione*

Gli organi di governo dell'Università sono il Rettore, il Consiglio di Amministrazione ed il Senato Accademico.

Per gli altri organi statutari si rinvia all'elencazione fornita dal sito web mediante il seguente link: http://www.unime.it/ateneo/organi_di_governo

La vigente offerta formativa, consultabile direttamente dal sito web istituzionale al link:

http://www.unime.it/didattica/offerta_didattica/_offerta viene realizzata attraverso le seguenti strutture didattiche:

- Corsi di Laurea
- Corsi di Laurea Magistrale
- Scuole di Specializzazione
- Scuole di Dottorato di ricerca
- Corsi di Master universitario

Il 2014 ha rappresentato per l'Ateneo un anno di profondo rinnovamento, che ha portato al varo di una struttura amministrativa profondamente rivisitata, approvata dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 26 settembre 2014 ma entrata in vigore solamente il 16 marzo 2015.

Come nel 2013, l'amministrazione centrale, nel corso del 2014 è stata quindi articolata in Rettorato, Direzione Generale, cinque Direzioni e nove centri autonomi.

Le strutture scientifico-didattiche e di ricerca, nelle more della completa attuazione della Legge 240/10, sono in atto così articolate:

- N. 21 Dipartimenti: http://www.unime.it/ateneo/organizzazione/_dipartimenti
- N. 9 Centri Autonomi: http://www.unime.it/ateneo/organizzazione/_altre_strutture

All'inizio del prossimo anno accademico (ottobre 2015) sarà attivata una nuova distribuzione delle attività didattiche e di ricerca su 12 Dipartimenti.

2.3 *I risultati raggiunti*

Lo sviluppo e l'avvio del Piano della Performance 2014 sono stati fortemente condizionati dall'evoluzione del progetto di riorganizzazione della struttura amministrativa. A fronte della previsione di avviare la nuova struttura entro il primo trimestre dell'anno è stato ritenuto opportuno rinviare l'avvio del Piano 2014 in modo da costruirlo sulla base delle nuove strutture. I susseguenti rinvii hanno, come detto sopra, fatto sì che la nuova struttura fosse varata solo nel mese di settembre e in prospettiva di un avvio operativo nel 2015.

Ciò ha portato ad approvare il piano 2014 solamente il 21 novembre dello stesso anno, tenendo comunque conto di tutte le attività in cui le strutture organizzative e il personale erano stati coinvolti fino a quel momento.

Dal punto di vista dei risultati del piano, in questa sezione riassumiamo i risultati ottenuti a livelli di linee strategiche e obiettivi operativi, rinviando alla sezione 3 l'esposizione in dettaglio dei risultati.

Linea strategica/obiettivo strategico	% raggiungimento obiettivi
Incoraggiare la ricerca interdisciplinare e valorizzare la ricerca scientifica con l'acquisizione di risorse, l'incremento della qualità e della diffusione dell'innovazione tecnologica.	
Acquisire risorse finanziarie per la ricerca.	100
Attuare iniziative che riconoscano e premino la qualità della ricerca.	85
Attuare una gestione coordinata delle attività di ricerca.	100
Migliorare la gestione dei laboratori di ricerca.	100
Promuovere il trasferimento tecnologico.	100
Innovazione dell'organizzazione, sviluppo dell'orientamento alla qualità dei servizi e dell'attenzione alla legalità ed alla trasparenza.	
Attuare azioni volte al Risparmio energetico.	100
Migliorare i servizi bibliotecari.	100
Migliorare l'accessibilità dell'Ateneo e dei suoi servizi per studenti e personale.	100
Riorganizzazione complessiva della macchina amministrativa.	100
Sviluppare i servizi informatici.	100
Sviluppare l'attenzione alla legalità ed alla trasparenza.	99
Ottenere una più ampia e consistente proiezione internazionale.	
Adottare iniziative mirate all'internazionalizzazione.	83
Rafforzare il posizionamento competitivo dell'offerta formativa del nostro Ateneo all'interno del sistema universitario nazionale e migliorare con decisione la capacità di attrazione degli studenti.	
Agire con continuità lungo le diverse fasi della carriera degli studenti, dal momento dell'immatricolazione, sino al conseguimento della laurea o del titolo di specializzazione e il successivo inserimento nel mondo del lavoro per aumentare l'efficacia dei	100
Aumentare il numero di immatricolati, di iscritti e ampliare il bacino di utenza.	100
Razionalizzazione e miglioramento qualitativo dell'offerta didattica e dei servizi per gli studenti.	93

2.4 Le criticità e le opportunità

L'esperienza derivante dall'attuazione del ciclo completo di pianificazione e valutazione della performance ha consentito di procedere al progressivo miglioramento del Sistema di Misurazione e Valutazione e della correlata applicazione web di gestione. In Particolare si è proceduto per la prima volta alla valutazione del comportamento organizzativo di tutto il personale, coinvolgendo anche il personale con responsabilità intermedie (capi ufficio, capi settore, capi area) nel proporre ai dirigenti le proprie valutazioni sul personale assegnato.

Le modifiche apportate al SMVP in funzione della riorganizzazione dell'Ateneo sono relative alla nuova articolazione in Dipartimenti, Centri Autonomi, S.I.R., Dipartimenti Amministrativi, Unità Speciali, Ciascuna di queste strutture può articolarsi in Segreterie, Segreterie Dipartimentali, Unità di staff, Unità organizzative ed Unità operative.

La Performance organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso è valutata in base alle Performance delle unità di primo livello: Dipartimenti Amministrativi dell'Amministrazione Centrale, i Dipartimenti e i Centri Autonomi.

La Performance Organizzativa della singola struttura viene misurata e valutata con riferimento ai diversi livelli gerarchici in

cui è suddivisa la struttura stessa: Dipartimenti, Segreterie, Unità di staff, Unità organizzative ed Unità operative.

La valutazione della performance organizzativa è un compito che spetta ai dirigenti dell'Ateneo per i Dipartimenti Amministrativi da loro coordinati e per le tematiche di cui sono responsabili, agli altri responsabili di Struttura Organizzativa e al Nucleo di Valutazione per l'organizzazione nel suo complesso.

In fase di monitoraggio ogni responsabile di Struttura Organizzativa dovrà riportare lo stato di attuazione delle azioni di propria competenza, con attualizzazione dei relativi indicatori di efficienza, efficacia e impatto.

La valutazione del Direttore Generale è operata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore e la valutazione dei Dirigenti è compiuta dal Direttore Generale.

Cambia il metodo di calcolo del punteggio attribuito ai fattori individuati per la valutazione del comportamento tenuto dai dirigenti.

Per quanto concerne la valutazione dei responsabili di Struttura Organizzativa e delle Elevate Professionalità, i Dirigenti valutano i responsabili di struttura organizzativa di tutti i livelli appartenenti alla propria struttura, sentiti i loro diretti superiori.

I responsabili di struttura organizzativa non subordinati a un Dirigente sono valutati dal Direttore Generale, sentiti i loro superiori diretti e, ove presenti, Direttori di Dipartimento e Presidenti di Centro Autonomo.

La valutazione di competenze e comportamenti del personale senza incarichi di responsabilità viene effettuata secondo un nuovo modello ed è stabilito un nuovo schema di distribuzione dei premi.

Modifiche sono state apportate anche al processo di costruzione del PdP, che è stato snellito in alcune fasi.

Il 2014 ha visto anche l'inizio delle attività che hanno portato al passaggio dalla contabilità finanziaria a quella economico-patrimoniale prevista dal decreto legislativo 240/2010. Come avremo modo di specificare al paragrafo 5, le difficoltà correlate a questa profonda trasformazione hanno reso impossibile la correlazione tra gli obiettivi pianificati e le risorse finanziarie necessarie.

Ulteriore opportunità di sviluppo sarà determinata dalla nuova organizzazione dei dipartimenti, prevista in avvio con il prossimo anno accademico 2015-16, con la quale si prevede finalmente di dare una struttura definita all'organizzazione interna del personale tecnico e amministrativo in forza ai dipartimenti stessi, ponendo soluzione ad una cronica criticità nell'applicazione del SMVP.

L'Ateneo ha portato avanti, con l'assistenza del Formez, il Progetto Performance PA Ambito B - Linea 2 "Modelli e strumenti per il miglioramento dei processi di gestione del personale", mirato all'attuazione di un piano di miglioramento del sistema stesso, secondo gli assi proposti dal Formez stesso:

1. Cultura, gestione della performance e trasparenza
2. Completezza/qualità dei documenti di programmazione
3. Completezza/qualità del SMVP (performance organizzativa)
4. Completezza/qualità del SMVP (performance individuale)
5. Sviluppo condizioni abilitanti.

Lo stato iniziale, lo stato desiderato a fine progetto e lo stato finale sono illustrati nel diagramma Radar di seguito riportato:

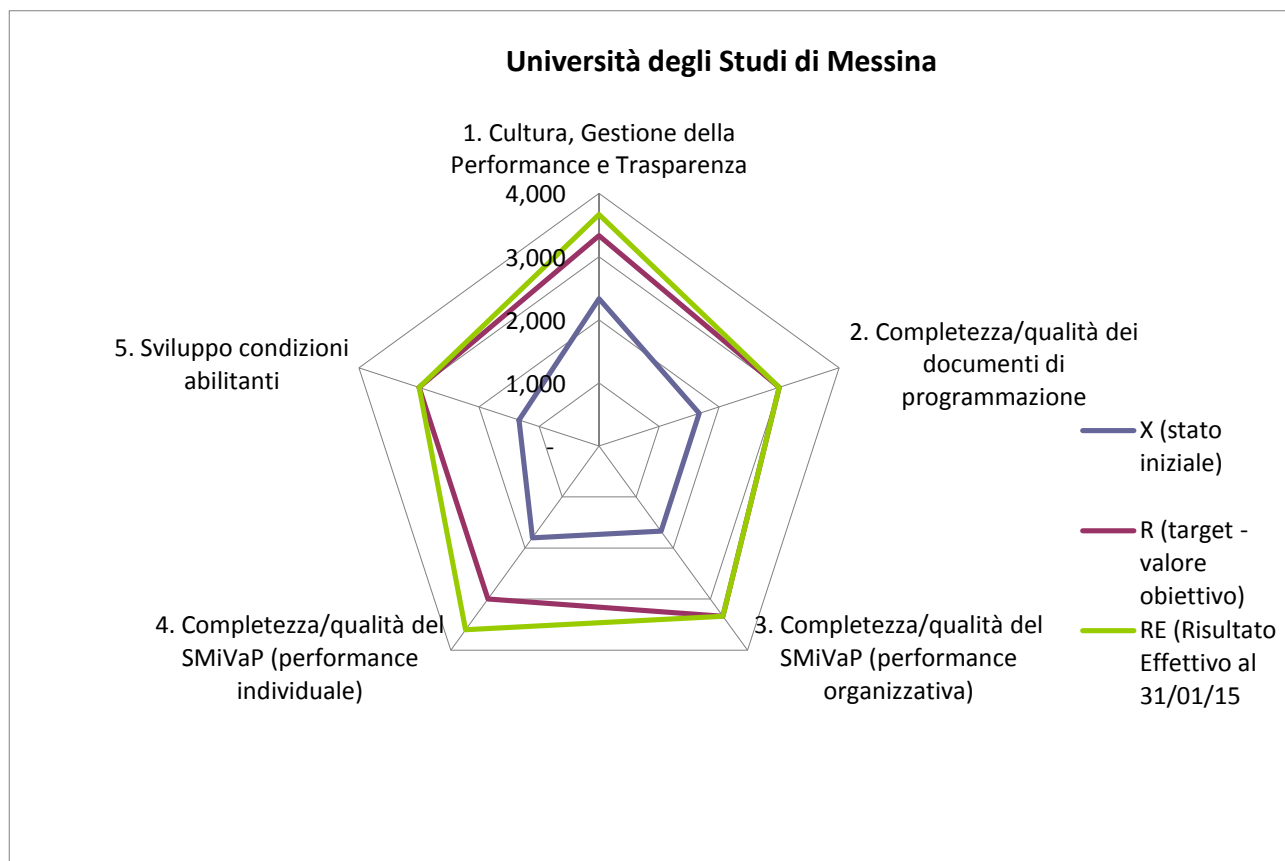


Figura 4: Diagramma radar evoluzione dei parametri UNIME nell’ambito del progetto “Performance PA”

Rimangono senz’altro aree in cui è possibile perseguire un miglioramento. L’analisi e le modifiche che deriveranno al sistema in essere dall’attuazione delle “Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane” emesse dall’ANVUR, in particolare favoriranno il coordinamento dei diversi processi di programmazione all’interno dell’Ateneo.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Albero della performance

Nella seguente tabella si riporta l’albero della performance con la percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi:

Linea Strategica	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	% Conseguimen to
Incoraggiare la ricerca interdisciplinare e valorizzare la ricerca scientifica con l'acquisizione di risorse, l'incremento della qualità e della diffusione dell'innovazione tecnologica.	Acquisire risorse finanziarie per la ricerca.	Completamento gare progetti strategici (PANLAB - CERISI)	100
		Supportare il personale amministrativo dedicato alla gestione dei progetti finanziati affidati in gestione alle strutture dipartimentali	100
	Attuare iniziative che riconoscano e premino la qualità della ricerca.	Valorizzare il personale tecnico che svolge attività di ricerca, anche attraverso la partecipazione a pieno titolo a progetti di ricerca con la conseguente valutazione delle pubblicazioni ai fini della progressione di carriera	85
	Attuare una gestione coordinata delle attività di ricerca.	Coordinamento di progetti di ricerca strategici di Ateneo che coinvolgano gruppi ampi di studiosi anche stranieri	100
	Migliorare la gestione dei laboratori di ricerca.	Effettuare una ricognizione delle strutture e dei laboratori di ricerca	100
	Promuovere il trasferimento tecnologico.	Attuare censimento ampio e completo di idee innovative di docenti e studenti	100
		Sviluppo di servizi dell'Ateneo a sostegno delle varie iniziative ricollegate al trasferimento tecnologico (brevetti, spin-off, start-up, consulting, etc.)	100
Innovazione dell'organizzazione, sviluppo dell'orientamento alla qualità dei servizi e dell'attenzione alla legalità ed alla trasparenza.	Attuare azioni volte al Risparmio energetico.	Attuare il continuo e tempestivo adeguamento delle condizioni dei contratti di fornitura, al variare delle specifiche esigenze delle strutture e delle offerte del mercato liberalizzato dell'energia elettrica	100
		Progettazione interventi di efficientamento energetico	100
	Migliorare i servizi bibliotecari.	Divulgazione e promozione degli strumenti dell'accesso aperto	100

Linea Strategica	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	% Conseguimen to
		Elaborare un piano pluriennale per le biblioteche derivanti dalla centralizzazione e razionalizzazione dei servizi bibliotecari	100
		Mettere a sistema i servizio bibliotecari offerti da atenei vicini, nell'ottica di offrire un miglior servizio agli studenti e al territorio	100
	Migliorare l'accessibilità dell'Ateneo e dei suoi servizi per studenti e personale.	Effettuare indagine di customer satisfaction rispetto al servizio di numero verde	100
		Implementazione, aggiornamento e gestione del sito web anche tramite l'utilizzo dei social network (coordinamento)	100
	Riorganizzazione complessiva della macchina amministrativa.	Abbattimento dei costi connessi all'utilizzo di telefonia tradizionale mediante utilizzo di soluzioni alternative voip	100
		Adeguamento del sistema informativo-contabile	100
		Approvazione del bilancio di previsione, del budget economico e degli investimenti	100
		Attuare adempimenti relativi ai protocolli di legalità (Obiettivi del piano anticorruzione)	100
		Attuare azioni mirate al passaggio alla contabilità economico-patrimoniale	100
		Attuare il reporting periodico del contenzioso, con indicazione delle passività potenziali	100
		Attuare iniziative di formazione in materia di contratti, contrasto alla corruzione e in relazione al passaggio alla COGE	100
		Attuazione nuovo Statuto: Completamento approvazione regolamenti dei Dipartimenti universitari post legge n.240/2010	100
		Avvio procedure per l'introduzione della contabilità economico patrimoniale nel 2015	100
		Completare l'inventario	100

Linea Strategica	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	% Conseguimen to
		Costituzione di un tavolo tecnico propedeutico alla definizione dei rapporti creditori/debitori con L'AOU	100
		Dematerializzazione e semplificazione amministrativa: Predisposizione di due manuali operativi per gli operatori di protocollo dei dipartimenti	100
		Implementazione Bilancio Unico in contabilità finanziaria e verifica dei dati consolidati con i Dipartimenti/Centri	100
		Implementazione piattaforma informatica gestione residui	100
		Redazione del piano triennale dell'edilizia	100
		Redazione e attuazione piano conformità allanormativa in materia di Salute e sicurezza sul lavoro	100
		Revisione SMVP	100
		Tempestiva pubblicazione delle informazioni di competenza previste dal programma per la trasparenza	100
		Valorizzazione dell'Ateneo attraverso specifiche iniziative di comunicazione	100
	Sviluppare i servizi informatici.	Completare il passaggio dalla procedura CSA ad UGOV	100
		Completare la realizzazione di un ambiente di comunicazione a tecnologia mista wired e wireless	100
		Creazione di un'area web dedicata alle procedure elettorali	100
		Dematerializzare processi amministrativi (Obiettivo PRO 3 - Programmazione Triennale)	100
		Dematerializzazione e semplificazione amministrativa: estensione sistema documentale Titulus agli utenti dei dipartimenti	100
		Implementare il supporto dati per la redazione della documentazione AVA	100
		Servizi unificati con altri atenei	100

Linea Strategica	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	% Conseguimen to
	Sviluppare l'attenzione alla legalità ed alla trasparenza.	Attuare sistemi di e-government per offrire a studenti, docenti, altri Enti accesso immediato ai dati ed ai flussi informativi di interesse	100
		Attuazione di una rilevazione di customer satisfaction su almeno un servizio rivolto agli studenti	100
		Fornire al responsabile della prevenzione le informazioni necessarie all'adozione di misure per la prevenzione della corruzione	100
		Fornire al responsabile della prevenzione le informazioni necessarie all'adozione di misure per la prevenzione della corruzione	100
		Implementazione convenzione con soggetti esterni al fine di migliorare l'azione della lotta all'evasione fiscale	80
		Intensificazione del controllo su precedenti penali per componenti commissioni di gara	99
		Introdurre il sistema contabile di tipo economico-patrimoniale	100
		Monitoraggio delle prestazioni dei fornitori di beni e servizi	100
		Obiettivi del piano anticorruzione	100
		Pubblicazione online delle delibere del Senato Accademico e del Consigli di Amministrazione	100
		Redazione contrattualistica standard	100
		Redigere l'informativa semestrale di cui al par. 7 del piano triennale per la prevenzione della corruzione	100
		Redigere l'informativa semestrale di cui al par.7 del piano triennale per la prevenzione della corruzione	100
		Riorganizzazione dell'Offerta Didattica e della Trasparenza con riferimento ai CdS del nuovo portale WEB d'Ateneo	100

Linea Strategica	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	% Conseguimen to
		Tempestiva pubblicazione delle informazioni di competenza previste dal programma per la trasparenza	100
		Tempestiva pubblicazione delle informazioni di competenza previste dal piano per la trasparenza	100
		Tempestiva pubblicazione delle informazioni di competenza previste dal programma per la trasparenza	100
		Tempestiva pubblicazione delle informazioni di competenza previste per il programma della trasparenza	100
Ottenere una più ampia e consistente proiezione internazionale.	Adottare iniziative mirate all'internazionalizzazione.	Creare un portale multilingue	100
		Incrementare il numero di dottorandi iscritti al I anno dei corsi di dottorato ed in possesso di titolo di studio conseguito all'estero	50
		Incrementare il numero di studenti in mobilità all'estero	100
Rafforzare il posizionamento competitivo dell'offerta formativa del nostro Ateneo all'interno del sistema universitario nazionale e migliorare con decisione la capacità di attrazione degli studenti.	Agire con continuità lungo le diverse fasi della carriera degli studenti, dal momento dell'immatricolazione, sino al conseguimento della laurea o del titolo di specializzazione e il successivo inserimento nel mondo del lavoro per aumentare l'efficacia dei	Attuare la gestione centralizzata dei Master finanziati	100
		diminuzione del numero di iscritti inattivi	100
		Implementare attività di placement e orientamento in uscita	100
		Promuovere iniziative e azioni per favorire lo strumento dei contratti di apprendistato	100
		riduzione del ritardo nei tempi del conseguimento della laurea	100
		Sensibilizzare il mondo delle imprese sull'importante ruolo che i dottori di ricerca possono rappresentare per l'innovazione e la competitività del nostro territorio	100

Linea Strategica	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	% Conseguimen to
	Aumentare il numero di immatricolati, di iscritti e ampliare il bacino di utenza.	implementare la Formazione a distanza	100
	Razionalizzazione e miglioramento qualitativo dell'offerta didattica e dei servizi per gli studenti.	Informatizzazione delle attività svolte dalle segreterie studenti al fine di ridurre al minimo necessario i servizi di front office rivolti agli studenti	100
		Monitoraggio CUS Unime ASD (incremento studenti tesserati)	100
		Monitoraggio lavori progetto palestra(Palazzo Mariani)	100
		Piano di miglioramento dei servizi: indagine di customer satisfaction sui servizi offerti dalle segreterie studenti	100
		Progetto palestra (Palazzo Mariani)	100
		supporto al processo di autovalutazione e accreditamento dei corsi di studio (AVA)	91

Analisi degli scostamenti

Di seguito l'analisi relativa agli obiettivi per i quali non è stato raggiunto il target, cioè con un punteggio inferiore a 80.

Linea Strategica	Ottenere una più ampia e consistente proiezione internazionale.
Obiettivo Strategico	Adottare iniziative mirate all'internazionalizzazione.
Obiettivo Operativo	Incrementare il numero di dottorandi iscritti al I anno dei corsi di dottorato ed in possesso di titolo di studio conseguito all'estero
Struttura	Area Alta Formazione, Ricerca Scientifica e Relazioni Internazionali
Attività (Report)	Stima dei costi per l'attuazione di un bando riservato a studenti extracomunitari; proposta di bando.
Tipologia Obiettivo	Quantitativo
Indicatore	Proporzione di dottorandi iscritti al I anno dei corsi di dottorato e in possesso di titolo di studio conseguito all'estero.
Regola di Calcolo	di dottorandi iscritti al I anno dei corsi di dottorato e in possesso di titolo di studio conseguito all'estero/totale dottorandi iscritti al primo anno
Soglia	18%
Target	20%
Eccellenza	22%
Risultato	10%
MOTIVAZIONE DELLO SCOSTAMENTO	L'obiettivo non è stato raggiunto poiché si è deciso di rinviare l'attuazione al bando proposto

Linea Strategica	Rafforzare il posizionamento competitivo dell'offerta formativa del nostro Ateneo all'interno del sistema universitario nazionale e migliorare con decisione la capacità di attrazione degli studenti.
Obiettivo Strategico	Razionalizzazione e miglioramento qualitativo dell'offerta didattica e dei servizi per gli studenti.
Obiettivo Operativo	supporto al processo di autovalutazione e accreditamento dei corsi di studio (AVA)
Struttura	Dipartimento Di Scienze Veterinarie
Attività (Report)	-
Tipologia Obiettivo	Qualitativo
Indicatore	Relazione del Direttore del Dipartimento
Regola di Calcolo	-
Soglia	-
Target	-
Eccellenza	-
Risultato	65%
MOTIVAZIONE DELLO SCOSTAMENTO	E' stato evidenziato dalla commissione EAEVE che il Dipartimento soffre di una evidente discrasia nel rapporto numerico tra personale tecnico supporto delle attività di didattica e di ricerca e personale amministrativo.

Linea Strategica	Incoraggiare la ricerca interdisciplinare e valorizzare la ricerca scientifica con l'acquisizione di risorse, l'incremento della qualità e della diffusione dell'innovazione tecnologica.
Obiettivo Strategico	Attuare iniziative che riconoscano e premino la qualità della ricerca.
Obiettivo Operativo	Valorizzare il personale tecnico che svolge attività di ricerca, anche attraverso la partecipazione a pieno titolo a progetti di ricerca con la conseguente valutazione delle pubblicazioni ai fini della progressione di carriera
Struttura	Dipartimento Di Scienze Veterinarie
Attività (Report)	-
Tipologia Obiettivo	Qualitativo
Indicatore	Relazione del Direttore del Dipartimento
Regola di Calcolo	-
Soglia	-
Target	-
Eccellenza	-
Risultato	65%
MOTIVAZIONE DELLO SCOSTAMENTO	E' stato evidenziato dalla commissione EAEVE che il Dipartimento soffre di una evidente discrasia nel rapporto numerico tra personale tecnico supporto delle attività di didattica e di ricerca e personale amministrativo.

Linea Strategica	Incoraggiare la ricerca interdisciplinare e valorizzare la ricerca scientifica con l'acquisizione di risorse, l'incremento della qualità e della diffusione dell'innovazione tecnologica.
Obiettivo Strategico	Attuare iniziative che riconoscano e premino la qualità della ricerca.
Obiettivo Operativo	Valorizzare il personale tecnico che svolge attività di ricerca, anche attraverso la partecipazione a pieno titolo a progetti di ricerca con la conseguente valutazione delle pubblicazioni ai fini della progressione di carriera
Struttura	DIPARTIMENTO DI MATEMATICA E INFORMATICA
Attività (Report)	-
Tipologia Obiettivo	Qualitativo
Indicatore	Relazione del Direttore del Dipartimento
Regola di Calcolo	-
Soglia	-
Target	-
Eccellenza	-
Risultato	65%
MOTIVAZIONE DELLO SCOSTAMENTO	ridotta consistenza numerica del personale dedicato

3.2 Obiettivi strategici

In questa sezione sono indicate le linee strategiche e gli obiettivi strategici in cui sono declinate, insieme agli indicatori di outcome ad esse correlati.

LINEE STRATEGICHE	OBIETTIVI STRATEGICI	% raggiungimento obiettivi
Incoraggiare la ricerca interdisciplinare e valorizzare la ricerca scientifica con l'acquisizione di risorse, l'incremento della qualità e della diffusione dell'innovazione tecnologica.	Acquisire risorse finanziarie per la ricerca.	100
	Attuare iniziative che riconoscano e premino la qualità della ricerca.	85
	Attuare una gestione coordinata delle attività di ricerca.	100
	Migliorare la gestione dei laboratori di ricerca.	100
	Promuovere il trasferimento tecnologico.	100
Innovazione dell'organizzazione, sviluppo dell'orientamento alla qualità dei servizi e dell'attenzione alla legalità ed alla trasparenza.	Attuare azioni volte al Risparmio energetico.	100
	Migliorare i servizi bibliotecari.	100
	Migliorare l'accessibilità dell'Ateneo e dei suoi servizi per studenti e personale.	100
	Riorganizzazione complessiva della macchina amministrativa.	100
	Sviluppare i servizi informatici.	100
	Sviluppare l'attenzione alla legalità ed alla trasparenza.	99
Ottenere una più ampia e consistente proiezione internazionale.	Adottare iniziative mirate all'internazionalizzazione.	83

LINEE STRATEGICHE	OBIETTIVI STRATEGICI	% raggiungimento obiettivi
Rafforzare il posizionamento competitivo dell'offerta formativa del nostro Ateneo all'interno del sistema universitario nazionale e migliorare con decisione la capacità di attrazione degli studenti.	Agire con continuità lungo le diverse fasi della carriera degli studenti, dal momento dell'immatricolazione, sino al conseguimento della laurea o del titolo di specializzazione e il successivo inserimento nel mondo del lavoro per aumentare l'efficacia dei	100
	Aumentare il numero di immatricolati, di iscritti e ampliare il bacino di utenza.	100
	Razionalizzazione e miglioramento qualitativo dell'offerta didattica e dei servizi per gli studenti.	93

3.3 Obiettivi e piani operativi

Gli obiettivi operativi sono riportati nella tabella al paragrafo 3.1. Per quanto riguarda la pianificazione operativa delle attività mirate al raggiungimento degli obiettivi operativi, la stessa è stata gestita tramite la piattaforma web di supporto all'SMVP, nella quale i responsabili al quale l'obiettivo è assegnato lo hanno suddiviso in attività, assegnate al personale della propria unità organizzativa, e ne hanno stabilito la scansione temporale. La stessa piattaforma è stata utilizzata per i monitoraggi intermedi dello stato di avanzamento dell'attuazione del piano. In allegato si riportano le schede consuntivo degli obiettivi. Nelle stesse schede è evidenziato il dettaglio degli obiettivi stabiliti e dei risultati raggiunti.

3.4 Obiettivi individuali

- Nel Piano della performance 2014 non sono stati previsti obiettivi individuali, essendo previsto nel SMVP che la performance individuale potesse essere legata anche ai risultati della performance organizzativa ed alla valutazione del comportamento.

E' stata per la prima volta condotta una valutazione del comportamento del personale estesa al 100% del Personale tecnico amministrativo.

Le valutazioni sono state proposte dai diretti responsabili di ciascun dipendente e poi validate o modificate dal dirigente responsabile della Struttura. Per tutte le strutture ove non è presente un dirigente la revisione è stata effettuata dal Direttore Generale.

Di seguito si presenta il quadro riassuntivo dei risultati:

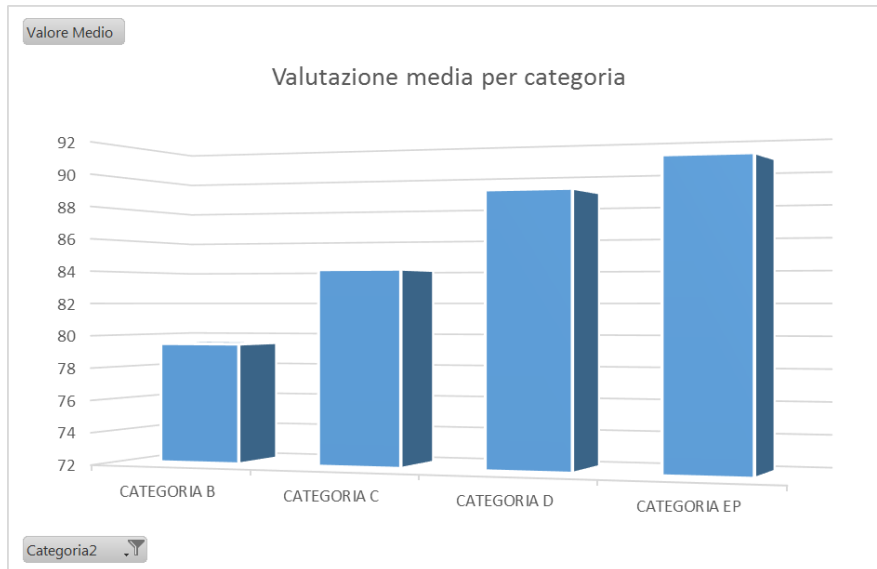


Figura 5 – Valutazione media per categoria d’appartenenza

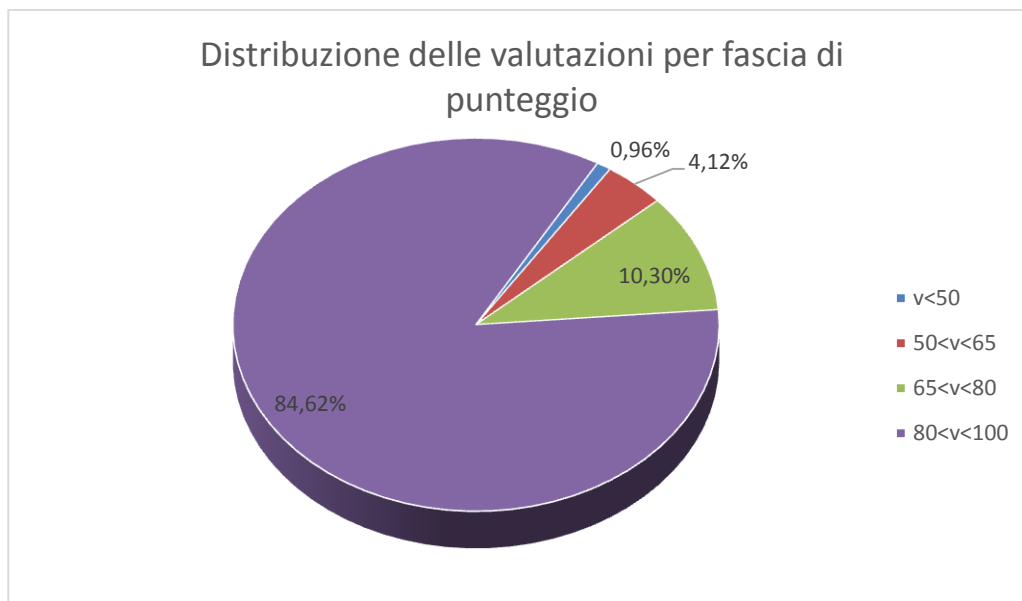


Figura 6 – distribuzione delle valutazioni per fascia di punteggio

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Il 2014 ha visto l’inizio delle attività che hanno portato al passaggio dalla contabilità finanziaria a quella economico-patrimoniale prevista dal decreto legislativo 240/2010 e dal successivo decreto attuativo n. 19/2014. In virtù delle criticità organizzative correlate a questa profonda trasformazione, insieme a quelle derivanti dalla riorganizzazione della struttura amministrativa, nel 2014 non è stata avviata la correlazione del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio, per cui non è possibile verificare l’adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate dall’amministrazione con gli obiettivi di bilancio, limitandosi l’assegnazione di risorse per il raggiungimento degli obiettivi assegnati a quelle umane assegnate alle strutture.

La contabilità di tipo economico patrimoniale, di contro, prevede un processo di preparazione di predisposizione di un

bilancio unico di Ateneo di previsione triennale, composto dal budget economico e dal budget degli investimenti, al fine di garantire la sostenibilità di tutte le attività nel medio periodo. Grazie a questi nuovi strumenti si prevede di coordinare la pianificazione per la performance 2016-18 al processo di definizione dei budget relativi al medesimo triennio.

5. PARI OPPORTUNITA'E BILANCIO DI GENERE.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (da ora CUG) dell'Università di Messina è stato nominato, per il quadriennio 2014-2017, con D.R. n. 2274 del 3 settembre 2014.

Ne sono membri:

- in rappresentanza dell'Amministrazione: la prof.ssa M. Antonella Cocchiara, il prof. Pierangelo Grimaudo, il dott. Salvatore Mulfari, la prof.ssa Concetta Parrinello e la dott.ssa Loredana Tiano (effettivi); il prof. Carlo Giannetto, il dott. Antonio Micali, la prof.ssa Maria Eugenia Parito, la dott.ssa Antonella Piccione e la prof.ssa Giovanna Spatari (supplenti);

- in rappresentanza delle OO.SS, le dott.sse Benedetta Alosi, Natalina Lisitano, Domenica Ruggeri, Pina Tuttocuore e Laura Zanghì, (effettivi); la dott.ssa Concetta Estollere, il dott. Luciano Giovinazzo, la dott.ssa Silvana Interdonato, la dott.ssa Marianna Grande, poi sostituita dalla dott.ssa Valeria Pappalardo, la dott.ssa Rosalba Pruiti (supplenti); - in rappresentanza di studenti e dottorandi: i sigg. Nunzio Giambrone e Gaetano Malacarne, il dott. Paolo Morabito.

Il CUG si è insediato, alla presenza del Magnifico Rettore prof. Pietro Navarra, il 15 settembre 2014 e ha eletto in quella prima seduta la presidente, nella persona della prof.ssa M. Antonella Cocchiara, e la segretaria, nella persona della dott.ssa Benedetta Alosi.

Nelle successive sedute obiettivi prioritari del CUG sono stati la revisione dell'esistente Regolamento e la programmazione delle attività per il triennio 2015-2017, da proporre all'Ateneo quale Piano Triennale di Azioni Positive.

Il CUG ha inoltre avviato e/o realizzato le seguenti attività:

1) SITO INTERNET – Sin dalla seduta del 9 ottobre 2014, si è manifestata la necessità di disporre, nell'ambito del sito web dell'Ateneo, di un sito del CUG che, parzialmente in continuità con il vecchio sito del CPO, potesse assolvere al compito, strategico ai fini della divulgazione delle politiche di genere portate avanti dall'Ateneo, di informare sulle attività del nuovo organismo.

2) ADESIONE ALLA CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE "POSTO OCCUPATO" - Il CUG ha aderito alla campagna di sensibilizzazione contro la violenza di genere denominata "Posto Occupato" e pertanto, in ogni sua seduta o iniziativa occuperà un posto con la locandina destinata a segnalare l'assenza di quella donna che avrebbe potuto sedersi se non fosse stata uccisa da un uomo avido di possederla e non di amarla. Un gesto concreto per evitare che la quotidianità violenta per due volte la vittima di un femminicidio, una volta per mano del suo assassino e un'altra per l'indifferenza di tutti noi.

3) COLLABORAZIONE PATTI TERRITORIALI DEL COMUNE DI MESSINA – Su invito dell'Assessora comunale alle pari opportunità, il CUG ha avviato una fattiva collaborazione alle attività dei Patti territoriali che il Comune di Messina ha siglato con ventiquattro Istituti scolastici del territorio comunale per azioni di educazione sulle pari opportunità.

4) ADESIONE ALLA "CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE" – Nella seduta del 9 ottobre 2014, il CUG ha deliberato di aderire, come in passato aveva fatto il CPO, alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, impegnandosi al pagamento della quota associativa annuale di € 300,00=, ma rinviando l'iscrizione e il conseguente pagamento della quota sociale al gennaio 2015.

5) INIZIATIVE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE – Il CUG ha deliberato, su invito degli organizzatori, di condividere, collaborare e dare concreto supporto organizzativo e finanziario a due iniziative dell'Ateneo contro la violenza di genere:

a) al convegno "Amore, passione e dipendenza affettiva. Donne che amano troppo", organizzato dalla prof.ssa Parrinello del Dipartimento di Giurisprudenza in collaborazione con il Dipartimento di Neuroscienze e con l'Ordine Regionale degli Psicologi, svoltosi il 25 e 26 novembre 2014;

b) al ciclo di seminari dal titolo La violenza di genere: prevenirla, riconoscerla, contrastarla, organizzato dal Dipartimento di Scienze Giuridiche e Storia delle Istituzioni (DiSGeSI) con il contributo della Consigliera di parità e di un vasto partenariato rientrante nella rete interistituzionale nata con la firma del protocollo d'intesa siglato anche dall'Ateneo, su impulso del Cedav, il 22 luglio 2014. Grazie alle richieste di partecipazione superiori alle aspettative è già stata avviata una seconda edizione dei seminari.

6) PATROCINIO E CONTRIBUTO MOSTRA FOTOGRAFICA CIF – Il Comitato Imprenditoria Femminile (CIF) della Camera di Commercio di Messina ha organizzato la mostra fotografica di Monia Merlo “Inside the mirror”, che illustra in modo suggestivo un percorso di fuoriuscita dalla violenza di una donna e di acquisizione della consapevolezza di sé, chiedendo al CUG il patrocinio dell’iniziativa e un piccolo contributo.

7) PRESENTAZIONE DEL LIBRO “STORIA DELLA DISABILITÀ” DI MATTEO SCHIANCHI – Da parte dell’Associazione Meter&Miles è giunta la proposta di presentare insieme il libro “Storia della disabilità” di Matteo Schianchi (Carocci, 2012). Il CUG ha accolto favorevolmente l’invito ritenendo che l’iniziativa avrebbe potuto sfatare l’idea che questo organismo, come già il CPO, si occupi solo di pari opportunità legate al genere, dando un segnale forte sul più ampio orizzonte di interventi che in materia di pari opportunità il CUG può effettuare.

8) CONVOCAZIONE CUG POLICLINICO – Su invito della presidente prof.ssa Cettina Fenga, il 17 dicembre 2014 la presidente del CUG ha partecipato a una seduta del CUG dell’Azienda Ospedaliera Policlinico “G. Martino”, nel corso della quale ha illustrato l’attività svolta dal CUG dell’Ateneo e quella programmata per il triennio 2015-2017 nella prospettiva di concrete collaborazioni tra i due organismi, a cominciare da un corso di formazione per componenti dei CUG del territorio, da realizzare con la collaborazione della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

L’Ente adotta, entro il 30 giugno di ogni anno, la Relazione sulla Performance che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La Relazione sulla Performance è predisposta dall’organo politico-amministrativo e successivamente validata dal Nucleo di Valutazione dopo l’approvazione del CDA.

La Relazione sulla Performance rappresenta il rispettivo a consuntivo del Piano della Performance e non differisce dal punto di vista dei contenuti dal Piano medesimo.

La Relazione contiene la valutazione di ciò che il Piano consente di misurare, dal momento che rileva il dato a consuntivo assunto dagli indicatori programmati nel Piano. Strumento di rendicontazione, valutazione e trasparenza, la Relazione sulla Performance completa il Ciclo di Gestione della Performance.

L’Ateneo deve adottare la Relazione non solo per completare il ciclo di gestione della performance e quindi adeguarsi al D.lgs.150/2009, ma in quanto la Relazione sulla Performance costituisce uno strumento pubblico di controllo.

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.

Sulla base fornita dal lavoro svolto in collaborazione con il Foromez, l’Ateneo continua a impegnarsi nello sviluppo degli strumenti per il ciclo della performance come opportunità di crescita e di cambiamento orientando maggiormente lo sforzo per coordinare il ciclo con gli altri strumenti di programmazione e di pianificazione di cui l’Ateneo.

Si espongono di seguito i principali punti di forza e di debolezza legati alle varie fasi del processo di misurazione e valutazione della performance 2014.

Punti di forza

- Il coinvolgimento del collegio dei Prorettori nella fase di elaborazione degli obiettivi strategici
- La partecipazione dei Dirigenti e dei Capi Area, insieme al Direttore Generale, nelle fasi di pianificazione e definizione di indicatori e target di performance individuale;
- Maggiore sensibilità dei Dirigenti al risultato e alle criticità;
- Miglioramento del sistema informativo per la gestione della rendicontazione degli obiettivi
- Estensione della valutazione del comportamento organizzativo al 100% del personale Tecnico Amministrativo;
- Integrazione con il Piano Triennale anticorruzione e il relativo programma per la trasparenza;
- Effettuazione di un ciclo di incontri con tutto il personale per divulgare principi e modalità del Ciclo della Performance

- -Formazione continua ai responsabili amministrativi cui sono affidate le attività di supporto alla gestione del Ciclo della Performance.

Punti di debolezza

- Tempistica non rispettata per le varie fasi del ciclo, soprattutto per la fase di pianificazione;
- Assenza di un sistema di mappatura dei processi da cui si evincano le attività ordinarie svolte dalle strutture e un sistema delle declaratorie e dei mansionari;
- Definizione di obiettivi e target non sempre “sfidanti”;
- Mancanza di collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse in assenza di budget;
- Una organizzazione amministrativa non ancora del tutto consolidata e che risente di continui cambiamenti;
- Difficoltà del personale nel far propria la cultura della misurazione e della valutazione dei risultati.