



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Relazione sulla performance 2021

Obiettivi e risultato del Direttore generale

Sommario

1. Obiettivi e risultati raggiunti – Direttore generale	3
1.1. Obiettivi specifici	3
1.2. Obiettivi delle unità organizzative gerarchicamente dipendenti dal Direttore generale.....	4
2. Indicatore globale di performance (IGP)	8
2.1. Miglioramento della soddisfazione complessiva dei servizi.....	8
2.2. Mantenimento della percentuale di sezioni aggiornate “amministrazione trasparente”	9
2.3. Mantenimento dell’Indicatore di sostenibilità economica e finanziaria (ISEF)	10
2.4. Miglioramento benessere organizzativo	10
2.5. Miglioramento della qualità dei servizi bibliotecari	11
2.6. Implementare la capacità di attrazione dei finanziamenti/progettualità	11
2.7. Riepilogo e calcolo dell’IGP	12
3. Risultato del direttore generale.....	12
Appendice:Il questionario sul benessere organizzativo	13

1. Obiettivi e risultati raggiunti – Direttore generale

1.1. Obiettivi specifici

Il PIP 2021-2023 ha assegnato al direttore generale l'obiettivo specifico "1SOS-AM Verso l'università sostenibile - asset management".

In merito a detto obiettivo, si fa presente che anche l'anno 2021 è stato caratterizzato da una situazione di estrema urgenza in merito alla gestione degli immobili di proprietà e in utilizzo dell'Ateneo a causa della pandemia e della scelta degli Organi di Governo di garantire la possibilità, a tutti gli studenti che avessero voluto/potuto, di frequentare in piena sicurezza le lezioni offerte dall'Ateneo senese.

Da una situazione di sostanziale equilibrio nell'utilizzo delle aule si è quindi passati ad una situazione di forte tensione a causa delle limitazioni imposte dai provvedimenti governativi in tema di capienza massima delle aule e contenimento della pandemia. Tale tensione si è riversata soprattutto in due situazioni specifiche:

- i corsi di area medica per i quali non è ancora disponibile l'Aula Magna delle Scotte, a tutt'oggi oggetto di ristrutturazione completa con la previsione di poterla utilizzare a far data dal prossimo anno accademico 2022/2023;
- i corsi tenuti presso la sede di Arezzo, a causa della concomitante inagibilità della palazzina didattica che sarà oggetto di ristrutturazione completa e rifunzionalizzazione nei prossimi mesi.

Per tutti i sopra rappresentati motivi, l'impegno dell'Amministrazione si è concentrato, più che sull'asset management degli spazi in questione sul recupero, attraverso accordi, senza costi aggiuntivi, con enti locali, curia, contrade ecc., di ulteriori spazi da adibire temporaneamente a didattica. Tali ulteriori spazi hanno garantito il corretto svolgimento, anche in presenza e con le dovute necessarie misure di sicurezza, di tutte le lezioni del secondo semestre dell'anno accademico 2020/2021 e del primo semestre dell'attuale anno accademico.

Inoltre, oltre alla gestione dell'emergenza pandemica, l'attenzione dell'amministrazione, e in particolare della divisione tecnica, si è concentrata sugli interventi di edilizia cofinanziati dal MUR a seguito del DM n.1121/2019; in particolare l'avvio del cantiere per il rifacimento del tetto del Polo scientifico di San Miniato e la progettazione del nuovo Polo didattico delle Scotte. A tale proposito, nei giorni scorsi, è stato stipulato l'atto notarile di vendita di parte del lotto didattico insistente presso l'ospedale (per circa 11,5 milioni di euro) che, in aggiunta al cofinanziamento ministeriale pari a circa 8 milioni di euro garantito a valere sul predetto DM, permetterà ad USiena di bandire un appalto per la costruzione del nuovo complesso didattico delle Scotte appositamente dedicato ai corsi di area medica.

Inoltre, nel corso del 2021, in previsione del nuovo bando per edilizia universitaria, più volte anticipato dal MUR e che è stato emanato con DM n.1274/2021, tutta la divisione tecnica e la direzione generale sono state impegnate nella programmazione e progettazione degli interventi da sottoporre al Ministero al fine di ottenere il relativo cofinanziamento ministeriale. Tale impegno si è concretizzato nella presentazione, nei termini previsti dal bando, dei primi 3 interventi a valere sulla linea a) del bando e, entro il prossimo mese di luglio, nella sottoposizione degli ulteriori interventi di cui alle restanti linee del bando ministeriale.

Ma numerose sono state anche le discussioni e le delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione in tema di edilizia nel corso dell'anno 2021; si ricordano in particolare:

- modifica del contratto di locazione per l'immobile di Fieravecchia, contratto che consentirà all'amministrazione, d'accordo con la proprietà dell'immobile, di procedere ad una sostanziale ristrutturazione e rifunzionalizzazione dell'intero edificio, sede dei corsi e della biblioteca di area umanistica;
- conferma della concessione all'Amministrazione provinciale di Siena di una porzione dell'immobile denominato "ex caserma del Carmine" da destinare ad attività scolastiche per un ulteriore triennio per un ammontare totale pari a euro 85.000;
- la delibera per l'acquisizione della fornitura degli arredi dell'Aula Magna delle Scotte e dell'impianto audio/video a completamento del progetto di adeguamento della stessa; il progetto prevede anche l'arredo delle tre aule che verranno realizzate nel piano sottostante e che concorreranno anch'esse alla riqualificazione della didattica di area medica.

Infine, in tema di sostenibilità e di efficientamento energetico, l'amministrazione ha proposto al Consiglio di Amministrazione (che ha approvato nella seduta di settembre 2021) un progetto di riqualificazione energetica dell'intero Polo scientifico di San Miniato da attuare mediante l'utilizzo dello strumento del *project financing* che permetterà all'amministrazione di rinnovare alcune infrastrutture ormai non efficienti in tema di consumi o addirittura non conformi alla normativa, di acquisire un servizio di manutenzione degli impianti del polo scientifico e di dotarsi di un impianto di trigenerazione che permetterà all'Amministrazione di risparmiare sul costo dell'energia e contemporaneamente produrne di ulteriore rispetto ai propri bisogni in modo da ripagare l'investimento del *project financing*.

In conclusione, la tematica dell'edilizia e l'*asset management* degli spazi a disposizione dell'Ateneo non è stata oggetto di un'unica discussione, quanto piuttosto ha rappresentato un costante impegno della divisione tecnica, della direzione generale e del Consiglio di Amministrazione per tutto l'anno 2021 con evidenti risultati positivi sia in termini di gestione del corrente che in termini di progettazione/programmazione dei futuri interventi finalizzati al rinnovo del patrimonio edilizio dell'Università.

Il target per l'obiettivo in questione prevedeva la presentazione agli organi di governo di una relazione per la valutazione delle scelte decisionali. Si ritiene quindi l'obiettivo conseguito al 90%.

1.2. Obiettivi delle unità organizzative gerarchicamente dipendenti dal Direttore generale

Nel seguito si riporta una descrizione dettagliata delle informazioni relative ai risultati raggiunti dalle unità organizzative facenti parte dello staff della Direzione generale e dello staff del Rettore, nonché dalle altre unità organizzative dipendenti gerarchicamente dal Direttore generale (Presidi, Centri di servizio, Segreterie amministrative dipartimentali).

Complessivamente sono 18 gli obiettivi del PIP 2021-2023 che coinvolgono la Direzione generale (su un totale di 49 obiettivi dell'Ateneo), cui si aggiungono altri 5 obiettivi dello staff rettorale. Essi sono riassunti nella tabella seguente con il relativo risultato. Per i dettagli relativi ai risultati conseguiti si rimanda alle singole relazioni delle unità organizzative che li hanno conseguiti.

OBIETTIVO	Organo/area responsabile	U.O. responsabile e collaborazioni trasversali	Risultato
1DIS-SOS-OB Verso l'università sostenibile - terza missione (<i>open badge</i>)	a) Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione Direttore generale (Centri di servizio) b) Area organizzazione e sistemi informativi	a) Divisione terza missione (ARBI3), Santa Chiara Lab (SD) , Centro Linguistico d'Ateneo (SD) , Centro SIMUS (SD) , Centro UNISIAP (SD) b) Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI)	a) 100%
3DIS-PPC-AR Potenziamento progettazione competitiva - assegni di ricerca e programmazione ruoli	Direttore generale (Staff DG, Segreterie amministrative di dipartimento)	a) Divisione programmazione, organizzazione e valutazione (SD) , Ufficio programmazione ruoli e reclutamento (SD) b) Segreterie amministrative dei dipartimenti (SD)	100%
4DIS-PPC-FC Potenziamento progettazione competitiva - formazione continua	Direttore generale (Centri di servizio)	Centro UNISIAP (SD)	100%
6DIS-PE Public engagement - unisi/città di Siena	Direttore generale (Staff)	Archivio storico (SD)	50%
8INN-INFR.AZ1/AZ.2 INFR.AZ1 Piano di potenziamento delle infrastrutture digitali (covid-19) - Rete back-up sedi Grosseto, Arezzo e San Giovanni Valdarno + Infrastruttura Rete INFR.AZ2 Piano di potenziamento delle infrastrutture digitali (covid-19) - Infrastrutture digitali per aule	Area organizzazione e sistemi informativi Area edilizia Direttore generale (Presidi)	INFR.AZ1: Ufficio esercizio e tecnologie (AOSI) INFR.AZ2: Ufficio esercizio e tecnologie (AOSI), Divisione tecnica, Ufficio manutenzione e progetti di adeguamento (AL), Presidi (SD)	100%
9INN-SORV Servizi alla persona - sicurezza e sorveglianza sanitaria	Staff del Rettore Direttore generale (Staff) Area servizi allo studente	a) Servizio prevenzione e protezione (SR) in collaborazione con Servizio sorveglianza sanitaria (SD) e Ufficio dati e metadati (AOSI) b) Servizio sorveglianza sanitaria (SD) c) Ufficio servizi agli studenti - Le Scotte (ASS)	a) 100% b) 100%
3SOS-EFF Verso l'università sostenibile - efficientamento energetico	Area edilizia Direttore generale (Staff)	a, b) Divisione tecnica (AE) c, d) Servizio di buone pratiche per lo sviluppo sostenibile (SD)	c) 100% d) 100%
4SOS-MUS Verso l'università sostenibile - musei accessibili e inclusivi	Direttore generale (Centri di servizio)	Centro SIMUS - Sistema Museale Universitario Senese (SD)	100%
6SOS-COM Piano per la comunicazione - portale sostenibilità	Direttore generale (Staff) Area servizi allo studente (ASS)	a) Ufficio comunicazione e portale di Ateneo/Ufficio stampa (SD)* /Servizio di buone pratiche per lo sviluppo sostenibile b) Servizio di buone pratiche per lo sviluppo sostenibile <i>*A decorrere dal 1/11/2021 (DDG rep. n. 2600/2021) l'Ufficio comunicazione e portale di Ateneo e l'Ufficio stampa sono disattivati, con contemporanea attivazione dell'Ufficio stampa, comunicazione istituzionale e stampa digitale (con i medesimi obiettivi di entrambi).</i>	100%
6SER/SUA Rete della qualità di ateneo (RQA) – SUA	Direttore generale (Staff)	Ufficio assicurazione della qualità (SD)	100%

OBIETTIVO	Organo/area responsabile	U.O. responsabile e collaborazioni trasversali	Risultato
<p>8SER/VE Rete della qualità di ateneo (RQA) - Voto elettronico a) Razionalizzare e semplificare le procedure elettorali, necessarie anche ai fini del Sistema di assicurazione della qualità (AQ), e implementare il sistema informativo di Ateneo per il monitoraggio della composizione e le scadenze dei componenti delle CPDS, dei Comitati per la didattica e dei Referenti AQ.</p> <p>BPM.AZ1 Digitalizzazione processi voto elettronico (COVID-19)</p>	<p>Area affari generali, appalti e patrimonio Area organizzazione e sistemi informativi Direttore generale (Segreterie amministrative)</p>	<p>a) Divisione appalti, convenzioni e patrimonio (AGAP), Ufficio convenzioni e procedure elettorali (AGAP), Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI), Ufficio dati e metadati (AOSI), in collaborazione con Divisione processi e architetture (AOSI)</p> <p>BPM.AZ1: Divisione appalti, convenzioni e patrimonio (AGAP), Ufficio convenzioni e procedure elettorali (AGAP), Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI).</p> <p>Per l'elezione dei direttori di dipartimento l'obiettivo è assegnato anche alle Segreterie amministrative di dipartimento interessate</p>	100%
<p>10SER-CGT OPEN CGT: Gestione delle attività funzionali ad attivare il CGT come plesso di erogazione dell'attività didattica a distanza e servizi connessi. a) Piano di offerta didattica b) Potenziamento delle infrastrutture digitali</p>	<p>Direttore generale (Centri di servizio)</p>	<p>Centro di Geotecnologie (SD) in collaborazione con Ufficio esercizio e tecnologie (AOSI)</p>	100%
<p>11SER-ORIENT</p> <p>Redazione e attuazione del piano di orientamento d'ateneo</p> <p>DID.AZ5 Piano di offerta didattica blended e piano di comunicazione (COVID-19) Miglioramento attività di <i>digital communication</i> per orientamento</p>	<p>Area servizi allo studente Area organizzazione e sistemi informativi Direttore generale (Staff)</p>	<p>a) Divisione orientamento, sostegno allo studio e career service (ASS), Ufficio orientamento e tutorato (ASS), Placement Office-Career Service (ASS), Ufficio accoglienza disabili e servizi DSA (ASS)</p> <p>b) Divisione orientamento, sostegno allo studio e career service (ASS), Ufficio orientamento e tutorato (ASS), Placement Office-Career Service</p> <p>c) Divisione processi e architetture (AOSI), Ufficio comunicazione e portale di Ateneo* (SD), in collaborazione con Area dello studente.</p> <p><i>*A decorrere dal 1/11/2021 (DDG rep. n. 2600/2021) l'Ufficio comunicazione e portale di Ateneo e l'Ufficio stampa sono disattivati, con contemporanea attivazione dell'Ufficio stampa, comunicazione istituzionale e stampa digitale (con i medesimi obiettivi di entrambi)</i></p>	100%

OBIETTIVO	Organo/area responsabile	U.O. responsabile e collaborazioni trasversali	Risultato
<p>1TAC-GOVIND Contabilità direzionale e governo degli indicatori Realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno</p>	<p>Direttore generale (Staff DG + Staff Rettore + Presidi) Area organizzazione e sistemi informativi Area sistema contabile Area edilizia</p>	<p>a1) Divisione ragioneria, Ufficio controlli contabili e analisi dati (ASC), Ufficio flussi economici e finanziari (ASC), Ufficio bilancio e fiscalità (ASC), Divisione programmazione, organizzazione e valutazione (SD), Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI), in collaborazione con Ufficio gestione tasse (ASS). a2) Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI), Divisione programmazione, organizzazione e valutazione (SD), Ufficio programmazione ruoli e reclutamento (SD) b) Divisione programmazione, organizzazione e valutazione (SD), Ufficio valutazione e supporto al Nucleo (SD). c) Divisione programmazione, organizzazione e valutazione (SD), Ufficio valutazione e supporto al Nucleo (SD) d) Divisione tecnica (AE), Presidi (SD)</p>	100%
<p>2TAC-WEB Amministrazione trasparente - WEB</p>	<p>Direttore generale (Staff) Area organizzazione e sistemi informativi</p>	<p>a) Ufficio comunicazione e portale d'Ateneo* b) Divisione processi e architetture (AOSI) <i>*A decorrere dal 1/11/2021 (DDG rep. n. 2600/2021) l'Ufficio comunicazione e portale di Ateneo e l'Ufficio stampa sono disattivati, con contemporanea attivazione dell'Ufficio stampa, comunicazione istituzionale e stampa digitale (con i medesimi obiettivi di entrambi)</i></p>	100%
<p>6TAC-AF Assessment fascicoli</p>	<p>Area organizzazione e sistemi informativi Direttore generale (Segreterie amministrative)</p>	<p>a) Divisione documentale e conservazione (AOSI)* b) Segreterie amministrative di dipartimento (SD)** <i>**A decorrere dal 1/11/2021 (DDG rep. n. 2600/2021) è attivato, nell'ambito della Divisione documentale e conservazione, l'Ufficio protocollo, con i medesimi obiettivi.</i></p>	100%
<p>7E3-OC Piattaforma online organi di governo, di controllo e studenteschi</p>	<p>Direttore generale (Staff)</p>	<p>Ufficio organi collegiali (SD)</p>	100%
<p>8E3-CI Comunicazione e immagine</p>	<p>Direttore generale (Staff)</p>	<p>Segreteria di direzione (SD)</p>	100%
<p>4TAC-CON Amministrazione trasparente - concorsi</p>	<p>Staff del rettore</p>	<p>Divisione legale e avvocatura (SR)</p>	100%

OBIETTIVO	Organo/area responsabile	U.O. responsabile e collaborazioni trasversali	Risultato
4E3-SIC AUMENTARE LA SICUREZZA E PROTEZIONE DEI DATI a) Garantire una implementazione efficace del nuovo regolamento relativo alla protezione dei dati personali. b) Implementare le misure minime di sicurezza definite dalle linee guida ministeriali. INFR.AZ3 - PIANO DI POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE DIGITALI (COVID-19) - Assestamento e innalzamento delle politiche di sicurezza	a), b) Area organizzazione e sistemi informativi c) Staff del Rettore	a) Area organizzazione e sistemi informativi (AOSI - obiettivo dirigenziale), in collaborazione con Servizio formazione del personale b) Ufficio esercizio e tecnologie (AOSI) c) Divisione legale e avvocatura (SR)	b) 100%
9E3-SR Patrocini e logo unisi	Staff del rettore	Segreteria del rettore (SR)	100%
10E3-SPP Aggiornamento regolamenti di ateneo in ambito sicurezza	Staff del rettore	Servizio prevenzione e protezione (SR)	100%
11E3-SPP Asset management - laboratori	Staff del rettore	Servizio prevenzione e protezione (SR)	100%
		Media	97,83%

2. Indicatore globale di performance (IGP)

L'indicatore globale di performance (IGP) è legato alla pianificazione strategica, al fine di verificare gli elementi che si ritengono prioritari per il miglioramento dell'organizzazione.

In considerazione dello scenario mutevole che può prospettarsi nel tempo, il SMVP individua gli ambiti di riferimento, rinviando al Piano della performance la definizione puntuale degli indicatori che compongono l'IGP; in tale modo, a seguito dell'adozione/aggiornamento dei documenti di programmazione strategica e di bilancio, e attraverso un confronto con il Rettore e con i suoi delegati, possono essere di anno in anno adottati/aggiornati gli indicatori più opportuni in linea con le politiche dell'Ateneo.

Il consiglio di amministrazione, con delibera rep. n. 235/2021, prot. n. 138010 del 26/07/2021, per il calcolo dell'Indicatore globale di gestione relativo all'anno 2021, ha confermato gli ambiti definiti nel 2020.

Nel seguito un riepilogo sintetico delle informazioni utilizzate per il calcolo degli indicatori.

2.1. Miglioramento della soddisfazione complessiva dei servizi

Indagine di *customer satisfaction* "Good Practice" (dati forniti dall'Ufficio valutazione e supporto al Nucleo).

Per ogni anno di osservazione viene calcolata la percentuale dei giudizi positivi che si riferiscono ad ogni domanda.

Per ogni domanda si calcola la variazione percentuale **W** e viene attribuito il relativo punteggio sulla base di un valore **P** uguale a 1 e di un valore **Px** uguale a 0,25 secondo lo schema degli indicatori di tipo a) di cui al SMVP che viene qui di seguito riportato per comodità di lettura:

P=1

Px=0,25

	Punteggio
W<-P	0
-P <= W < -Px	0,25
-Px <= W < +Px	0,50
+Px <= W < +P	0,75
W>=+P	1

Il valore dell'indicatore di ambito è dato dalla media ponderata dei punteggi, dando peso 1,5 alle domande relative ai servizi informatici e alla comunicazione, e peso 1 alle restanti.

TABELLA 1 RISULTATI INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION RELATIVA AL DDA

	2021	2020	W	Pun- teggi	Peso	Media ponderata
Supporto amministrazione e gestione personale	80,9	79,8	1,3	1	1	0,8
Supporto agli approvvigionamenti e servizi logistici	73,3	71,0	3,2	1	1	
Servizi di comunicazione	69,2	67,8	2,0	1	1,5	
Sistemi informatici	78,3	79,6	-1,6	0	1,5	
Supporto alla didattica	88,7	86,2	2,9	1	1	
Supporto alla ricerca	84,1	76,6	9,8	1	1	
Sistemi bibliotecari	89,6	87,6	2,4	1	1	

TABELLA 2 RISULTATI INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION RELATIVA AL PTA

	2021	2020	W	Pun- teggi	Peso	Media ponderata
Supporto all'amministrazione e gestione personale	59,2	58,2	1,6	1	1	0,2
Supporto agli approvvigionamenti e servizi logistici	60,1	68,6	-12,5	0	1	
Servizi di comunicazione	57,1	66,4	-14,0	0	1,5	
Sistemi informatici	65,1	72,3	-9,9	0	1,5	
Supporto alla contabilità	68,2	77,2	-11,7	0	1	

Punteggio ambito (media aritmetica punteggi DDA e PTA): 0,5

2.2. Mantenimento della percentuale di sezioni aggiornate "amministrazione trasparente"

Il valore è stato attestato con nota della Responsabile della Divisione legale e contenzioso, avvalendosi del gruppo di lavoro "Piani triennali ex L. 190/2012 e D. lgs. 33/2013".

Si tratta di un indicatore di tipo b) il cui punteggio viene calcolato in base alla seguente definizione:

SOGLIA	ANDAMENTO	Punteggio
M < 80%	in peggioramento	0
M compreso tra 80% e 85%	stabile (-)	0,25
M compreso tra 85% e 88%	stabile	0,50
M compreso tra 88% e 92%	Stabile (+)	0,75
M > 92%	In miglioramento	1

Valore certificato per IGP 2021	Valore soglia corrispondente	Descrizione valore soglia	Punteggio ambito
94%	M > 92%	In miglioramento	1

2.3. Mantenimento dell'Indicatore di sostenibilità economica e finanziaria (ISEF)

Valore ISEF 2020 (certificazione MIUR PROPER): 1,09.

Si tratta di un indicatore di tipo b) con valore soglia minima pari a 1 il cui punteggio viene calcolato in base alla seguente definizione:

SOGLIA	ANDAMENTO	Punteggio
M < 1	in peggioramento	0
M compreso tra 1 e 1,01	stabile (-)	0,25
M compreso tra 1,01 e 1,02	stabile	0,50
M compreso tra 1,02 e 1,03	Stabile (+)	0,75
M > 1,031	In miglioramento	1

Valore ISEF certificato per l'anno 2020	Valore soglia corrispondente	Descrizione valore soglia	Punteggio ambito
1.09	M > 1,031	in miglioramento	1

2.4. Miglioramento benessere organizzativo

Rilevazione del benessere organizzativo (BO) nell'ambito dell'indagine "Good Practice" (dati forniti dall'Ufficio valutazione e supporto al Nucleo).

Il calcolo dell'indicatore si basa sul confronto tra le ultime due indagini effettuate e con riferimento al questionario somministrato al PTA, relativamente all'ambito specifico del benessere organizzativo.

Per ciascuna domanda, è stata calcolata la differenza **V** (assoluta) tra le medie ponderate dei punteggi nei due anni considerati. Sulla base del valore di **V** viene determinato il punteggio di ogni domanda da utilizzare per il calcolo del punteggio di ambito secondo lo schema degli indicatori di tipo a) di cui al SMVP che viene qui di seguito riportato per comodità di lettura:

$$P=0,1$$

$$Px=0,025$$

	Punteggio
$V < -P$	0
$-P \leq V < -Px$	0,25
$-Px \leq V < +Px$	0,50
$+Px \leq V < +P$	0,75
$V \geq +P$	1

Il punteggio di ambito, dato dalla media aritmetica dei punteggi di tutte le domande, è pari a: **0,4**

Per il dettaglio delle domande somministrate negli anni 2020 e 2021, si veda l'appendice alla presente relazione.

2.5. Miglioramento della qualità dei servizi bibliotecari

Valutazione dei servizi bibliotecari di cui all'indagine Alma Laurea profilo dei laureati (confronto fra le ultime due indagini disponibili a marzo dell'anno di stesura della relazione sulla performance).

Il calcolo dell'indicatore si basa sul valore della variazione percentuale **W** delle valutazioni positive secondo lo schema degli indicatori di tipo a) di cui al SMVP che viene qui di seguito riportato per comodità di lettura:

$$P=2$$

$$Px=0,50$$

	Punteggio
$W < -P$	0
$-P \leq W < -Px$	0,25
$-Px \leq W < +Px$	0,50
$+Px \leq W < +P$	0,75
$W \geq +P$	1

Valutazione	Indagine 2021 (anno di laurea 2020)	Indagine 2020 (anno di laurea 2019)	Variazione % (W)	Punteggio ambito
Decisamente positiva	54,4	53,0		
Abbastanza positiva	43,2	43,3		
Valutazione positiva	97,6	96,3	1,3	0,75

2.6. Implementare la capacità di attrazione dei finanziamenti/progettualità

I valori usati per il calcolo dell'indicatore di ambito sono stati attestati con nota del dirigente dell'Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione. L'indicatore viene calcolato facendo la media aritmetica tra le due componenti di seguito descritte:

- sulla base del valore della variazione percentuale **V** della frazione dei progetti finanziati degli ultimi due anni;
- sulla base del valore della variazione percentuale **V** del numero dei progetti presentati negli ultimi due anni.

Il valore delle due componenti viene calcolato secondo lo schema degli indicatori di tipo a) di cui al SMVP che viene qui di seguito riportato per comodità di lettura:

$$P=1$$

$$Px=0,25$$

	Punteggio
$V < -P$	0
$-P \leq V < -Px$	0,25
$-Px \leq V < +Px$	0,50
$+Px \leq V < +P$	0,75
$V \geq +P$	1

Anno	Progetti finanziati	Progetti presentati	Finanziati/presentati
2020	95	272	34,9%
2021	70	297	23,6%
		Δ%	-32,5%

Sub indicatore a): **V** = -32.5 Punteggio = 0

Sub indicatore b): **V** = 5,9 Punteggio = 1

Il punteggio di ambito, dato dalla media aritmetica dei punteggi dei due sub indicatori, è pari a: **0,5**

2.7. Riepilogo e calcolo dell'IGP

Ambito	Obiettivi e fonte (per il metodo di calcolo degli indicatori vedasi SMVP)	Punteggio di ambito
Efficienza, efficacia ed economicità	Obiettivo: miglioramento della soddisfazione complessiva dei servizi Fonte: indagine di customer satisfaction Good Practice.	0,5
Trasparenza e prevenzione della corruzione	Obiettivo: mantenimento della percentuale M di sezioni aggiornate "Amministrazione trasparente" almeno al 90%. Fonte: documento di attestazione da parte della Divisione legale e contenzioso, avvalendosi del gruppo di lavoro "Piani triennali ex L. 190/2012 e D. lgs. 33/2013".	1
Sostenibilità economico-finanziaria	Obiettivo: mantenimento del ISEF (indicatore di sostenibilità economica e finanziaria) almeno al valore M=1 Fonte: ISEF (ultimo valore certificato dal MIUR).	1
Benessere organizzativo	Obiettivo: miglioramento del benessere organizzativo Fonte: indagine sul benessere organizzativo Good Practice	0,4
Supporto alla didattica	Obiettivo: miglioramento della qualità dei servizi bibliotecari Fonte: servizi bibliotecari - indagine Alma Laurea profilo dei laureati (confronto tra le ultime due indagini disponibili).	0,75
Supporto alla ricerca e alla terza missione	Obiettivo: implementare la capacità di attrazione dei finanziamenti/progettualità Fonte: attestazione da parte del Dirigente ARB13.	0,5
	Totale IGP (media aritmetica punteggi di ambito)	0.7

3. Risultato del direttore generale

		Peso (P)	Risultato (R)	Risultato sezione (P*R)
a)	Obiettivi specifici	40%	90,00%	36,00%
b)	Performance complessiva delle strutture amministrativo-gestionali di ateneo	35%	99,21%	34,72%
c)	Indicatore globale di performance (IGP)	15%	70,00%	10,50%
d)	Capacità di valutazione (significativa differenziazione dei giudizi)	10%	100,00%	10,00%
	Totale	100%		91,22%

Appendice: Il questionario sul benessere organizzativo

Nella tabella seguente viene mostrato il dettaglio dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo relativo agli ultimi due anni. La media ponderata del punteggio di ogni domanda viene mostrata arrotondata alla prima cifra decimale mentre le differenze tra i punteggi dei due anni esaminati viene determinata senza arrotondamento.

N.B.: sono evidenziate in verde le domande a polarità invertita.

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Rilevazione 2022 (su anno 2021)		Rivelazione 2021 (su anno 2020)		Differenza valori medi*	Punteggio* ai fini IGP
	Punteggio domanda	Frequenza	Punteggio domanda	Frequenza		
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	1	23	1	26		
	2	29	2	30		
	3	43	3	66		
	4	77	4	85		
	5	114	5	104		
	6	81	6	95		
Media ponderata punteggi domanda	4.3		4.2		0.067	0.75
Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	1	6	1	4		
	2	14	2	17		
	3	41	3	60		
	4	62	4	89		
	5	132	5	123		
	6	112	6	113		
Media ponderata punteggi domanda	4.7		4.6		0.134	1
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	1	17	1	13		
	2	31	2	32		
	3	48	3	68		
	4	79	4	84		
	5	105	5	128		
	6	87	6	81		
Media ponderata punteggi domanda	4.3		4.3		0.028	0.75
Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	1	16	1	17		
	2	38	2	28		
	3	41	3	70		
	4	79	4	83		
	5	111	5	129		
	6	82	6	79		
Media ponderata punteggi domanda	4.3		4.3		0.029	0.75

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Rilevazione 2022 (su anno 2021)		Rivelazione 2021 (su anno 2020)		Differenza valori medi*	Punteggio* ai fini IGP
	Punteggio domanda	Frequenza	Punteggio domanda	Frequenza		
Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, ...)	1	40	1	35		
	2	55	2	68		
	3	68	3	72		
	4	73	4	77		
	5	89	5	101		
	6	42	6	53		
Media ponderata punteggi domanda	3.7		3.7		-0.080	0.25
Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria	1	12	1	17		
	2	17	2	24		
	3	24	3	39		
	4	38	4	56		
	5	73	5	83		
	6	166	6	153		
Media ponderata punteggi domanda	4.9		4.7		0.268	1
Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19	1	20	1	27		
	2	21	2	27		
	3	23	3	35		
	4	40	4	54		
	5	66	5	73		
	6	178	6	172		
Media ponderata punteggi domanda	4.9		4.6		0.217	1
Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente **	1	131	1	131		
	2	168	2	168		
	3	65	3	65		
	4	30	4	30		
	5	10	5	10		
	6	2	6	2		
Media ponderata punteggi domanda	2.1		2.1		0.000	0.5
Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili **	1	130	1	152		
	2	117	2	120		
	3	59	3	65		
	4	27	4	41		
	5	28	5	22		
	6	6	6	6		
Media ponderata punteggi domanda	2.2		2.2		0.039	0.75
Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo **	1	164	1	168		
	2	108	2	115		
	3	54	3	69		
	4	17	4	33		
	5	16	5	12		
	6	8	6	9		
Media ponderata punteggi domanda	2.0		2.1		-0.085	0.25

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Rilevazione 2022 (su anno 2021)		Rilevazione 2021 (su anno 2020)		Differenza valori medi*	Punteggio* ai fini IGP
	Punteggio domanda	Frequenza	Punteggio domanda	Frequenza		
Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo **	1	64	1	67		
	2	66	2	82		
	3	63	3	76		
	4	52	4	69		
	5	80	5	78		
	6	42	6	34		
Media ponderata punteggi domanda	3.4		3.3		0.119	1
Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto	1	10	1	8		
	2	11	2	18		
	3	18	3	40		
	4	45	4	55		
	5	113	5	106		
	6	170	6	179		
Media ponderata punteggi domanda	5.0		4.9		0.147	1
Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto	1	10	1	14		
	2	13	2	19		
	3	27	3	39		
	4	48	4	66		
	5	116	5	111		
	6	153	6	157		
Media ponderata punteggi domanda	4.9		4.8		0.170	1
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	1	74	1	56		
	2	73	2	83		
	3	66	3	72		
	4	65	4	95		
	5	54	5	59		
	6	35	6	41		
Media ponderata punteggi domanda	3.2		3.3		-0.192	0
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	1	69	1	55		
	2	75	2	87		
	3	75	3	77		
	4	58	4	96		
	5	57	5	63		
	6	33	6	28		
Media ponderata punteggi domanda	3.2		3.3		-0.110	0
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	1	111	1	90		
	2	91	2	88		
	3	74	3	84		
	4	50	4	78		
	5	25	5	47		
	6	16	6	19		
Media ponderata punteggi domanda	2.6		2.9		-0.354	0

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Rilevazione 2022 (su anno 2021)		Rivelazione 2021 (su anno 2020)		Differenza valori medi*	Punteggio* ai fini IGP
	Punteggio domanda	Frequenza	Punteggio domanda	Frequenza		
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	1	139	1	120		
	2	97	2	113		
	3	59	3	66		
	4	35	4	61		
	5	19	5	34		
	6	18	6	12		
Media ponderata punteggi domanda	2.3		2.5		-0.213	0
Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	1	116	1	93		
	2	117	2	120		
	3	66	3	112		
	4	39	4	48		
	5	19	5	26		
	6	10	6	7		
Media ponderata punteggi domanda	2.3		2.5		-0.204	0
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	1	153	1	155		
	2	115	2	131		
	3	48	3	65		
	4	28	4	35		
	5	17	5	12		
	6	6	6	8		
Media ponderata punteggi domanda	2.1		2.1		-0.047	0.25
L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	1	85	1	71		
	2	102	2	125		
	3	94	3	104		
	4	42	4	60		
	5	35	5	34		
	6	9	6	12		
Media ponderata punteggi domanda	2.6		2.7		-0.109	0
La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	1	61	1	58		
	2	68	2	61		
	3	67	3	84		
	4	73	4	89		
	5	66	5	78		
	6	32	6	36		
Media ponderata punteggi domanda	3.3		3.4		-0.131	0
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	1	69	1	65		
	2	76	2	75		
	3	78	3	84		
	4	60	4	85		
	5	54	5	68		
	6	30	6	29		
Media ponderata punteggi domanda	3.1		3.3		-0.134	0

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Rilevazione 2022 (su anno 2021)		Rilevazione 2021 (su anno 2020)		Differenza valori medi*	Punteggio* ai fini IGP
	Punteggio domanda	Frequenza	Punteggio domanda	Frequenza		
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	1	14	1	10		
	2	20	2	12		
	3	55	3	59		
	4	68	4	102		
	5	113	5	129		
	6	97	6	94		
Media ponderata punteggi domanda	4.5		4.5		-0.039	0.25
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	1	2	1	2		
	2	7	2	5		
	3	25	3	24		
	4	75	4	88		
	5	135	5	163		
	6	123	6	124		
Media ponderata punteggi domanda	4.9		4.9		0.002	0.5
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	1	14	1	12		
	2	24	2	28		
	3	67	3	58		
	4	83	4	115		
	5	113	5	139		
	6	66	6	54		
Media ponderata punteggi domanda	4.2		4.2		0.001	0.5
Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	1	7	1	10		
	2	12	2	11		
	3	44	3	45		
	4	63	4	87		
	5	136	5	162		
	6	105	6	91		
Media ponderata punteggi domanda	4.7		4.6		0.092	0.75
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	1	27	1	33		
	2	46	2	43		
	3	67	3	83		
	4	91	4	92		
	5	83	5	107		
	6	53	6	48		
Media ponderata punteggi domanda	3.9		3.8		0.021	0.5
Mi sento parte di una squadra	1	29	1	28		
	2	38	2	57		
	3	58	3	59		
	4	76	4	80		
	5	95	5	93		
	6	71	6	89		
Media ponderata punteggi domanda	4.0		4.0		0.009	0.5

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Rilevazione 2022 (su anno 2021)		Rivelazione 2021 (su anno 2020)		Differenza valori medi*	Punteggio* ai fini IGP
	Punteggio domanda	Frequenza	Punteggio domanda	Frequenza		
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	1	3	1	1		
	2	1	2	3		
	3	13	3	16		
	4	51	4	53		
	5	118	5	137		
	6	181	6	196		
Media ponderata punteggi domanda	5.2		5.2		0.001	0.5
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	1	9	1	5		
	2	10	2	5		
	3	40	3	43		
	4	67	4	85		
	5	131	5	127		
	6	110	6	141		
Media ponderata punteggi domanda	4.7		4.8		-0.121	0
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	1	33	1	26		
	2	34	2	46		
	3	47	3	58		
	4	70	4	71		
	5	94	5	104		
	6	89	6	101		
Media ponderata punteggi domanda	4.2		4.2		-0.034	0.25
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	1	50	1	37		
	2	37	2	48		
	3	67	3	77		
	4	68	4	78		
	5	80	5	85		
	6	65	6	81		
Media ponderata punteggi domanda	3.8		3.9		-0.130	0
L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	1	79	1	65		
	2	101	2	87		
	3	77	3	102		
	4	64	4	93		
	5	31	5	48		
	6	15	6	11		
Media ponderata punteggi domanda	2.8		3.0		-0.252	0
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	1	28	1	27		
	2	63	2	55		
	3	81	3	91		
	4	85	4	106		
	5	75	5	91		
	6	35	6	36		
Media ponderata punteggi domanda	3.6		3.7		-0.105	0

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Rilevazione 2022 (su anno 2021)		Rivelazione 2021 (su anno 2020)		Differenza valori medi*	Punteggio* ai fini IGP
	Punteggio domanda	Frequenza	Punteggio domanda	Frequenza		
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	1	46	1	35		
	2	87	2	79		
	3	88	3	110		
	4	75	4	94		
	5	45	5	64		
	6	26	6	24		
Media ponderata punteggi domanda	3.2		3.4		-0.183	0
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	1	64	1	51		
	2	92	2	76		
	3	75	3	119		
	4	73	4	91		
	5	42	5	51		
	6	21	6	18		
Media ponderata punteggi domanda	3.0		3.2		-0.170	0
L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	1	18	1	20		
	2	44	2	44		
	3	75	3	89		
	4	95	4	127		
	5	101	5	83		
	6	34	6	43		
Media ponderata punteggi domanda	3.9		3.8		0.037	0.75
Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	1	15	1	5		
	2	39	2	28		
	3	90	3	102		
	4	91	4	139		
	5	102	5	97		
	6	30	6	35		
Media ponderata punteggi domanda	3.9		4.0		-0.124	0
Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	1	75	1	68		
	2	82	2	81		
	3	65	3	81		
	4	79	4	90		
	5	51	5	60		
	6	15	6	26		
Media ponderata punteggi domanda	3.0		3.2		-0.191	0
I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	1	20	1	23		
	2	36	2	35		
	3	97	3	103		
	4	86	4	106		
	5	94	5	97		
	6	34	6	42		
Media ponderata punteggi domanda	3.8		3.8		-0.032	0.25

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Rilevazione 2022 (su anno 2021)		Rivelazione 2021 (su anno 2020)		Differenza valori medi*	Punteggio* ai fini IGP
	Punteggio domanda	Frequenza	Punteggio domanda	Frequenza		
Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	1	23	1	25		
	2	28	2	34		
	3	74	3	76		
	4	92	4	117		
	5	94	5	98		
	6	56	6	56		
Media ponderata punteggi domanda	4.0		4.0		0.041	0.75
Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	1	15	1	3		
	2	10	2	7		
	3	37	3	35		
	4	64	4	85		
	5	144	5	154		
	6	97	6	122		
Media ponderata punteggi domanda	4.6		4.8		-0.194	0
Mi sento parte della mia organizzazione	1	31	1	24		
	2	26	2	30		
	3	55	3	62		
	4	91	4	115		
	5	93	5	101		
	6	71	6	74		
Media ponderata punteggi domanda	4.1		4.1		-0.040	0.25
Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	1	16	1	10		
	2	23	2	26		
	3	52	3	58		
	4	74	4	107		
	5	122	5	129		
	6	80	6	76		
Media ponderata punteggi domanda	4.4		4.3		0.023	0.5