



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Performance

Relazione Anno 2017



Sommario



scenario istituzionale



performance organizzativa



performance individuale



Scenario istituzionale

Informazioni di sintesi che danno un quadro del posizionamento dell'Ateneo nel contesto nazionale e internazionale, in relazione ai principali risultati conseguiti nel corso del 2017 nelle missioni istituzionali e nelle politiche di bilancio.

Approfondimenti

Piano Integrato 2018-2020 – costituisce uno dei principali documenti di programmazione dell'Università di Firenze, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 gennaio 2018.



Posizione dell'Ateneo fiorentino nello scenario nazionale

METRICA	POSIZIONAMENTO FRA GLI ATENEI PUBBLICI	QUOTA SUL SISTEMA (%)
Valore FFO assegnato	7	3,4
Numero di docenti ricercatori	7	3,4
Costo del personale di ruolo	7	3,4
Numero studenti	7	3,4
IRFS VQR 2011-2014	7	3,6
% Politiche reclutamento Personale VQR 2014-2016 (IRAS 2)	9	3,6
Dipartimenti di eccellenza	4	5,1
Ammontare contribuzione studentesca	10	2,5

- **Posizionamento** nella fascia dei “Mega-atenei” (= n. di iscritti superiore a 40.000) al 7° posto, compreso fra la posizione dell’Università degli Studi di Torino e quella del Politecnico di Milano;
- L’Ateneo **incide sul sistema nazionale** per una misura pari al 3,4-3,6%; sostanziale armonizzazione degli indicatori di domanda e offerta, dimostrazione della piena sostenibilità e di equilibrio di risorse e impieghi;
- Per i **Dipartimenti di eccellenza**, risulta al 4° posto degli atenei italiani, dopo Bologna, Padova e Torino;
- L’ammontare della **contribuzione studentesca** è proporzionalmente più bassa rispetto agli altri mega atenei: sistema di tassazione orientato a garantire il diritto allo studio anche alle fasce economicamente più deboli.



Posizione dell'Ateneo fiorentino nello scenario nazionale

Altre classifiche

- Secondo posto tra i Mega-atenei statali nella classifica **Censis-Repubblica 2017** dopo Bologna (miglioramento di una posizione dal precedente, acquisizione di 6 punti per comunicazione e servizi digitali);
- 20° posto nella classifica **2016** de **Il Sole 24ore**; sono considerati, tra gli altri, indicatori di attrattività, sostenibilità, efficacia della formazione e della ricerca, mobilità internazionale, stage e borse di studio erogate, (in particolare, 3° posto sull'Alta Formazione e 8° posto sulla percentuale di borse di studio in relazione al giudizio ANVUR);
- 254° posto generale e 6° tra gli atenei italiani (primo tra quelli della Toscana) nella classifica internazionale 2017 stilata dal **Center for World University Rankings** su oltre 25.000 istituzioni universitarie mondiali;
- 12° posto fra le università italiane nella classifica del **QS World University Rankings by Subject 2017**: sono considerate 4.438 università del mondo, di cui 1.117 utilizzate per la redazione della classifica; UNIFI entra nella classifica per discipline in 22 delle 46 prese in esame quest'anno, 7 in più rispetto allo scorso anno; migliora i punteggi in 10 discipline (spicca il risultato di Farmacia e Farmacologia);
- Valutazione 'good' (2) in 15 indicatori su 35, valutazione 'very good' (1) in 4 (scala da 1 a 5 - 'very good', 'good', 'average', 'below average', 'weak') nell'analisi **2017** del **consorzio U-Multirank**, consorzio indipendente guidato dal Centre for Higher Education (CHE) in Germania e dal Center for Higher Education Policy Studies (CHEPS) nei Paesi Bassi; la 'qualità' degli atenei viene misurata con indicatori relativi a didattica/formazione, ricerca, internazionalizzazione, trasferimento tecnologico, occupabilità/inserimento nel mondo del lavoro.



Indicatori di sostenibilità dell'Ateneo

INDICI	VALORE ATENEO	SOGLIA DI RIFERIMENTO	RESPONSO
Spese Personale (IP)	67,22%	80,00%	giudizio positivo
Spese Indebitamento (I DEB)	7,67	Non definita*	“da attenzionare”
Sostenibilità Economico Finanziaria (I SEF)	1,17	1,00	giudizio positivo

* Ancorché non sia definita una soglia di riferimento, il valore è in linea con quello degli altri MegaAtenei italiani (di poco superiore)

- Quadro di sostenibilità economico finanziaria e di contenimento delle spese di personale: decisamente positivo;
- Indebitamento: in linea con i valori degli altri Mega-Atenei e necessari di miglioramento; risente della politica dell'Ateneo di mantenimento dei mutui in essere a fronte di un utile di esercizio che ne consentirebbe l'anticipata estinzione, rinviata per ragioni di opportunità e convenienza (pianificata nel 2020-2021 con specifica destinazione dell'utile registrato nel consuntivo 2017 approvato in Aprile).



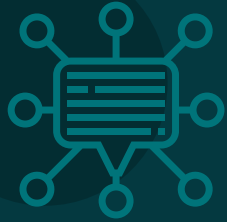
Progetto “Good Practice”

Oltre ai caratteri di sostenibilità, è di assoluto rilievo la comprensione della realtà organizzativa di riferimento, anche in relazione ai comportamenti dei competitors istituzionali.

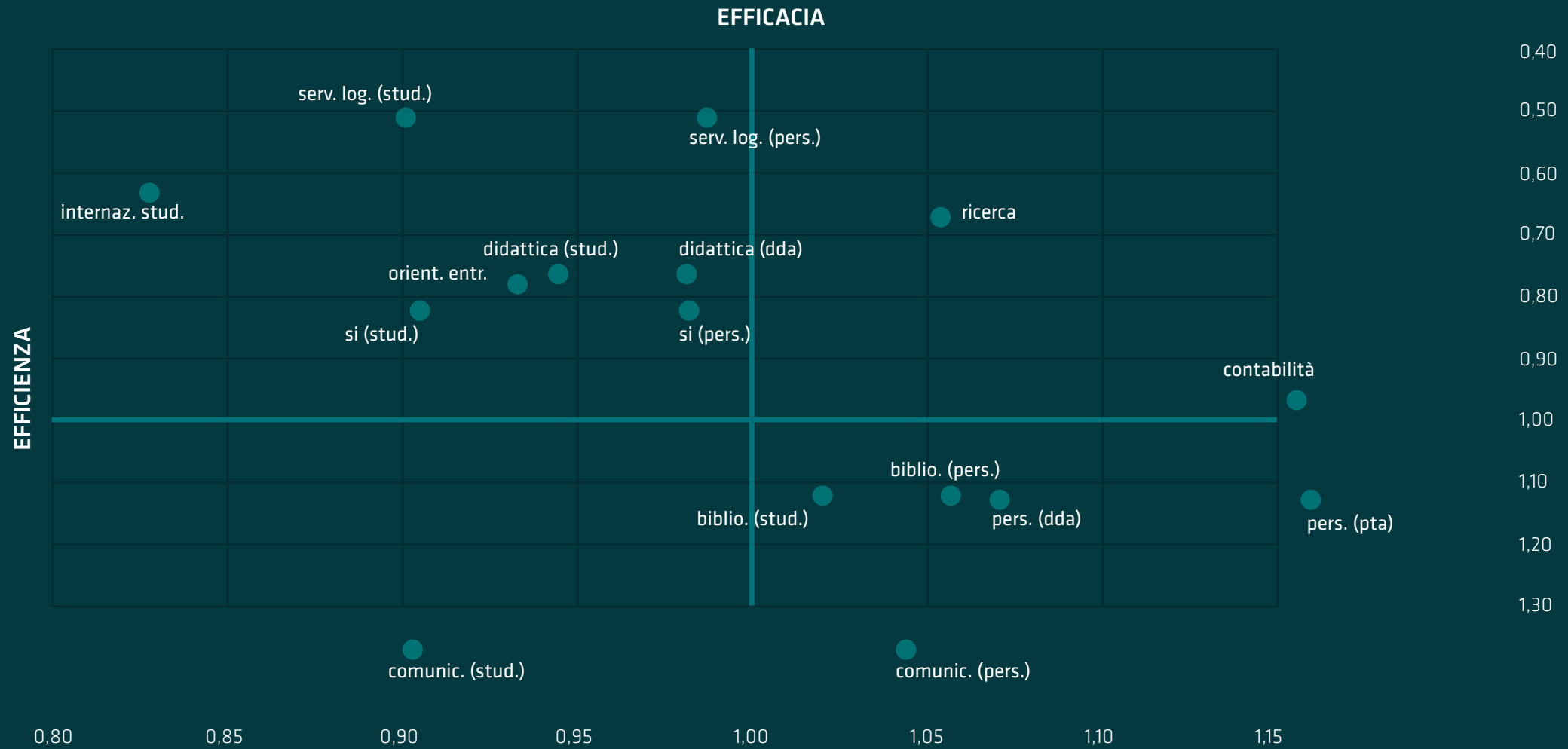
L’Ateneo si è quindi dotato di strumenti comparativi di analisi dell’efficacia ed efficienza dei servizi e di clima organizzativo, aderendo da alcuni anni alla proposta del Progetto “Good Practice”, promosso dal Politecnico di Milano (MIP) al quale partecipano circa trenta atenei italiani. Scopo del progetto è quello di mettere a confronto le prestazioni delle diverse Università, sia in termini di efficacia-efficienza dei servizi sia in termini di soddisfazione percepita dagli utenti.

Un risultato di particolare interesse per l’Ateneo è riportato nel grafico Efficienza-Efficacia

- Quadrante in alto a destra: servizi il cui costo unitario è inferiore rispetto alla media e la cui Customer Satisfaction è maggiore rispetto alla media. Sono servizi considerati virtuosi per l’Ateneo;
- Quadrante in alto a sinistra: servizi il cui costo unitario è inferiore rispetto alla media, ma la cui Customer Satisfaction è inferiore rispetto alla media. Sono i servizi critici per la Customer Satisfaction;
- Quadrante in basso a destra: servizi il cui costo unitario è superiore rispetto alla media, ma la cui Customer Satisfaction è superiore rispetto alla media. Sono i servizi critici per l’efficienza;
- Quadrante in basso a sinistra: servizi il cui costo unitario è maggiore rispetto alla media e la cui Customer Satisfaction è inferiore rispetto alla media. Sono i servizi critici sia per Customer Satisfaction che per efficienza.



Progetto "Good Practice"





Principali risultati conseguiti nell'anno

Didattica e studenti

- Ampliamento dell'offerta di corsi di studio (CdS): attivazione del CdL in Scienze giuridiche per la sicurezza, di due CdL magistrale in Biotecnologie per la gestione ambientale e l'agricoltura sostenibile ed di un CdL in GeoIngegneria;
- Ampliamento dei corsi di Master di I e II livello: crescita del 6,4% del numero di immatricolazioni, su livelli superiori alla media nazionale;
- Revisione della contribuzione studentesca (fra le più contenute d'Italia) e potenziamento delle attività di orientamento, risultate particolarmente efficaci sia per le fasi di ingresso che per quelle in itinere;
- Avanzamento in carriera e regolarità negli studi: risultati positivi da dati Pro3 di monitoraggio dell'A.A. 2016/17 (aumento di 570 immatricolazioni, +12% di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di Laurea, +2,5% di laureati entro la durata standard, +25% di CFU conseguiti all'estero);
- Potenziamento dei servizi e del supporto alla didattica (infrastrutture, sportello dedicato al tutoraggio/orientamento, potenziamento didattica on-line).



Principali risultati conseguiti nell'anno

Ricerca e trasferimento

- Miglioramento nella VQR (94 università partecipanti statali e non, 12 enti di ricerca vigilati dal MIUR e 26 enti volontari, valutazione di quasi 118.000 prodotti della ricerca);
- Miglioramento della performance, posizionandosi al 17° posto complessivo, seconda tra gli atenei del Centro Italia (indicatore IRAS1);
- Miglioramento degli indicatori: IRAS2 (mobilità – reclutamento, dal 9° al 6° posto); IRAS3 (attrazione risorse); IRAS4 (alta formazione, mantenimento del secondo posto a livello nazionale anche se in lieve peggioramento); IRAS5 (miglioramento, da un +8.14% a un +44.79%);
- Dipartimenti di eccellenza: i migliori 180 dipartimenti italiani selezionati da ANVUR; per UNIFI, 9 Dipartimenti ammessi al finanziamento (BIO, Chimica, DILEF, DMSC, SAGAS, DSBSC, DST, DSG, DISIA, 14 milioni di euro ogni anno per 5 anni, con un peso sul sistema nazionale pari al 5,13%);
- Trasferimento delle conoscenze: 7 nuove domande di brevetto in Italia, 1 copyright presso la SIAE, 10 estensioni PCT, 5 contratti di concessione in licenza d'uso per lo sfruttamento economico di brevetti; per gli studenti, Career counseling, formazione al lavoro, incontri con le imprese, sviluppo dell'intraprendenza, campus party; per le imprese, formazione in azienda, incontri con gli studenti, CV & Jobs.



Principali risultati conseguiti nell'anno

Organizzazione

- Sostanziale compimento del disegno della riorganizzazione progettato ed avviato con Decreto DG 344/2015. In particolare, è stato definito l'assetto delle Aree dirigenziali e dei centri di servizio, della sottoarticolazione delle Strutture dell'Amministrazione Centrale, delle funzioni specialistiche dipartimentali, dell'assetto organizzativo delle Scuole, con il relativo conferimento degli incarichi;
- Con Decreto DG 591/2017 è stato aggiornato il disegno organizzativo dell'Ateneo a decorrere dal 1 aprile 2017. è stato rispettato il criterio di invarianza del numero delle Aree e di rotazione degli incarichi, ridefinendo anche obiettivi strategici e funzioni direzionali.

Pianificazione strategica e budget

- Revisione del Piano Strategico 2016-2018, con la previsione di nuove azioni da intraprendere, i cui esiti potranno essere valutati a fine ciclo (giugno 2019);
- Approvazione del modello di dotazione unica a Dipartimenti e Scuole;
- Nota di indirizzo del Rettore a Dipartimenti e Scuole volta a declinare all'interno delle Strutture gli obiettivi del Piano Strategico sulle missioni strategiche della didattica, ricerca, trasferimento, internazionalizzazione e integrazione con il SSN, che ha richiesto una concertazione interna alle Strutture per individuare obiettivi per ciascuna missione strategica, le relative opportune azioni, e per definire il budget assegnato e le risorse necessarie;
- Attribuzione di risorse a Dipartimenti e Scuole unitaria (calmierata da vincoli di budget sulle principali voci di finanziamento e resa nota con largo anticipo rispetto all'avvio dell'esercizio di competenza).



La performance organizzativa

Conseguita dalla struttura tecnico-amministrativa di Ateneo nel suo complesso, relativamente sia all'attività istituzionale che agli specifici obiettivi indicati nel Piano Integrato; specifica attenzione all'innalzamento dei livelli di prevenzione della corruzione, rafforzamento della trasparenza, miglioramento del benessere organizzativo, tutela delle pari opportunità.

Articolata in:

- Rendiconto degli obiettivi da piano integrato 2017-2019 (STRATEGICI/DIREZIONALI -----> Obiettivi di funzione)
- Rendiconto degli obiettivi di struttura (Customer sui servizi dipartimentali)
- Performance da progetti di produttività e da progetti speciali di innovazione tecnologica e gestionale
- Anticorruzione e trasparenza, benessere organizzativo e pari opportunità




Rendiconto degli obiettivi da Piano Integrato 2017-2019

Dà conto della Performance Organizzativa 2017 su obiettivi di diretta derivazione dal Piano Integrato 2017-2019, di natura strategica e/o direzionale, relativi alle principali missioni sugli assi della Pianificazione Integrata.

Nelle tabelle seguenti vengono riportate le informazioni salienti volte alla rendicontazione dell'obiettivo, cioè il numero di dipendenti con funzioni di responsabilità cui sono stati assegnati incarichi volti al conseguimento dell'obiettivo, il numero di azioni in essi contemplati, il valore medio e la variabilità media percentuale ($StDev * 100 / media$) della performance complessivamente conseguita.

Si noti che:

- Il numero dei soggetti attuatori rende conto del numero di dipendenti cui sono stati attribuiti gli obiettivi in questione;
- Il numero di azioni misura il numero di azioni distinte, ancorché riferibili a più soggetti attuatori;
- La valutazione media e la variabilità media sono calcolate sulle singole valutazioni in esame, con eccezione di poche valutazioni mancanti o non accettate.

		Soggetti attuatori	Azioni	Valutazione Media	Variabilità media
Totale performance organizzativa		94	195	94,7	15



Rendiconto degli obiettivi da Piano Integrato 2017-2019

Obiettivi di matrice strategica

Ambiti di performance	Soggetti attuatori	Azioni	Valutazione Media	Variabilità media
Didattica e studenti 😊	32	27	95,71	9,5
Ricerca 😊	16	12	98,28	4,14
Trasferimento delle conoscenze 😊	22	16	99,38	3,5
Risorse umane 😊	42	47	95,78	11,04
Ulteriori linee 😊	44	64	90,49	20,96

Obiettivi di matrice direzionale

Ambiti di performance	Soggetti attuatori	Azioni	Valutazione Media	Variabilità media
Obiettivi di matrice direzionale 😊	44	19	97,38	8,04
Obiettivi direzionali ulteriori 😊	10	10	94,76	13,48

Prospetto dei risultati conseguiti sugli obiettivi da Piano Integrato 2017-2019, presentati per ambito di Performance.



Rendiconto degli obiettivi da Piano Integrato 2017-2019

<i>Profilo del dipendente e tipologia di scheda di valutazione</i>	<i>Valutati</i>	<i>Azioni</i>	<i>Valutazioni</i>	<i>Variabilità media</i>
Dirigente – Area	9	61	97,35	8,07
Dirigente - Funzioni Trasversali/Obiettivi Strategici	6	48	93,8	17,64
RAD	18	23	95,5	9,62
EP - Responsabile di Struttura / Unità di Processo / Processo	36	109	95,33	14,56
EP – Altri	28	48	89,78	19,91
D - Responsabile di struttura / unità organizzativa	4	7	100	0

Prospetto dei risultati conseguiti sugli obiettivi da Piano Integrato 2017-2019, presentati per profilo dei dipendenti.



Rendiconto degli obiettivi di struttura

A seguito della pubblicazione del Piano Integrato 2017-2019, ANVUR ha annotato la mancanza di obiettivi di struttura come ambito di miglioramento.

Gli obiettivi riferibili al miglioramento della gestione sono infatti stati assegnati a singole responsabilità apicali; è anche di stretta evidenza, tuttavia, che i medesimi obiettivi vengano declinati a cascata all'interno della Struttura stessa e possano essere raggiunti solo col pieno coinvolgimento dell'intera compagine amministrativa afferente.

Assume quindi significato la traslazione sulla Struttura dei risultati relativi agli obiettivi finalizzati al miglioramento dei processi sulla stessa insistenti. Questa considerazione vale sia per le Aree Dirigenziali dell'Amministrazione Centrale, sia per i Dipartimenti.

Gli obiettivi e azioni considerati allo scopo sono quelli trattati nella performance organizzativa (circa 500), integrati di ulteriori circa 200 assegnati in prevalenza dalle Strutture a personale tecnico.

Ciò considerato, è possibile esporre un quadro riassuntivo di rendicontazione di performance di Struttura:



Rendiconto degli obiettivi di struttura - quadro riassuntivo

Classificazione	Struttura	Valutati	Azioni	Valutazione	Variabilità media
Amministrazione	Area Affari Generali e Legali	5	7	97,09	6,3
Amministrazione	Area Edilizia	9	27	97,21	7,64
Amministrazione	Area per la Valorizzazione del Patrimonio Culturale	3	10	98,17	3,76
Amministrazione	Area Risorse Umane	5	11	95	11,77
Amministrazione	Area Servizi alla Didattica	8	21	99,69	1,75
Amministrazione	Area Servizi alla Ricerca ed al Trasferimento Tecnologico	2	12	98,75	4,45
Amministrazione	Area Servizi Economici e Finanziari	6	21	99,57	2,51
Amministrazione	Area Servizi Patrimoniali e Logistici	2	12	98,75	3,01
Amministrazione	Unità di Processo "Affari Generali e Istituzionali"	1	4		
Amministrazione	Unità di Processo "Coordinamento dello Staff di Direzione Generale"	1	6	99,17	1,47



Rendiconto degli obiettivi di struttura - quadro riassuntivo

Classificazione	Struttura	Valutati	Azioni	Valutazione	Variabilità media
Funzione strategica	Centrale d'Acquisto	2	5	80	27
Funzione strategica	Coordinamento per le Relazioni Internazionali	2	10	97,5	7,69
Funzione strategica	Piattaforma amministrativa unitaria "Supporto alle iniziative di orientamento in ingresso, in itinere e job placement"	2	15	96	13,07
Funzione trasversale	Comunicazione e Public Engagement	3	13	91,58	21,33
Funzione trasversale	Formazione	1	4	95	9,12
Funzione trasversale	Ufficio per la Diffusione della Cultura della Legalità, dell'Integrità e della Trasparenza	1	7	100	0

Classificazione	Struttura	Valutati	Azioni	Valutazione	Variabilità media
Centro	CsaVRI	2	7	98,18	5,86
Centro	Laboratorio Europeo per la Spettroscopia non Lineare (L.E.N.S.)	1	3	100	0
Centro	Museo di Storia Naturale	9	19	100	0
Centro	Sistema Bibliotecario di Ateneo	12	16	81,69	29,68
Centro	Sistema Informatico dell'Ateneo Fiorentino - (SIAF)	9	32	97,42	9,67



Rendiconto degli obiettivi di struttura - quadro riassuntivo

Classificazione	Struttura	Valutati	Azioni	Valutazione	Variabilità media
Dipartimento	Architettura (DiDA)	2	8	92,86	4,87
Dipartimento	Biologia	5	8	96,67	9,75
Dipartimento	Chimica 'Ugo Schiff'	7	24	99,3	1,9
Dipartimento	Chirurgia e Medicina Traslazionale (DCMT)	1	6	100	0
Dipartimento	Fisica e Astronomia	1	6	95,83	9,72
Dipartimento	Gestione Sistemi Agrari, Alimentari e Forestali (GESAAF)	3	11	95,45	10,35
Dipartimento	Ingegneria Civile e Ambientale (DICEA)	2	8	98,33	3,79
Dipartimento	Ingegneria dell'Informazione	2	9	95,83	7,63
Dipartimento	Ingegneria Industriale	3	8	98	3,5
Dipartimento	Lettere e Filosofia	1	6	92,5	11,57
Dipartimento	Lingue, Letterature e Studi Interculturali	1	6	94,17	11,64
Dipartimento	Medicina Sperimentale e Clinica	3	9	93,33	15,97
Dipartimento	Neuroscienze, Area del Farmaco e Salute del Bambino (NEUROFARBA)	3	13	97,69	8,18
Dipartimento	Scienze Biomediche, Sperimentali e Cliniche 'Mario Serio'	4	9	97,22	8,08
Dipartimento	Scienze della Salute (DSS)	2	8	96,25	10,31
Dipartimento	Scienze della Terra	3	6	90	13,61
Dipartimento	Scienze Formazione e Psicologia	1	6	95	6,08
Dipartimento	Scienze Giuridiche (DSG)	1	6	96,67	7,71
Dipartimento	Scienze per l'Economia e l'Impresa	1	7	98,57	2,29
Dipartimento	Scienze Politiche e Sociali	1	6	97,5	3,92
Dipartimento	Scienze Produzioni Agroalimentari e dell'Ambiente (DISPAA)	3	17	98,13	7,4
Dipartimento	Statistica, Informatica, Applicazioni 'G. Parenti' (DiSIA)	2	9	100	0
Dipartimento	Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS)	1	6		



Rendiconto degli obiettivi di struttura Customer sui servizi dipartimentali

Da tre anni vengono eseguite specifiche rilevazioni di customer satisfaction rivolte al personale che strutturalmente riceve servizi dipartimentali: professori, ricercatori, assegnisti, dottorandi, per raccogliere informazioni valide come testimonianza e misurazione dell'effettiva performance del Dipartimento, finalizzata alla programmazione di interventi per il potenziamento dei servizi di specifico interesse; i Direttori di Dipartimento giocano in questo senso un ruolo primario.

Indagine relativa al 2017:

- Svolgimento nei primi mesi del 2018;
- Inviti rivolti a 4.588 utenti;
- 1.879 rispondenti, di cui 1.707 hanno dichiarato di aver utilizzato i servizi amministrativi dipartimentali nel 2017 (hanno avuto quindi la possibilità di rispondere alle successive domande – tasso di adesione 41%);
- Il personale docente rappresenta la categoria con tasso di risposta maggiore (superiore al 50%); gli specializzandi sono invece la categoria meno rispondente (circa 11%, dichiarando inoltre di non impiegare servizi amministrativi dipartimentali nella maggioranza dei casi);
- Adesioni fra dipartimenti: tassi variabili, dal minimo del 12% (DCMT) al massimo del 73% (DIEF).

Gli esiti delle indagini degli ultimi tre anni, in relazione alle domande cruciali della rilevazione, sono raffigurati nella tavola che segue:



Rendiconto degli obiettivi di struttura Customer sui servizi dipartimentali

Domanda	2017		2016		2015	
	Percentuale di risposte "Positivamente" e "Molto positivamente"	Rispondenti	Percentuale di risposte "Positivamente" e "Molto positivamente"	Rispondenti	Percentuale di risposte "Positivamente" e "Molto positivamente"	Rispondenti
VA02. Come valuti, complessivamente, la competenza del personale amministrativo del Dipartimento?	74,9	1.707	76,3	1.697	64,2	1.151
VA05. Come valuti, complessivamente, la disponibilità del personale amministrativo del Dipartimento?	82,8	1.707	80,1	1.704	74,2	1.159
VA07. Come valuti, complessivamente, la gestione amministrativa del Dipartimento?	71,2	1.707	65,9	1.623	62,9	1.138



Rendiconto degli obiettivi di struttura Progetti di produttività

Ultimo elemento impiegato per la valutazione della “performance organizzativa” è anche la performance complessivamente conseguita sulle categorie dei progetti di produttività.

I progetti sono riconducibili agli ambiti relativi alle missioni istituzionali dell’Ateneo o all’incremento dell’efficacia/efficienza dell’organizzazione, in logica di cascata rispetto agli obiettivi generali; sono stati avviati dal Dirigente o dal RAD/Direttore di Dipartimento, generalmente con condivisione del progetto e dei termini con il personale coinvolto.

Ad ulteriore complemento del concetto di performance organizzativa integrata, si dà specifico risalto alle azioni compiute in materia di progetti speciali, trasparenza, anticorruzione, benessere organizzativo e pari opportunità.

La tavola che segue illustra per ciascun categoria e dimensione dei progetti presentati, la valutazione media e la variabilità media percentuale:



Rendiconto degli obiettivi di struttura

Progetti di produttività

Categoria progetto	Frequenza	Valutazione Media	Variabilità (StDev*100/Media)
Riorganizzazione e miglioramento delle attività della struttura	79	99,07	5,57
Progetti di rilievo tecnico-scientifico dipartimentale	54	99,75	1,08
Allineamento ai processi di Ateneo	26	99,85	0,77
Incremento dei servizi alla ricerca	26	97,95	10,26
Altre attività di carattere tecnico-scientifico	21	100,00	0,00
Incremento dei servizi alla didattica e agli studenti	15	97,78	8,31
Attività mirate all'incremento della fruibilità dei beni del patrimonio culturale	12	100,00	0,00
Sviluppo di applicativi informatici per la semplificazione delle procedure	10	98,33	4,01
Promozione di interventi finalizzati all'incremento della sicurezza	9	98,61	3,93
Consolidamento modello dipartimentale	7	92,86	17,50
Incremento dei servizi all'utenza	7	92,86	17,50
Miglioramento della programmazione didattica	6	100,00	0,00
Ottimizzazione delle procedure di acquisto	6	99,44	1,24
Attività di comunicazione e gestione sito web di struttura	4	99,17	1,44
Interventi nella gestione dei servizi logistici per incrementare la razionalizzazione dei costi ed il miglioramento dei servizi	4	100,00	0,00
Attività di promozione del diritto allo studio e orientamento studenti (in entrata, in itinere e in uscita)	3	96,67	4,71
Interventi per la razionalizzazione dei costi	3	100,00	0,00
Nuove azioni per l'implementazione della contabilità economico-patrimoniale	3	100,00	0,00
Attività promozionali per il supporto all'internazionalizzazione della ricerca	2	100,00	0,00
Attività di promozione dell'immagine di Ateneo e gestione eventi	1	100,00	0,00
Attività indirizzate all'incremento del trasferimento delle conoscenze e dell'innovazione	1	100,00	0,00
Incremento dei servizi di supporto agli studenti stranieri	1	100,00	0,00
Interventi di riorganizzazione logistica legati all'edilizia	1	100,00	0,00
Introduzione di strumenti ed azioni per la razionalizzazione dell'utilizzazione del patrimonio immobiliare	1	100,00	0,00
Nuovi interventi per l'introduzione alla gestione del bilancio in contabilità economico-patrimoniale	1	100,00	0,00
Progetti per la dematerializzazione	1	100,00	0,00
Performance da progetti di produttività	306	98,94	6,25

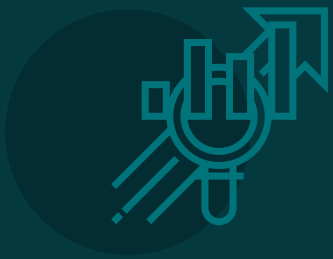


Performance da progetti speciali di innovazione tecnologica e gestionale

PROGETTO	VALUTAZIONE
Apertura straordinaria della Biblioteca di Scienze Sociali il sabato mattina	100%
Attivazione di un servizio sperimentale di pronto intervento per le emergenze tecniche	100%
Sportello Unico Capponi: attivazione front-office unico e reinternalizzazione dei servizi	95%

Anticorruzione e trasparenza Benessere organizzativo e pari opportunità

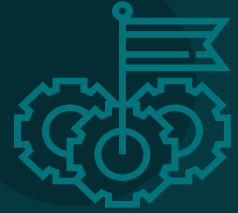
OGGETTO	VALUTAZIONE
Obiettivi di trasparenza e contrasto alla corruzione	100%
Obiettivi di benessere organizzativo e pari opportunità	85%



Aggregazioni di risultati di performance dell'anno 2017

Performance conseguita per ambito	Valutazione	Ponderazione
A. Obiettivi da Piano Integrato 2017-2019	94,70	75%
B. Performance di struttura	96,01	5%
C. Performance da progetti di produttività	98,94	10%
D. Progetti speciali di innovazione tecnologica e gestionale	98,33	1%
E. Obiettivi di trasparenza e contrasto alla corruzione	100,00	4%
F. Obiettivi di benessere organizzativo e pari opportunità	85,00	5%
Totale	94,95	100%

La tavola raffigura la formulazione del punteggio di performance organizzativa conseguita sintetizzando gli elementi trattati nell'intera sezione sulla base delle ponderazioni definite nella specifica colonna.



La performance individuale

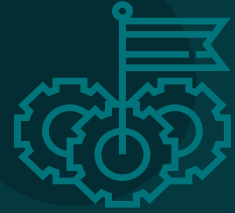
Condotta per tutti i dipendenti in relazione ai diversi tipi di responsabilità e alla categoria di appartenenza. Gli obiettivi vengono normalmente assegnati (previa negoziazione, se previsto dal ruolo) entro il mese successivo all'approvazione del Piano Integrato (per il 2017 a fine aprile).

Nelle sezioni successive si rende conto sinteticamente dei risultati individuali:

- del Direttore Generale;

e in forma aggregata:

- dei Dirigenti e dei Responsabili Amministrativi Dipartimentali;
- del personale con incarichi di responsabilità o funzioni specialistiche;
- di tutto il restante personale che ha partecipato ai progetti di produttività.

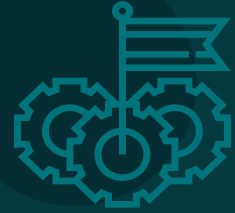


Direttore Generale

La performance individuale

Gli elementi di valutazione del Direttore Generale sono riportati nella seguente tabella, insieme al relativo peso; si rimanda alla relazione per i dettagli:

ELEMENTO DI VALUTAZIONE	PESO	AUTOVALUTAZIONE	ESITO
Raggiungimento degli obiettivi organizzativi di Ateneo	35%	94,95%	33,23%
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dal Consiglio di Amministrazione e recepiti nel Piano Integrato della performance	35%	98,73%	34,56%
Valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi, anche in riferimento al rispetto del Codice di Comportamento	10%	93,30%	9,33%
Valutazione dell'impatto del Piano di Miglioramento attraverso i risultati delle indagini sul benessere organizzativo	10%	85,00%	8,50%
Attività di promozione della trasparenza e finalizzate alla prevenzione della corruzione in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	10%	100,00%	10%
TOTALE (escluse capacità manageriali e comportamenti organizzativi)			95,62%

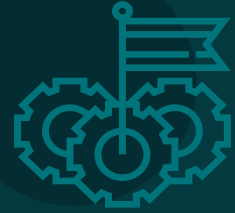


Dirigenti e RAD

La performance individuale

Oggetto della valutazione sono le capacità manageriali ed organizzative e gli obiettivi legati all'organizzazione o alle attività previste nel Piano Integrato 2017-2019:

Dirigenti	Valutazione (media)
Capacità manageriali e comportamenti organizzativi	95,75 %
Obiettivi di funzione e strategici	95,91 %
Valutazione complessiva *	95,73 %
Incarichi dirigenziali soggetti a valutazione	18
Dirigenti valutati	9
Deviazione standard	5,38
Coefficiente di variazione (Dev.st./Media valutazioni %)	5,60 %
<i>* In relazione ai diversi incarichi ricoperti dai Dirigenti non è omogenea la forma di valutazione, pertanto la media generale è calcolata su fattori distinti</i>	
RAD	Valutazione (media)
Capacità manageriali e comportamenti organizzativi	97,38 %
Obiettivi di funzione e strategici	97,69 %
Valutazione complessiva	97,64 %
Incarichi RAD soggetti a valutazione	22
Deviazione standard	1,59
Coefficiente di variazione (Dev.st./Media valutazioni %)	1,63 %



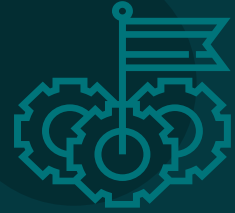
Personale con incarichi di responsabilità

La performance individuale

La valutazione si basa anche per queste tipologie di incarico su diverse ripartizioni percentuali di comportamenti organizzativi e capacità manageriali, obiettivi di funzione, eventuali obiettivi strategici:

Tipologia Personale con Incarico	N. incarichi assegnati	Valutazione (media)	Deviazione standard*100/media
EP Responsabile di Struttura/Unità di Processo/Processo (non RAD)	41	99,42%	1,15%
<i>di cui comportamenti organizzativi</i>		98,67%	1,86%
<i>di cui obiettivi di funzione</i>		99,55%	1,91%
<i>di cui obiettivi strategici</i>		99,48%	1,64%
EP senza incarichi di responsabilità (compresi tecnici)	62	97,78%	4,92%
<i>di cui comportamenti organizzativi</i>		96,90%	6,32%
<i>di cui obiettivi di funzione</i>		98,18%	4,60%
C, D con incarico	10	100,0%	0,0%
<i>di cui comportamenti organizzativi</i>		100,0%	0,0%
<i>di cui obiettivi di funzione</i>		100,0%	0,0%
C, D, EP con incarico iniziato nel corso dell'anno (scheda di valutazione ridotta)	104	97,74	4,60 %

* non sono riportati gli EP in convenzione con le AOU in quanto non soggetti a valutazione d'Ateneo

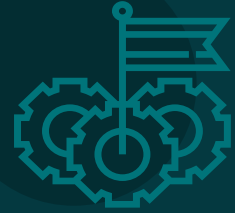


Progetti di produttività del personale di categoria B, C, D

La performance individuale

Il sistema di incentivazione per il personale di categoria B, C e D è regolato dalla volontaria partecipazione a progetti di produttività collettiva, individuati in coerenza con le linee di programma e con riferimento alle aree di miglioramento espresse annualmente nel Piano delle Performance. Le risultanze di questa progettualità sono state evidenziate in precedenza come parte della Performance organizzativa; qui viene data rilevanza alla sezione “apporto del singolo”:

Fasce	Punteggio	N. dipendenti	Percentuale
Totale fascia base	0-5	0	0,0%
Totale III fascia	6-12	0	0,0%
II fascia (13-20)	13-15	0	0,0%
	16	0	0,0%
	17	0	0,0%
	18	0	0,0%
	19	1	0,1%
	20	1	0,1%
Totale II fascia	13-20	2	0,2%
I fascia (21-28)	21	9	0,7%
	22	6	0,5%
	23	10	0,8%
	24	25	1,9%
	25	36	2,7%
	26	118	9,0%
	27	169	12,9%
	28	939	71,5%
Totale I fascia		1.314	99,8%

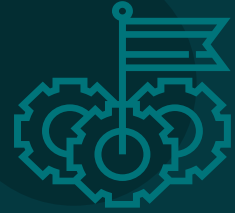


Conclusione

La performance individuale

Si riassumono a conclusione, nello schema che segue, i risultati di performance individuale dell'anno 2017 in relazione al ruolo ricoperto dal dipendente:

Performance conseguita per profilo	Valutazione
Direttore Generale	94,95%
Dirigenti	95,73%
RAD	97,64%
EP con incarico	99,42%
EP senza incarico	97,78%
D. C e B con incarico	100,00%
D, C e B con incarico iniziato in corso d'anno	97,74%
D, C e B senza incarico	97,85%



Confronto performance anno 2017 / anno 2016

La performance individuale

Per una maggiore leggibilità e trasparenza dei risultati ottenuti, si riportano i valori precedentemente mostrati in confronto con gli stessi valori riportati l'anno precedente 2016:

Performance organizzativa	Valutazione 2017	Valutazione 2016
Totale performance organizzativa	94,95%	91,93%

Performance conseguita per profilo	Valutazione 2017	Valutazione 2016
Direttore Generale	94,95%	87,30%
Dirigenti	95,73%	91,68%
RAD	97,64%	97,16%
EP con incarico	99,42%	98,49%
EP senza incarico	97,78%	98,16%
D, C e B con incarico	100,00%	99,83%
D, C e B con incarico iniziato in corso d'anno	97,74%	96,49%
D, C e B senza incarico	97,85%	96,83%