

PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE 2021-2023



*A cura dell'Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione
Strategica, Controllo di Gestione e Reporting*

PREMESSA	- 3 -
1. IL CICLO DELLA PERFORMANCE DI ATENEO	- 5 -
1.1. Linee di sviluppo del Piano Integrato 2020-2022	- 5 -
1.2. Pianificazione per obiettivi, indicatori e target.....	- 9 -
1.3. Il Ciclo Integrato della Performance.....	- 10 -
1.4. Gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio	- 12 -
1.5. Sistema Informativo di Gestione della Performance	- 15 -
2. INQUADRAMENTO STRATEGICO E ANALISI DI CONTESTO	16
2.1. Organizzazione e Governance.....	16
2.2. La comunità accademica	20
2.3. La Didattica	23
2.4. L'Internazionalizzazione	28
2.5. La Ricerca	29
2.6. La Terza Missione.....	32
2.7. La Sostenibilità	34
2.8. Le risorse economiche	38
2.9. Il Sistema AQ: le azioni di miglioramento intraprese	43
2.10. La <i>customer satisfaction</i>	45
2.10.1. Le indagini del progetto Good Practice	46
2.10.2. Le indagini AlmaLaurea: il profilo dei laureati	53
2.11. Il benessere organizzativo	56
3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	58
3.1. La Performance organizzativa.....	58
3.1.1. La Performance organizzativa istituzionale.....	59
3.1.2. La Performance organizzativa di struttura	60
3.2. Tipologia di obiettivi e modalità di assegnazione	61
3.3. La misurazione dei risultati	63
3.4. Il calcolo del punteggio di performance organizzativa e degli obiettivi individuali	64
4. PERFORMANCE INDIVIDUALE	66
4.1. Il processo di valutazione della Performance individuale	66
4.2. La valutazione del Direttore Generale.....	68
4.3. La valutazione dei Dirigenti	69

4.4.	La valutazione del personale EP e del personale responsabile di Struttura di secondo livello	70
4.5.	La valutazione del personale responsabile di Strutture di terzo livello e del personale senza incarichi di responsabilità	71
4.6.	Le procedure di conciliazione e il sistema premiale	72
5.	ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE	74
5.1.	La gestione del rischio	74
5.2.	Il Trattamento del rischio.....	77
5.3.	Il monitoraggio	80
5.4.	Integrazione tra il <i>Piano Integrato delle Performance</i> e il <i>Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	82
6.	COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	84
6.1.	Soggetti responsabili degli obblighi di trasparenza.....	84
6.2.	Controlli e monitoraggi	85

ALLEGATI

- Obiettivi di Performance Organizzativa Istituzionale
- Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura (Comuni)
- Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura (Customer Satisfaction)
- Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura (Trasversali)
- Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura
- Obiettivi individuali del Direttore Generale
- Obiettivi individuali dei Dirigenti
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2021-2023

PREMESSA

L'emergenza da COVID-19 sta ridefinendo lo scenario del Sistema Universitario e ancora di più oggi l'Università è chiamata a rispondere con rapidità ai cambiamenti, superando i vincoli che ne limitano resilienza e competitività, per fare del Sistema Universitario un motore di crescita e di sviluppo.

Il rilancio richiesto passa anche attraverso la capacità di pianificazione e di integrazione di tutti gli strumenti di programmazione e sviluppo dell'Ateneo.

Ancora di più oggi risulta indispensabile, quindi, uno sviluppo coordinato e sinergico della pianificazione dei processi e delle attività, anche alla luce della pianificazione economico-finanziaria.

Il nuovo Piano Integrato della Performance 2021/23 affronta questa sfida, continuando a dare attuazione, nella prospettiva di medio periodo, alle linee della pianificazione strategica dell'Ateneo 2020/22 ma guardando al 2021 con un rinnovato vigore nella Missione dell'Ateneo capace di rispondere alla domanda del presente.

L'Università di Messina è una istituzione pubblica dotata di autonomia, che eredita la tradizione culturale dell'antico Studium messanense generale e la rinnova nella ricerca scientifica e nell'insegnamento, assecondando la vocazione mediterranea ed europea della città e dell'area dello Stretto.

(art 1 Statuto dell'Ateneo)

L'Università di Messina non si è fatta trovare impreparata di fronte all'emergenza di questo anno. La didattica "a distanza" ha permesso agli oltre ventimila studenti dell'Ateneo di proseguire l'anno accademico, adeguando i servizi resi dall'amministrazione alle nuove esigenze e alle prescrizioni richieste, mentre l'adozione tempestiva di idonee risorse digitali ha consentito, ove necessario, la conversione del lavoro del personale tecnico amministrativo verso forme flessibili.

Il nuovo Piano della Performance si colloca, pertanto, in un momento di consolidamento della strategia dell'Ateneo, avviata dalla Governance con l'adozione del Piano Strategico 2020/22, e si arricchisce e si completa attraverso una rafforzata integrazione con il Piano Triennale di

Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e con l'armonizzazione con il nuovo Piano Organizzativo del Lavoro Agile, che ne diventa parte sostanziale.

Il Piano individua, quindi, nuovi obiettivi ed indicatori che si affiancano a quelli già prospettati con visione triennale 2020/22 e traccia una rinnovata via maestra in cui trovano respiro e concretizzazione le linee di sviluppo degli altri documenti programmatici dell'Ateneo in un quadro unitario.

Nella redazione di questo Piano Integrato, in attuazione delle linee di indirizzo fornite dalle Linee Guida Anvur del 2015 e 2019, si è provveduto, inoltre, a tenere conto dei suggerimenti forniti dal Nucleo di Valutazione nel tempo e a far propri gli spunti di miglioramento, secondo quanto previsto dal d.lgs. n.74/2017, con l'estensione della valutazione della soddisfazione degli utenti a più strutture e più livelli per garantire una sempre maggiore accessibilità e partecipazione attiva ai processi di gestione dell'Ateneo da parte degli stakeholder interni ed esterni.

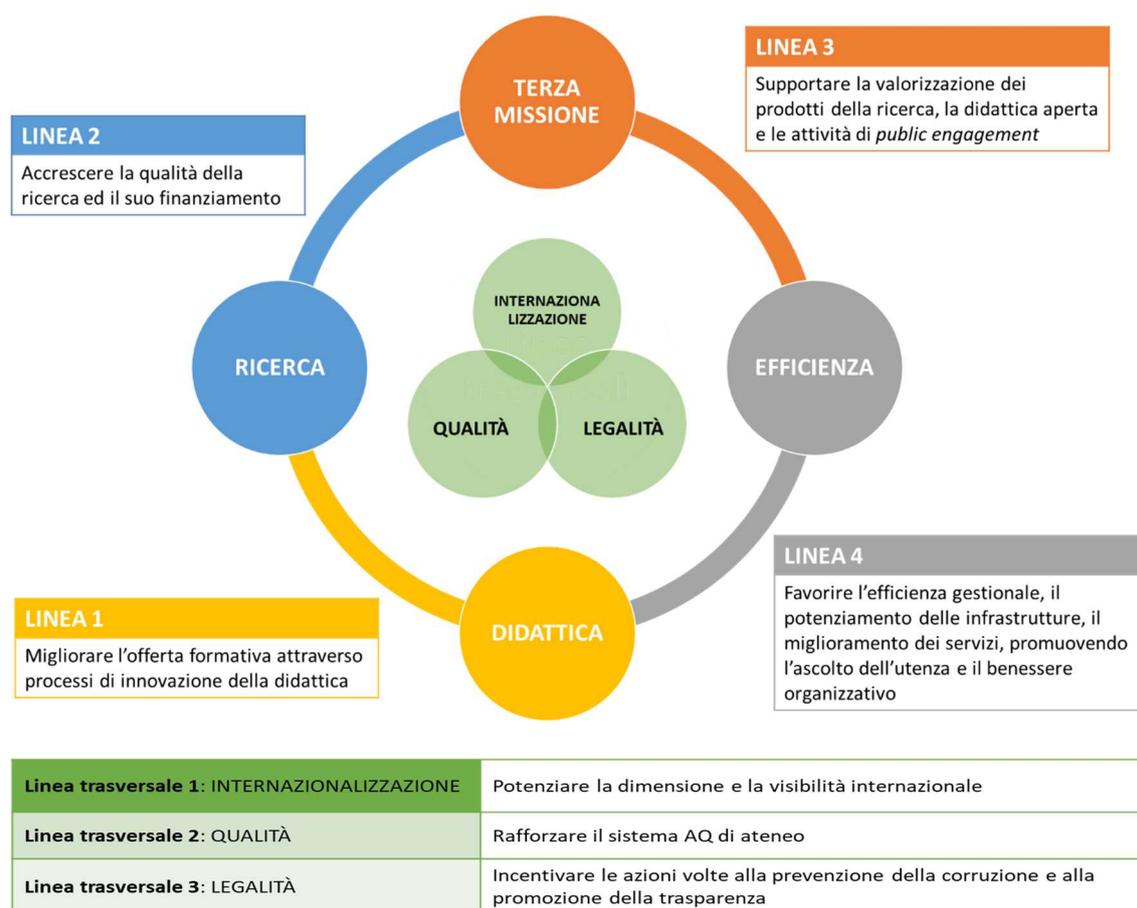
1. IL CICLO DELLA PERFORMANCE DI ATENEO

1.1. Linee di sviluppo del Piano Integrato 2020-2022

Il processo di pianificazione strategica strutturato, fortemente voluto e messo in atto dall'attuale *Governance*, ha portato alla definizione del Piano Strategico d'Ateneo per il triennio 2020-2022, con il diretto coinvolgimento dei Dipartimenti, chiamati - per la prima volta - alla stesura di Piani Triennali, allo scopo di realizzare una concreta integrazione fra i vari livelli della programmazione.

La nuova pianificazione strategica per il triennio 2020-2022 (Figura 1.1) prevede quattro linee strategiche prioritarie – Didattica, Ricerca, Terza Missione ed Efficienza - e tre linee strategiche trasversali – Internazionalizzazione, Qualità e Legalità - che coinvolgono tutte le attività d'Ateneo.

Figura 1.1 Linee Strategiche 2020-2022



Ogni linea strategica si articola in obiettivi strategici, coerenti con i contenuti di ciascun ambito di sviluppo strategico.

Qui di seguito l'elenco delle linee strategiche e dei correlati obiettivi strategici per il triennio 2020-2022:

LINEA 1: MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA

1. Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica;
2. Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti;
3. Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere;
4. Assicurare una piena e fattiva partecipazione degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza;
5. Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie.

LINEA 2: ACCRESCERE LA QUALITÀ DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO

1. Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca;
2. Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche;
3. Potenziare le infrastrutture per la ricerca con un piano pluriennale di investimenti volti al rinnovamento tecnologico e al potenziamento delle attrezzature scientifiche;
4. Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network;
5. Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private;
6. Favorire le politiche di reclutamento consolidando la valorizzazione del merito scientifico.

LINEA 3: SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITÀ DI PUBLIC ENGAGEMENT (TERZA MISSIONE E IMPATTO SOCIALE)

1. Supportare la ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, potenziando la cultura brevettuale attraverso partnership e convenzioni con Atenei internazionali e la formazione dei giovani all'imprenditorialità;

2. Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale;
3. Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement
4. Favorire nuove modalità di approccio alla ricerca e alla comunicazione scientifica anche attraverso l'adesione alle Policy di Open Access e, in generale, di Open Science;
5. Incrementare i proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi;
6. Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU.

LINEA 4: FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

1. Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica;
2. Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole;
3. Avviare una gestione integrata del patrimonio edilizio dell'Ateneo che consenta il coordinamento degli interventi, la programmazione della manutenzione e la tracciabilità delle operazioni condotte, portando ad una razionalizzazione complessiva;
4. Migliorare il benessere degli studenti potenziando i servizi per il tempo libero, per la cultura e le attività sportive;
5. Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze;
6. Attivare nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza, potenziare l'informazione interna e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media;

7. Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo.

Linee Strategica Trasversale 1:

POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE

1. Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo;
2. Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri;
3. Favorire la programmazione di corsi di studio che rilascino titoli congiunti o doppi titoli, corsi in lingua inglese e MOOC.

Linee Strategica Trasversale 2:

RAFFORZARE IL SISTEMA AQ DI ATENEO

1. Rendere sistematico il monitoraggio delle strategie di AQ, coordinando i diversi attori coinvolti e condividendone sistematicamente gli esiti con gli organi di governo;
2. Garantire una costante ed efficace interazione tra tutte le strutture responsabili del sistema di AQ.

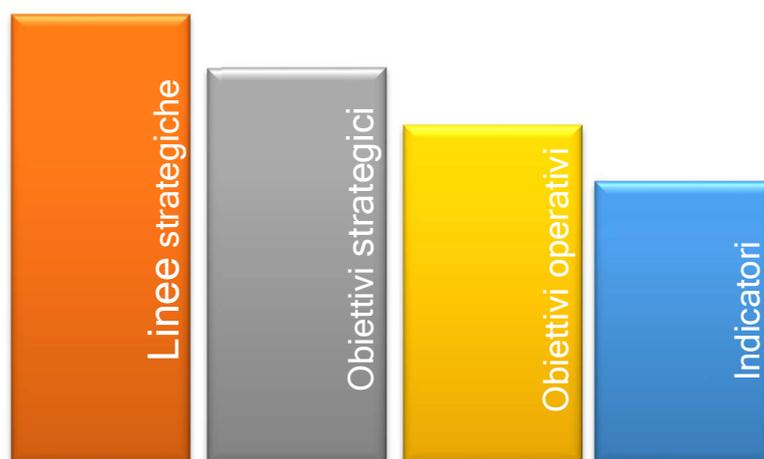
Linee Strategica Trasversale 3:

INCENTIVARE LE AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA

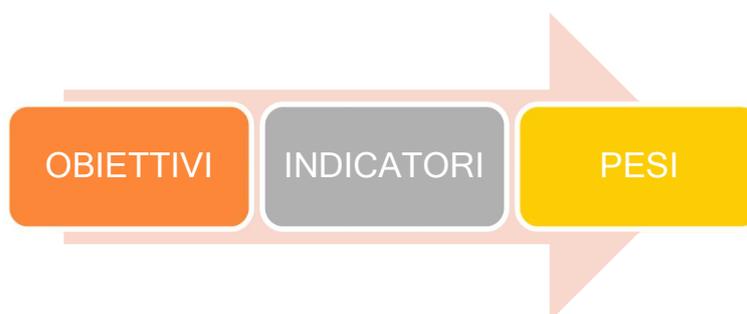
1. Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza;
2. Garantire una piena accessibilità e una partecipazione attiva ai processi di gestione dell'Ateneo da parte degli stakeholder interni ed esterni

1.2. Pianificazione per obiettivi, indicatori e target

Come previsto dall'articolo 5 del D. Lgs n. 150/2009 e successive modificazioni, il modello di pianificazione dell'Ateneo prevede l'individuazione delle linee di azione prioritarie nel triennio e la conseguente definizione degli obiettivi strategici, da cui discendono, per la componente tecnico-amministrativa, gli obiettivi di gestione specifici delle singole strutture organizzative.



Ogni obiettivo strategico viene declinato, nel Piano Integrato della Performance, in obiettivi operativi con relativi indicatori e pesi, a loro volta assegnati ai Dipartimenti Amministrativi, ai Centri ed ai Dipartimenti.



La pianificazione per obiettivi, indicatori e pesi, consente di aumentare l'efficienza delle prestazioni amministrative rese per l'attuazione degli indirizzi strategici. Coerentemente con quanto indicato dalle Linee Guida ANVUR per la Gestione Integrata del Ciclo della Performance, tanto la dimensione della Performance organizzativa, quanto quella della Performance individuale, declinano in misure operative le previsioni espresse dalla programmazione strategica d'Ateneo, in un'ottica di integrazione con la pianificazione economico-finanziaria, l'Anticorruzione e la Trasparenza.



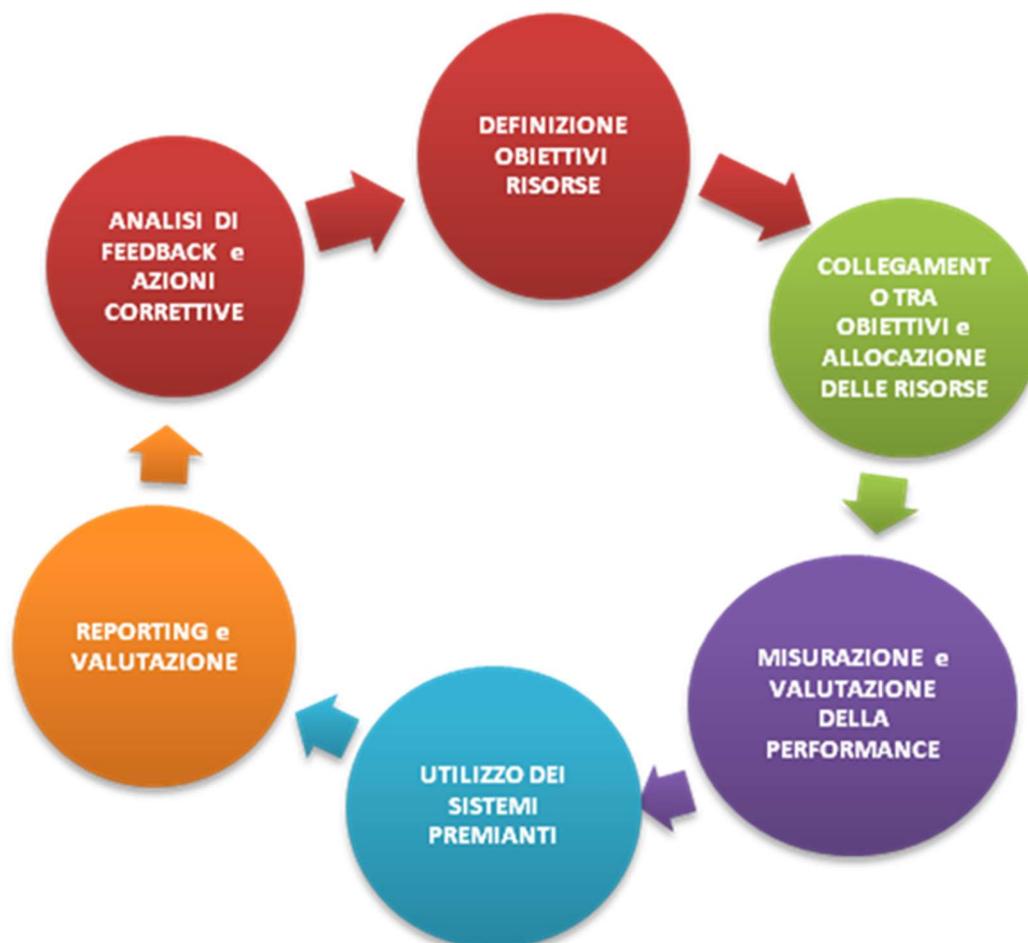
1.3. Il Ciclo Integrato della Performance

Il decreto legislativo n. 150 del 2009 configura il Ciclo della Performance come un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, alla definizione degli obiettivi, alla misurazione dei risultati e alla valutazione della performance, declinata con riferimento all'ambito organizzativo ed individuale.

Così come previsto dall'ANVUR, nelle Linee Guida sulla Gestione Integrata del Ciclo della Performance (2015) e nelle Linee Guida per la Gestione Integrata dei Cicli della Performance e del Bilancio delle Università statali italiane (2019), la Performance nelle Università è la forza motrice dell'integrazione tra Pianificazione Strategica d'Ateneo, Programmazione economico-finanziaria, Anticorruzione, Trasparenza e policy di *customer satisfaction* d'Ateneo.

Il Ciclo della Performance diviene, quindi, un processo circolare che si compie con un respiro triennale attraverso sei diverse fasi rappresentate nella Figura 1.2.

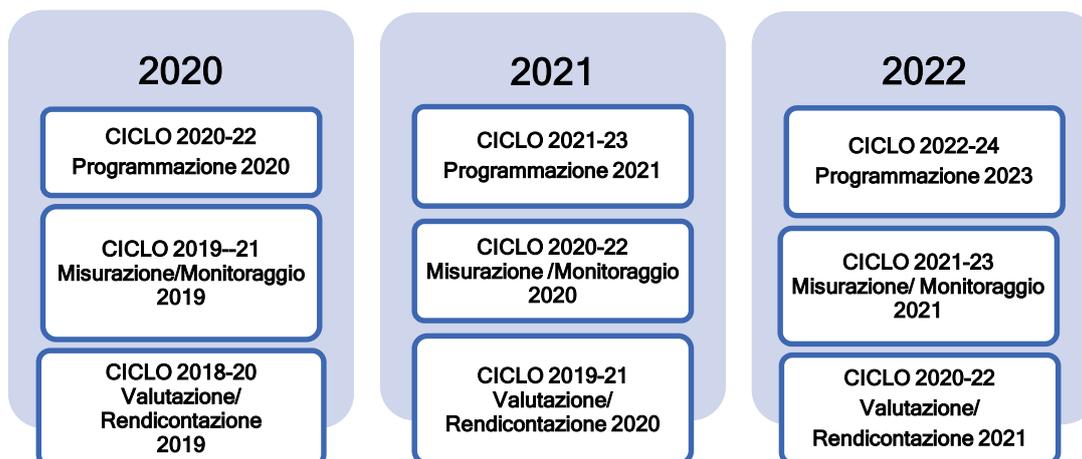
Figura 1.2 - Le sei fasi del Ciclo della Performance



Da un punto di vista temporale, invece, il processo si evolve, per ogni ciclo, dalla definizione di obiettivi e risorse, nel primo anno di attività, cui segue l’attuazione del Piano Integrato e la valutazione degli obiettivi e dei comportamenti, nel secondo anno, concludendosi con la validazione della Relazione sulla Performance, che permette l’erogazione della premialità nel terzo anno.

Come si evince, inoltre, dalla Figura 1.2, tre cicli della performance di anni diversi coesistono durante ogni anno di gestione, in cui si svolgono, quindi, attività di pianificazione, azione, verifica e correzione (ruota di “Deming”) rivolte a cicli differenti.

Figura 1.2- Timing delle fasi del Ciclo della Performance 2020/2022



1.4. Gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio

L'attività di programmazione si sviluppa su tante possibili dimensioni: dal livello più generale strategico ed economico-finanziario, a quelle più operative come il fabbisogno del personale, la formazione, gli approvvigionamenti, la manutenzione edilizia, l'anticorruzione e la performance.

Un'efficace attività di programmazione presuppone, quindi, una visione unitaria dell'Organizzazione e degli obiettivi che rendano coerenti i diversi "piani" che il MIUR e gli altri enti centrali dello Stato richiedono alle Università.

In tale contesto, l'allocazione delle risorse per processo consente di valutare non solo la fattibilità di progetti con risorse addizionali, ma le scelte economiche dell'Ateneo (il livello di investimento attuale e futuro).

Il budget è, quindi, parte integrante del processo di governo e, al contempo, strumento di controllo di gestione. Esso rappresenta l'espressione economica del piano di azione proposto dalla Governance e contribuisce al coordinamento ed all'integrazione delle strutture organizzative nel raggiungimento degli obiettivi.

In linea con quanto fin qui osservato, l'Università di Messina ha già intrapreso il necessario percorso per l'attuazione delle linee guida dettate dall'ANVUR. Perché ciò possa efficacemente implementarsi, su un piano sostanziale e non formale-burocratico, è necessario migliorare l'integrazione dei processi di programmazione (strategica e operativa) con la pianificazione economico-finanziaria.

Significativa - ai fini del conseguimento dell'integrazione tra strategie e risorse economiche assegnate - è la costruzione degli Equilibri di bilancio

che consente di determinare le risorse disponibili per le politiche di Ateneo e dipartimentali.

In questa prospettiva, la costruzione del Bilancio Unico di Previsione annuale e triennale dovrà articolarsi nelle seguenti fasi:

- determinazione dell'equilibrio economico di bilancio previsionale;
- assegnazione delle risorse economiche disponibili alle politiche di Ateneo e dipartimentali coerentemente con gli obiettivi strategici di Ateneo;
- redazione del bilancio previsionale da parte di ciascuna struttura nel rispetto delle risorse assegnate.

La definizione degli Equilibri di Bilancio si basa sulla stima di:

- ✓ totale dei ricavi previsti;
- ✓ costi attesi comprensivi degli ammortamenti e delle previsioni per gli accantonamenti;
- ✓ risorse da attribuire ai Dipartimenti, ai Centri autonomi di gestione e all'Amministrazione Centrale;
- ✓ risorse disponibili per le politiche di Ateneo.

La determinazione su base prospettica delle risorse complessivamente disponibili, per il perseguimento degli obiettivi strategici e delle politiche dell'Ateneo, è data dai ricavi al netto dei costi non comprimibili, vale a dire i costi essenziali per il funzionamento complessivo, e delle assegnazioni ai Dipartimenti, Poli, Centri e Amministrazione Centrale.

Con la definizione degli Equilibri vengono, quindi, assegnate le risorse economiche alle Strutture Autonome e ai Centri, ai Poli e alle Aree dell'Amministrazione Centrale.

Il margine ottenuto all'interno dell'Equilibrio generale di Bilancio è, inoltre, destinato sia alla prosecuzione di politiche strategiche già attivate dall'Ateneo negli anni precedenti sia all'avvio di nuovi interventi finalizzati al perseguimento degli obiettivi strategici.

La determinazione dell'equilibrio economico, e quindi del margine da destinare all'attuazione delle strategie di Ateneo, spetta agli Organi di Governo dell'Ateneo.

In particolare, il finanziamento diretto dei Dipartimenti e dei Centri potrà prevedere la costituzione di specifici fondi:

- Funzionamento e Didattica, destinato al funzionamento, all'attività didattica del Dipartimento/Centro ed al miglioramento dell'efficienza gestionale;
- Ricerca Dipartimentale, destinato ad attività di ricerca.

Il sistema di finanziamento delle attività dei Dipartimenti e dei Centri mira a realizzare un bilanciamento tra flessibilità/autonomia e orientamento all'utilizzo delle risorse in coerenza con gli obiettivi strategici di Ateneo.

A tal fine concorrono i meccanismi di controllo delle previsioni che assegnano le risorse economiche e punti organico sulla base del raggiungimento dei risultati relativi a ricerca e didattica coerenti con il Piano Strategico di Ateneo, con la Programmazione Triennale MIUR e con il Piano Triennale predisposto da ciascun Dipartimento.

In particolare, per l'assegnazione dei punti organico a ciascun Dipartimento si potrà, anche, tenere in considerazione:

- la regolarità del percorso di studio da parte degli studenti;
- il grado di internazionalizzazione dei corsi di studio e la partecipazione ai progetti di mobilità;
- la qualità della ricerca dei nuovi assunti.

L'assegnazione dei fondi legati alla ricerca potrà, inoltre, riguardare la qualità della ricerca e la capacità di acquisizione dei fondi competitivi.

Oltre all'individuazione delle risorse economiche, assegnate in modo diretto al perseguimento degli obiettivi strategici, l'Ateneo sta gradualmente integrando la definizione del budget e l'assegnazione di risorse alle Strutture Dirigenziali con l'individuazione di obiettivi legati alla realizzazione di specifiche azioni e/o politiche innovative, coerenti con le linee strategiche dell'Ateneo.

Tale attività viene implementata in modo graduale anche in considerazione del significativo cambiamento di cultura organizzativa di cui necessita, anche attraverso:

- la definizione di un sistema di contabilità analitica orientata a misurare le risorse per il perseguimento delle attività istituzionali da parte delle strutture dell'Ateneo (*full cost*);
- la rilevazione e il monitoraggio di indicatori strategici per la misurazione del livello di perseguimento degli obiettivi;
- l'analisi per l'introduzione di un sistema integrato di dati che consenta di analizzare, in modo trasversale, le principali dimensioni d'interesse dell'Ateneo in relazione al personale, alla didattica, alla contabilità e alla ricerca.

1.5. Sistema Informativo di Gestione della Performance

La gestione operativa del Ciclo della Performance viene supportata, in modo completo, dalla piattaforma *UniPerformance*, già piattaforma *S.I.P.* (*Sistema Informativo della Performance*), applicazione web realizzata in house, operativa dal 2014 e perfezionata nel corso degli anni.

La piattaforma *UniPerformance* consente oggi di gestire:

1. la definizione, l'assegnazione e l'eventuale delega degli obiettivi;
2. la visione unitaria di tutti gli obiettivi assegnati al singolo ed alle strutture organizzative;
3. il monitoraggio *in itinere* degli obiettivi;
4. la rendicontazione con autovalutazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo con la possibilità di inserire documenti a supporto;
5. la validazione degli obiettivi da parte dei soggetti responsabili assegnatari;
6. la valutazione finale degli obiettivi da parte del Direttore Generale;
7. il calcolo della Performance Organizzativa delle Strutture dell'Ateneo;
8. la valutazione del comportamento organizzativo dei singoli dipendenti da parte dei soggetti responsabili;
9. il calcolo del punteggio di Performance Individuale.

L'Unità di Coordinamento Tecnico "*Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting*" supporta l'amministrazione nella fase di pianificazione e monitoraggio degli obiettivi di performance organizzativa assicurando la disponibilità e l'aggiornamento dei dati, e la relativa reportistica. Tale supporto operativo riguarda le funzioni descritte dal punto 1 al punto 5.

Il supporto, invece, per le funzioni di cui a punti 6 e 7 del SIP fa capo al Dipartimento amministrativo *Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane*.

2. INQUADRAMENTO STRATEGICO E ANALISI DI CONTESTO

L'Ateneo, in linea con la propria missione istituzionale, ha identificato nella Didattica, Ricerca, Terza Missione ed Efficienza, fattori fondamentali di crescita. Infatti, questi costituiscono il fulcro sul quale si fonda la programmazione strategica del triennio 2020/22, insieme all'Internazionalizzazione e alle altre due linee strategiche trasversali.

L'Ateneo è, inoltre, impegnato, già da diversi anni, in molteplici azioni indirizzate alla diffusione della cultura della sostenibilità, che integrano sinergicamente attività tecnico-amministrative, di ricerca, di didattica e di terza missione. In particolare, con la definizione del Piano di Azioni Positive 2019-2021, l'Ateneo ha sviluppato una politica sulla parità di genere, incentrata su linee di azione che prevedono l'informazione, formazione e promozione della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto delle discriminazioni, la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita, la prevenzione e contrasto della violenza di ogni genere.

L'analisi del contesto interno, sintetizzata nei successivi paragrafi, si sostanzia nella descrizione dell'assetto organizzativo e dei dati rilevanti e ritenuti strategici dall'Ateneo rispetto alle sopra citate aree della Didattica, Internazionalizzazione, Ricerca, Terza Missione e Sostenibilità.

3. Organizzazione e Governance

L'Ateneo è articolato in diversi Poli, situati sia al centro che nelle periferie sud e nord della città, raggiungibili attraverso servizi di trasporto offerti dall'Università in accordo con aziende pubbliche e private.

Nella zona sud della città è situato il Policlinico Universitario, sede dei Dipartimenti di Medicina Clinica e Sperimentale, di Patologia Umana dell'Adulto e dell'Età evolutiva "Gaetano Barresi" e di Scienze Biomediche, Odontoiatriche e delle Immagini Morfologiche e Funzionali. Nel centro cittadino sono, invece, dislocati i Dipartimenti di Economia, di Giurisprudenza, di Scienze Politiche e Giuridiche e di Scienze Cognitive, Psicologiche, Pedagogiche e degli Studi Culturali. Infine, nella zona nord di Messina, i Dipartimenti di Ingegneria e di Scienze Matematiche e Informatiche, Scienze Fisiche e Scienze della Terra, situati presso il Polo Papardo, mentre il Polo Annunziata è sede dei Dipartimenti di Civiltà Antiche e Moderne, di Scienze Veterinarie, di Scienze Chimiche, Biologiche, Farmaceutiche ed Ambientali. Proprio presso il Polo Annunziata si trova la Cittadella Universitaria Sportiva che offre impianti

all'avanguardia con palestre, campi di calcio, tennis, basket, volley, baseball e piscine.

I vertici della Governance di Ateneo sono rappresentati da:

- Prof. Salvatore Cuzzocrea, Magnifico Rettore insediato nell'Aprile 2018;
- Avv. Francesco Bonanno, Direttore Generale insediato nel Dicembre 2018.

In linea con l'evoluzione normativa del settore, l'Ateneo ha intrapreso un processo continuo di cambiamento che ha portato a:

- ripensare l'organizzazione della didattica e della ricerca, riducendo al contempo il numero di Dipartimenti;
- ridefinire l'organizzazione dell'Amministrazione centrale al fine di semplificare i processi e garantire un supporto più efficace alle attività didattiche, di ricerca, internazionalizzazione e legate alla Terza Missione, svolte da Dipartimenti e strutture di raccordo;
- potenziare le risorse informatiche dell'Ateneo di supporto alle attività di gestione amministrativa, finanziaria e didattica, nonché alle attività di controllo e monitoraggio a supporto della programmazione strategica e della performance d' Ateneo.

L'Ateneo, dal punto di vista didattico e della ricerca, è articolato oggi in 12 Dipartimenti e una Struttura Interdipartimentale di Raccordo.

Gli Organi e le Strutture dell'Ateneo sono riportati in Tabella 2.1.

In Tabella 2.2 si riporta, invece, l'articolazione delle strutture dell'Amministrazione Centrale, secondo le recenti modifiche dell'assetto organizzativo.

La Tabella 2.3 riporta l'elenco dei Centri di Ateneo, che rilevano ai fini della performance organizzativa dell'Ateneo.

Tabella 2.1 – Organi e Strutture dell'Università di Messina

Rettore Prorettore vicario Prorettori e Delegati		
Organi di Governo	Organi di Amministrazione e Controllo	Strutture didattiche ed amministrative
Senato Accademico	Direttore Generale	Amministrazione Centrale
Consiglio di Amministrazione	Consiglio degli studenti	Strutture Interdipartimentali di Raccordo
	Collegio di Disciplina	Dipartimenti
	Garante degli studenti, dottorandi e specializzandi	Centri
	Comitato Unico di Garanzia	Altre strutture
	Nucleo di Valutazione	
	Collegio dei revisori dei conti	
	Presidio della Qualità	

Tabella 2.2 – L'Amministrazione Centrale

Rettorato	Segreteria Generale (Rettorato)
	CIAM Segreteria Tecnica Sistemi e Servizi Informatici;
	Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting;
	Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ;
	Unità Organizzativa Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione
	Unità Organizzativa Comunicazione
	Unità di Coordinamento Tecnico Organi Collegiali
	Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed Elettivi
	Unità di Coordinamento Tecnico S.B.A. Sistema Bibliotecario d'Ateneo
	Unità di Coordinamento Tecnico Centro orientamento e Placement d'Ateneo
	Unità di Coordinamento Tecnico Centro linguistico d'Ateneo
Direzione Generale	Segreteria Generale
	Segreteria Tecnica Attività Regolatorie
	Unità di Coordinamento Tecnico Affari legali e contenzioso
	Unità di Coordinamento Tecnico Talent management e formazione
	Dipartimento Amministrativo Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane
	Dipartimento Amministrativo Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie
	Dipartimento Amministrativo Servizi Didattici e Alta Formazione
	Dipartimento Amministrativo Attività Negoziale
	Dipartimento Amministrativo Affari Generali
	Dipartimento Amministrativo Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione
	Dipartimento Amministrativo Servizi Tecnici

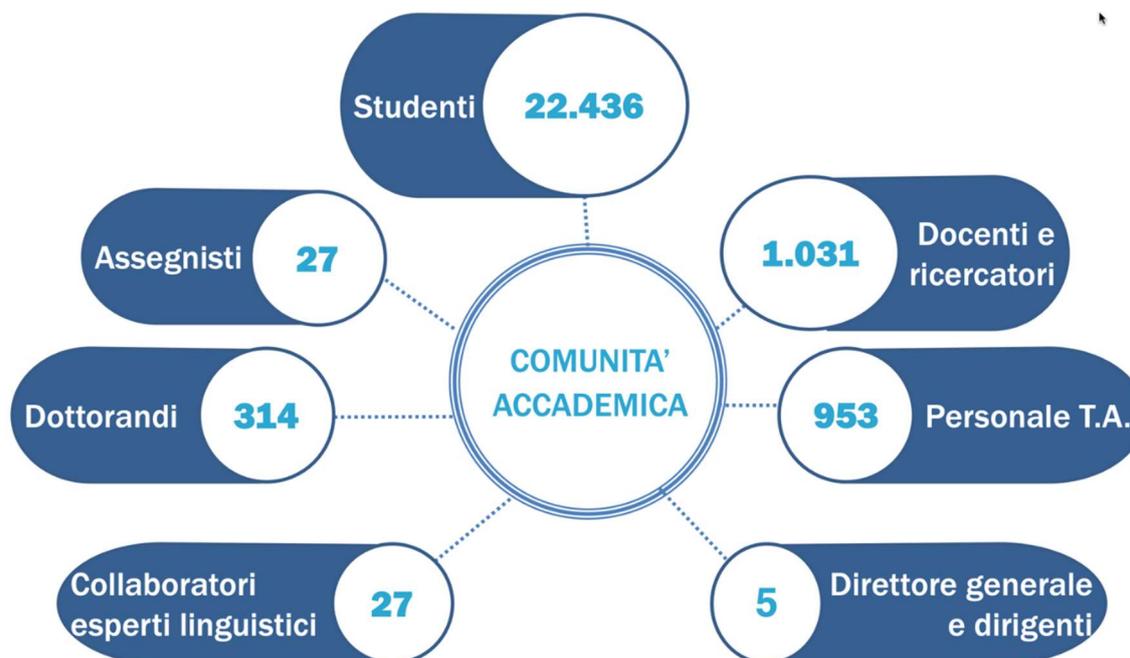
Tabella 2.3 – Le Strutture Decentrate (Centri) che rilevano ai fini della performance organizzativa di Ateneo

Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico (CERIP)
Centro Orto Botanico “Pietro Castelli”
CellFactory
Centro di Eccellenza Ricerca e Innovazione Strutture e Infrastrutture di grandi dimensioni (CERISI)
Centro di Riabilitazione Medico Sportiva

2.1. La comunità accademica

Il dimensionamento della comunità accademica alla data del 31.12.2019, riportato per macro-categorie di appartenenza in Figura 2.1, configura l’Università degli Studi di Messina tra i grandi Atenei per numero di studenti, personale tecnico amministrativo e personale docente.

Figura 2.1- La comunità accademica



Fonte: MIUR Ustat, situazione al 31 Dicembre 2019



Tre sono le sedi dell'Università di Messina: una sede centrale, articolata in più Poli ubicati in parti diverse del contesto cittadino, e due sedi distaccate allocate presso Priolo Gargallo e Noto, comuni

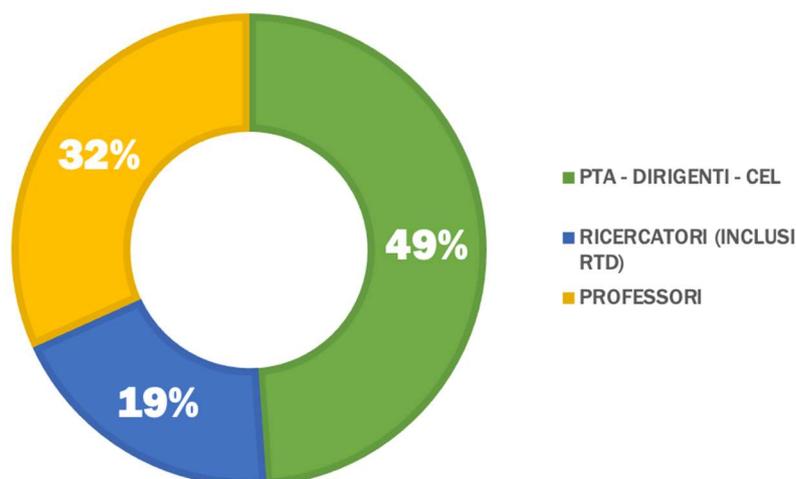
L'Università di Messina conta circa 2000 unità tra docenti e personale tecnico-amministrativo, distribuiti tra le varie categorie secondo quanto illustrato nella Tabella 2.4 e nelle Figure 2.2. e 2.3.

Tabella 2.4- Distribuzione del Personale in servizio al 31 Dicembre 2019

Professori I Fascia	Professori II Fascia	Ricercatori t. Ind	Ricercatori t. det.
267	373	274	117
PTA	Dirigenti	CEL	
953	5	27	

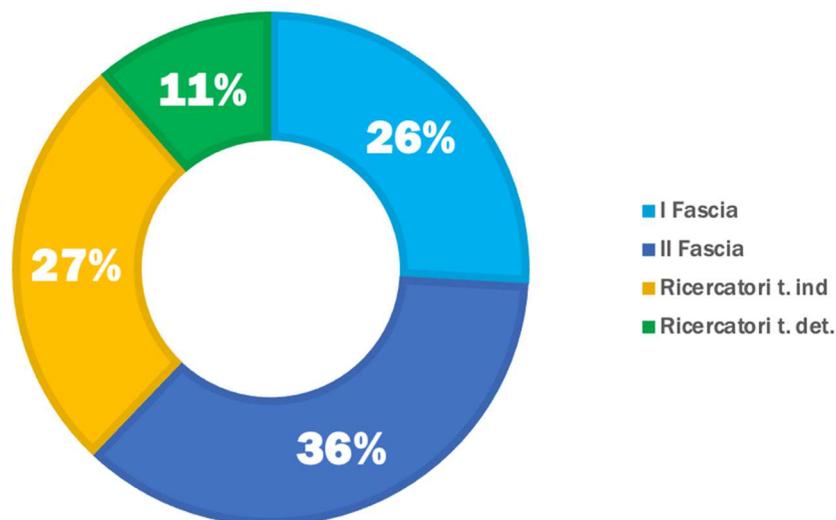
Fonte: MIUR Ustat, Personale – estrazione 31 Dicembre 2020

Figura 2.2- Composizione % del personale in servizio al 31 Dicembre 2019



Fonte: MIUR Ustat situazione – estrazione 31 Dicembre 2020

Figura 2.3- Composizione percentuale del personale docente al 31 Dicembre 2019

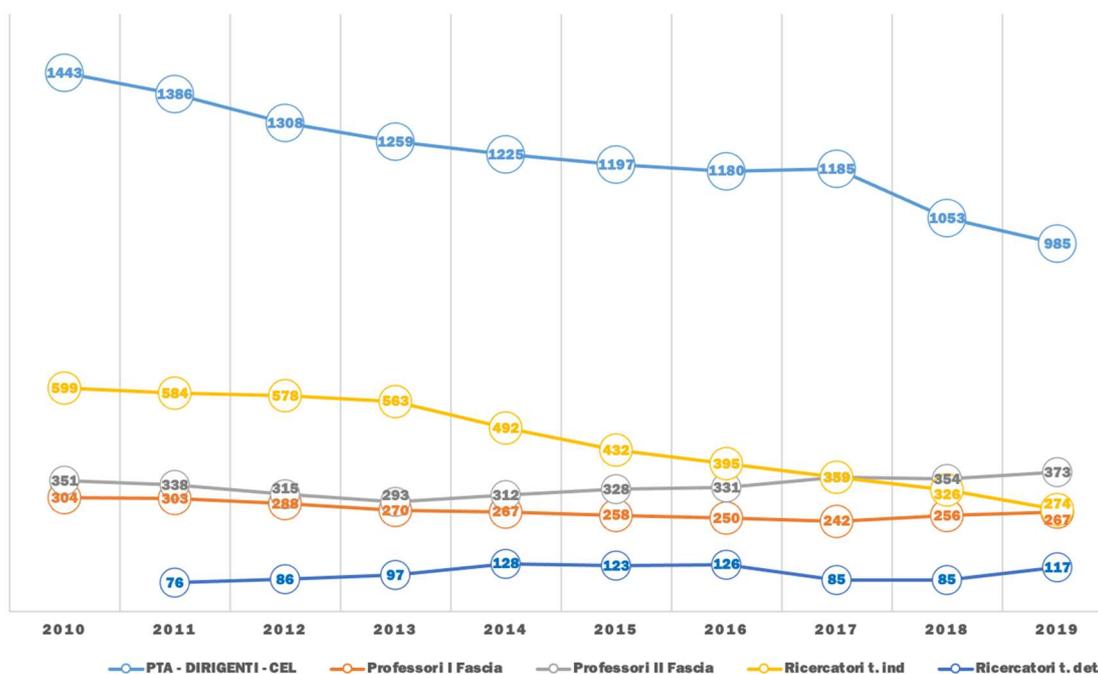


Fonte: MIUR Ustat – estrazione 31 Dicembre 2020

Nel corso dell'ultimo decennio si è assistito ad una consistente riduzione del numero del personale tecnico-amministrativo (-32%) per effetto del contingentamento del turnover.

Il personale docente, invece, si è mantenuto pressoché stabile. Si è registrata nel lungo periodo un incremento nel numero dei ricercatori a tempo determinato (+53%), con una più marcata crescita nel 2019 rispetto all'anno precedente.

Figura 2.4- Andamento del personale in servizio nell'ultimo decennio



Fonte: MIUR Ustat – estrazione Dicembre 2020

2.3. La Didattica

L'offerta formativa nell'anno accademico 2020/2021 (Tabella 2.5) si compone di 88 corsi di studio, di cui 46 di Laurea Triennale, 35 di Laurea Magistrale, 7 di Laurea Magistrale a Ciclo Unico e 14 corsi di Dottorato. L'offerta si completa con 3 Master di I livello e 7 di II livello, 6 Corsi di Perfezionamento, 29 Specializzazioni di Area Medica e 11 di Area non Medica.

Tabella 2.5- Corsi di studio a.a. 2020/21

Corsi di Laurea Triennale	Corsi di Laurea Magistrale	Corsi di Laurea Magistrale C.U.	Totale
46	35	7	88
Corsi di Dottorato	Master di I Liv	Master di II Liv	
14	3	7	
Corsi di Perfezionamento	Scuole di Specializzazione Area Medica	Scuole di Specializzazione non Area Medica	
7	29	12	

Fonte: UniMe Offerta formativa

L'Ateneo peloritano ha attivato per l'anno accademico 2020-2021 i seguenti sei nuovi Corsi di Studio elencati in *Tabella 2.6*, che rispondono alle esigenze di mercato, con l'obiettivo di formare figure professionali che potranno entrare con facilità nel mondo del lavoro.

Tabella 2.6- Nuovi corsi di studio a.a. 2020/21

Nuovi Corsi

Ingegneria Gestionale L – 9

Scienze del Turismo, della Cultura e dell’Impresa L – 15

Sostenibilità ed Innovazione Ambientale L – 27

Ingegneria Elettronica per l’Industria LM – 29

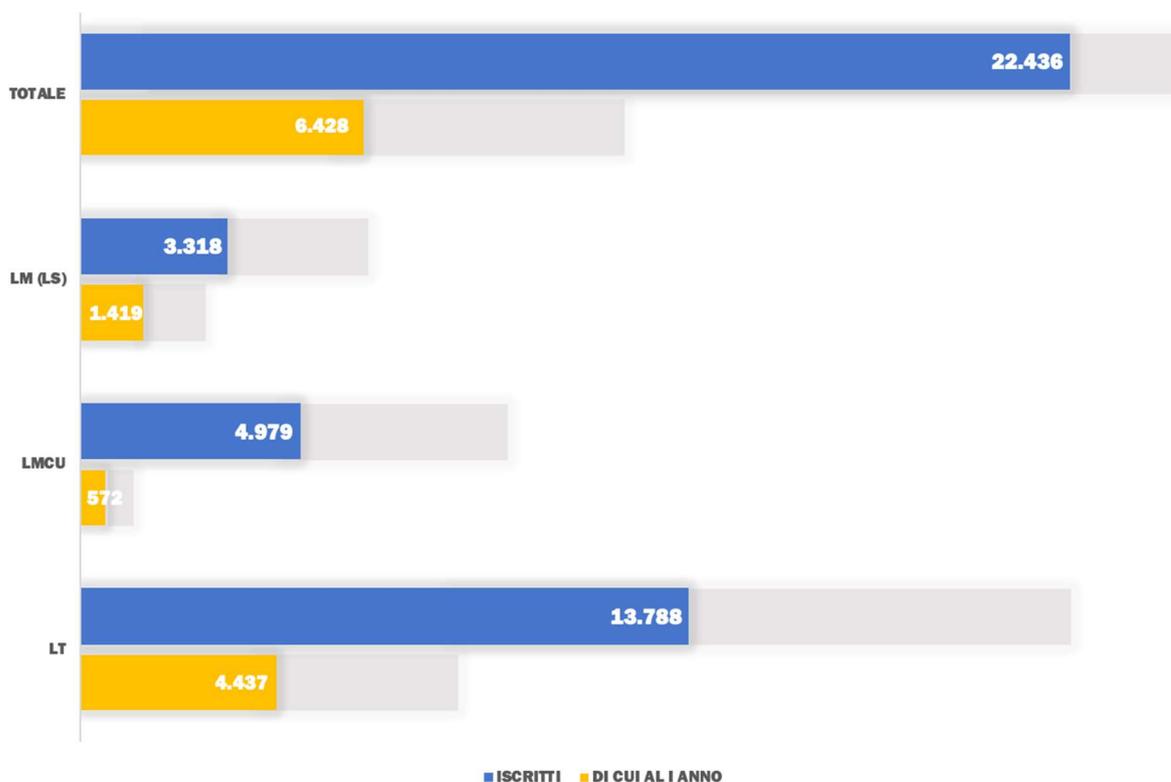
Scienze dell’Alimentazione e Nutrizione Umana LM – 61

Scienze e Logistica del Trasporto Marittimo ed Aereo LM – 72

Fonte: UniMe Offerta formativa

Nell’ anno accademico 2019/20 gli studenti iscritti nel nostro Ateneo sono stati 22.436, distribuiti per tipologia di Corso di Laurea secondo quanto mostra il *Figura 2.5*. Si sono iscritti al I anno 6.428 studenti, di cui 4.437 nel Corso di Laurea Triennale.

Figura 2.5- Studenti e iscritti al I Anno per tipo di corso (Anno accademico 2019/20)



Fonte: MIUR Ustat – estrazione Dicembre 2020

Secondo quanto indicato in Tabella 2.7, che riporta i dati per gli anni accademici che vanno dal 2017/18 al 2019/20, il numero di immatricolati per i corsi di Laurea Triennale e Magistrale a Ciclo Unico (i cosiddetti immatricolati puri) e la quota degli iscritti al I anno, registra una crescita nel 2019/20 rispetto al 2018/19.

Tale *trend* di crescita nel numero di immatricolati si conferma anche per l'anno accademico in corso. Infatti, l'Università di Messina registra un incremento di oltre il 20% di immatricolati rispetto allo stesso periodo del 2019 (fonte Osservatorio Studenti Didattica Cineca).

I dati in Tabella 2.7 evidenziano altresì una crescita nel numero degli studenti stranieri che passano da 332 nel 2017/18 a 423 unità nel 2018/19.

Tabella 2.7- Immatricolati, iscritti al I anno, studenti stranieri e laureati nell'ultimo triennio

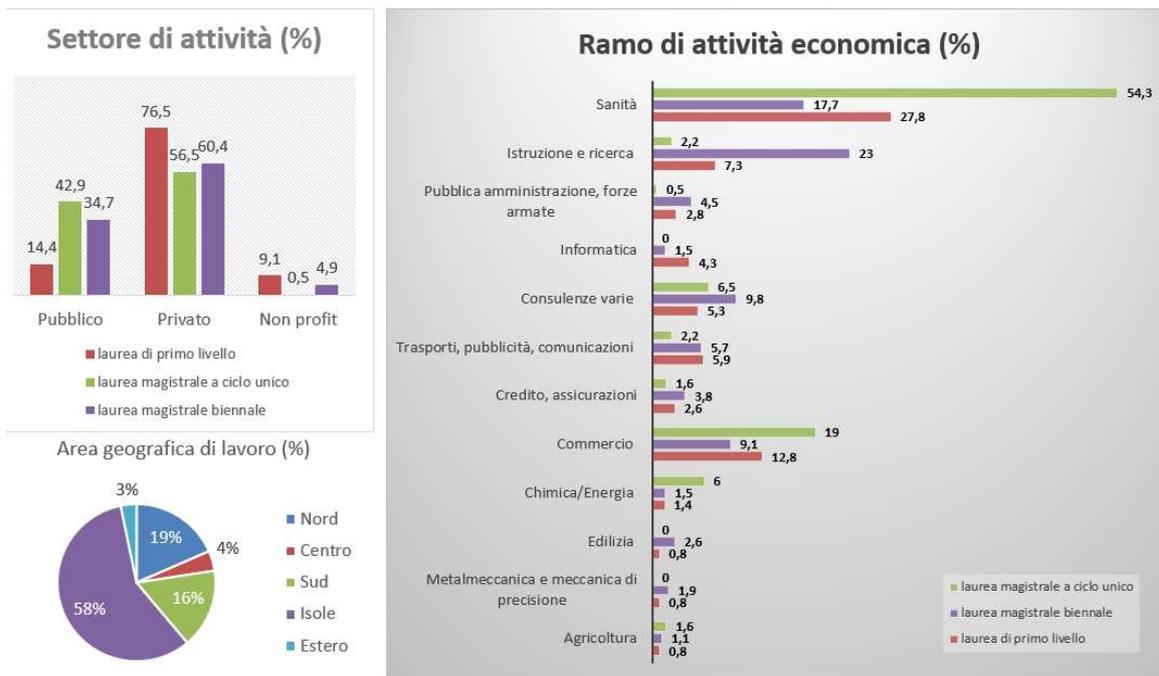
	2017/18	2018/19	2019/2020
Numero di Immatricolati (I anno LT e LMCU)	3.957	3.675	3.972
Numero iscritti al I anno	5.861	5.667	6.428
Numero di studenti stranieri	332	423	-
Laureati	3.688	3.905	3.878

Fonte: MIUR Ustat – estrazione Dicembre 2020

Per apprezzare la qualità dell'offerta didattica, un elemento di riferimento è costituito dai dati di *AlmaLaurea* che permettono di rilevare, per ogni Ateneo, il tasso di occupazione dei laureati a diversi anni di distanza dal conseguimento del titolo.

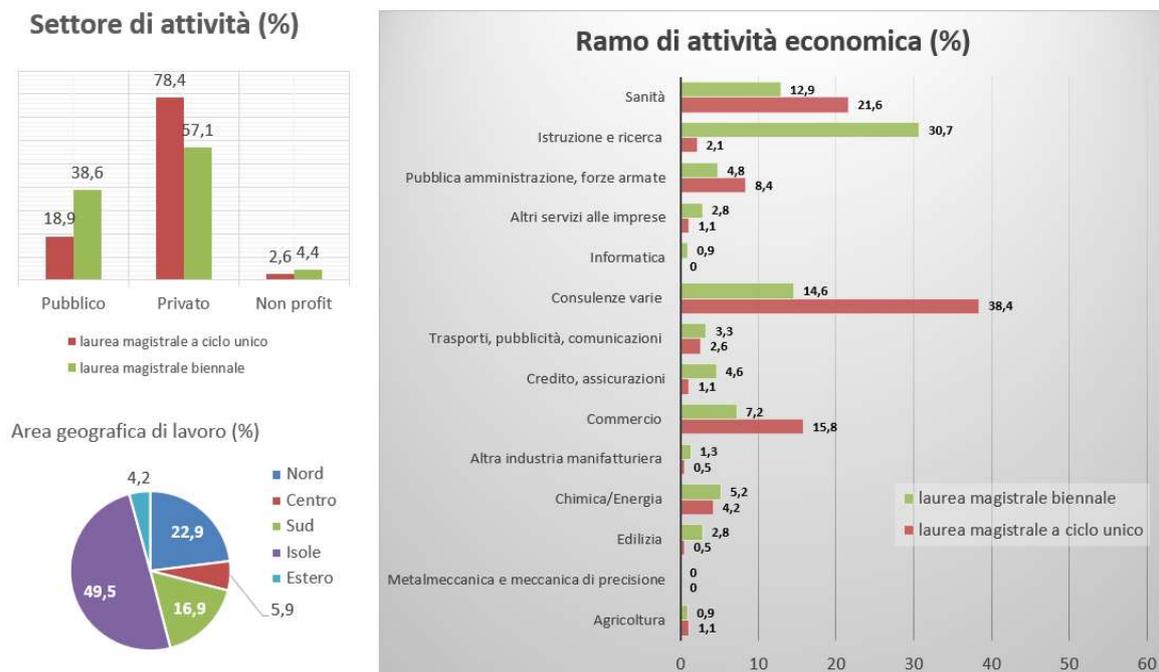
Con riferimento alla *XXII Indagine Almalaurea (Rapporto 2020)* si riportano nelle figure che seguono i dati relativi alla condizione occupazionale dei laureati ad un anno (Figura 2.6) ed a 5 anni (Figura 2.7) dal conseguimento del titolo.

Figura 2.6- Condizione occupazionale dei laureati ad 1 anno dal conseguimento del titolo



Fonte: XXII Indagine Almalaurea (Rapporto 2020) – Condizione occupazionale dei laureati

Figura 2.7- Condizione occupazionale dei laureati a 5 anni dal conseguimento del titolo



Fonte: XXII Indagine Almalaurea (Rapporto 2020) – Condizione occupazionale dei laureati

Con riferimento al tasso di occupazione, il profilo che emerge, per quanto riguarda l'Università di Messina, è complessivamente positivo, in crescita su tutte le tipologie di corso di laurea. In particolare, con riferimento

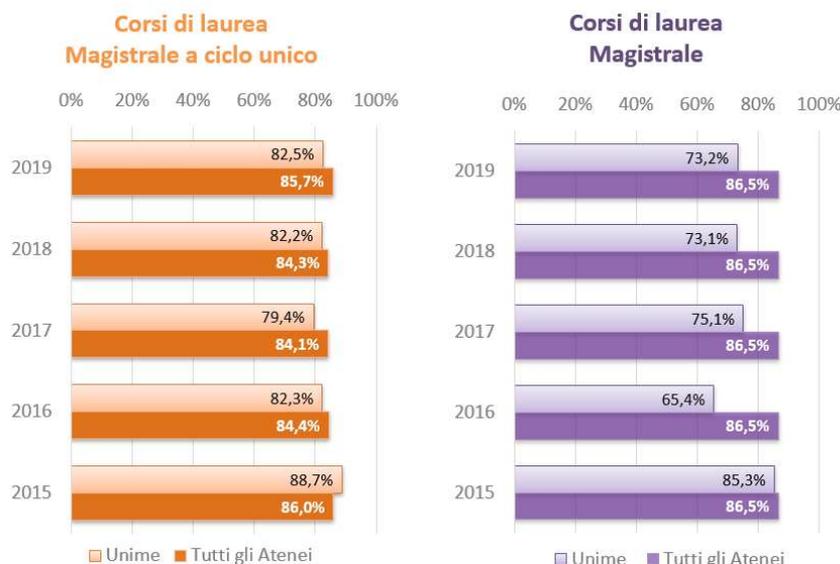
all'anno 2019, i laureati occupati, a un anno dal conseguimento del titolo, risultano il 32.7% per le Lauree Triennali, il 55.0% per le Lauree a Ciclo Unico e il 53.4% per quelle Magistrali (Figura 2.8); mentre, per i laureati a 5 anni dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione è del 82.5% per le Lauree a Ciclo Unico e del 73.2% per quelle Magistrali (Figura 2.9). I dati si attestano, però, ancora al di sotto della media nazionale, in particolare per i laureati in corsi magistrali.

Figura 2.8- Tasso di occupazione ad 1 anno dalla laurea



Fonte: XXII Indagine Almalaurea (Rapporto 2020) – Condizione occupazionale dei laureati

Figura 2.9- Tasso di occupazione a 5 anni dalla laurea



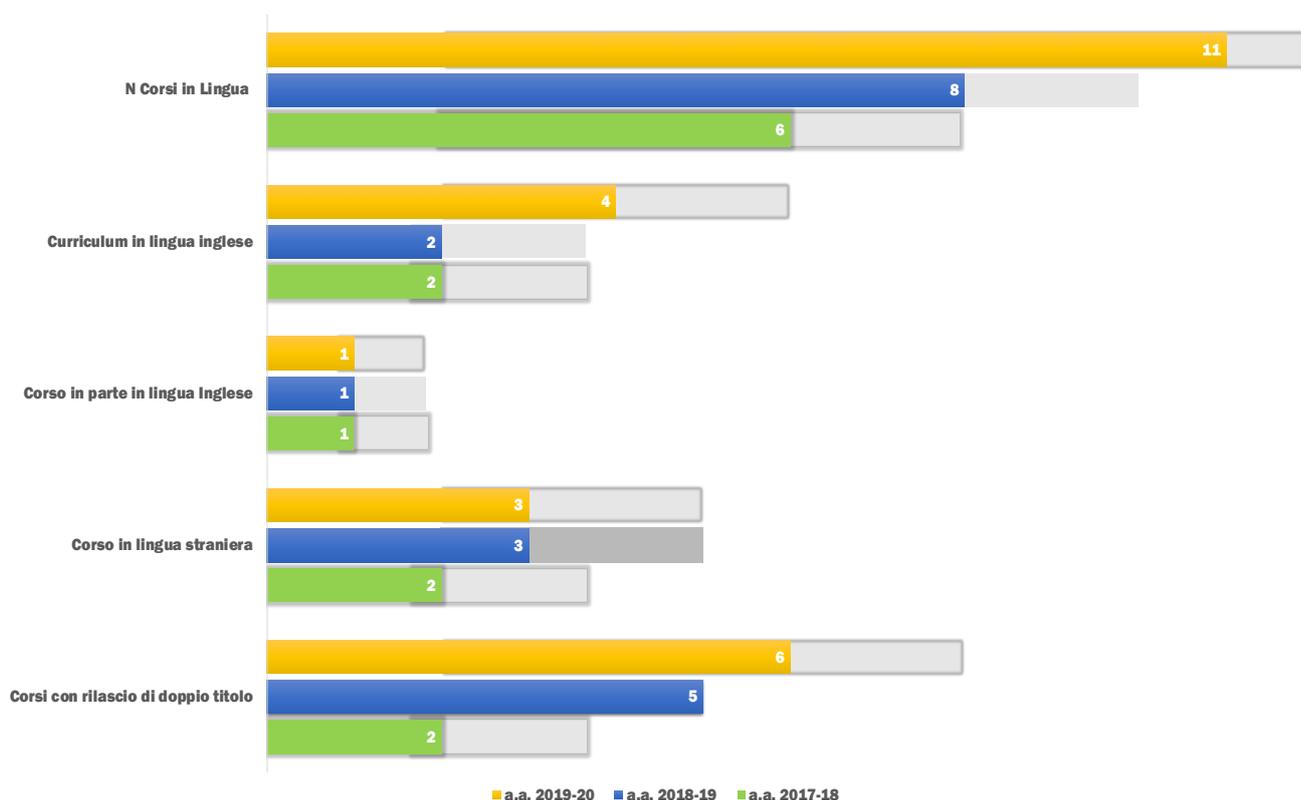
Fonte: XXII Indagine Almalaurea (Rapporto 2020) – Condizione occupazionale dei laureati

2.4. L'Internazionalizzazione

L'Ateneo ha tra i propri obiettivi strategici quello di incrementare l'internazionalizzazione. A tal scopo, risulta fondamentale innovare e rendere più attrattiva l'offerta didattica per gli studenti stranieri attraverso l'attivazione di percorsi di studio erogati in lingua inglese.

Come mostra la figura 2.10, nell'ultimo triennio sono quasi raddoppiati i Corsi di Laurea in Lingua, passando dai 6 dell'a.a. 2018/19 a 11 corsi attivi nell'a.a. 2020/21. C'è stato un incremento del +50% anche nel numero di *curricula* in lingua inglese (CDS erogati sia in inglese che in italiano), contando per l'a.a. 2019/200 quattro corsi attivi. Allo stesso modo risultano in crescita il numero di corsi in lingua straniera con tre corsi attivi per l'anno accademico in corso. A questi si aggiungono 6 corsi con rilascio di doppio titolo, che sono triplicati nel numero considerando l'ultimo triennio.

Figura 2.10- Corsi in lingua, curricula e corsi con rilascio del doppio titolo

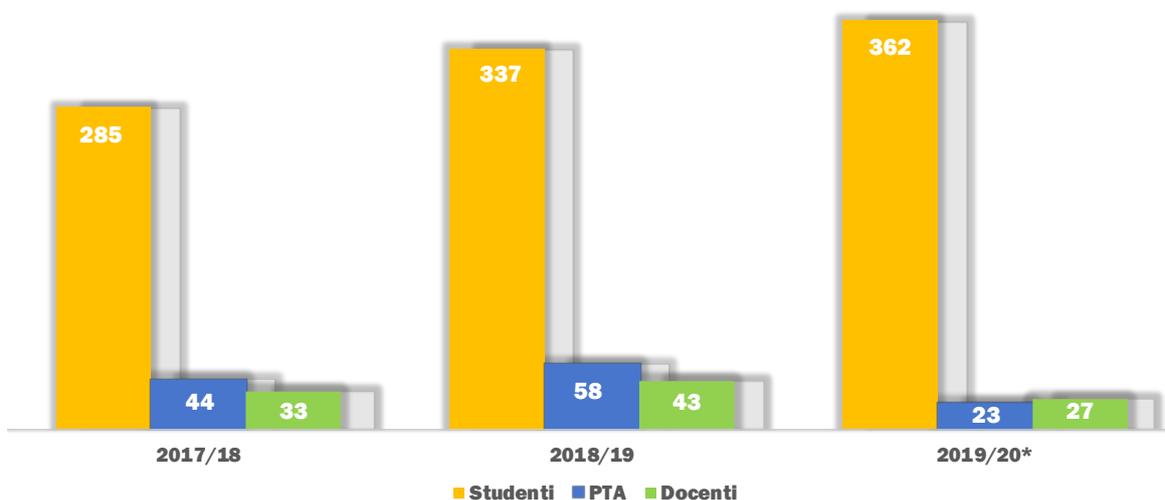


Fonte: UniMe – UCT "Analisi dei dati e Sistema di AQ", dati aggiornati a Gennaio 2021

In tema di mobilità internazionale di studenti, docenti e PTA si registra un tendenziale miglioramento a partire dall'a.a. 2017/18 (Figura 2.11).

A causa della crisi pandemica, per a.a. 2019/2020, è stato possibile prorogare il termine entro il quale sarà possibile svolgere la mobilità internazionale degli studenti.

Figura 2.11- Mobilità internazionale studenti, docenti e PTA



Fonte: UniMe – D.A. Servizi Didattici e D.A. Ricerca e Internazionalizzazione, dati aggiornati a Gennaio 2021

2.5. La Ricerca

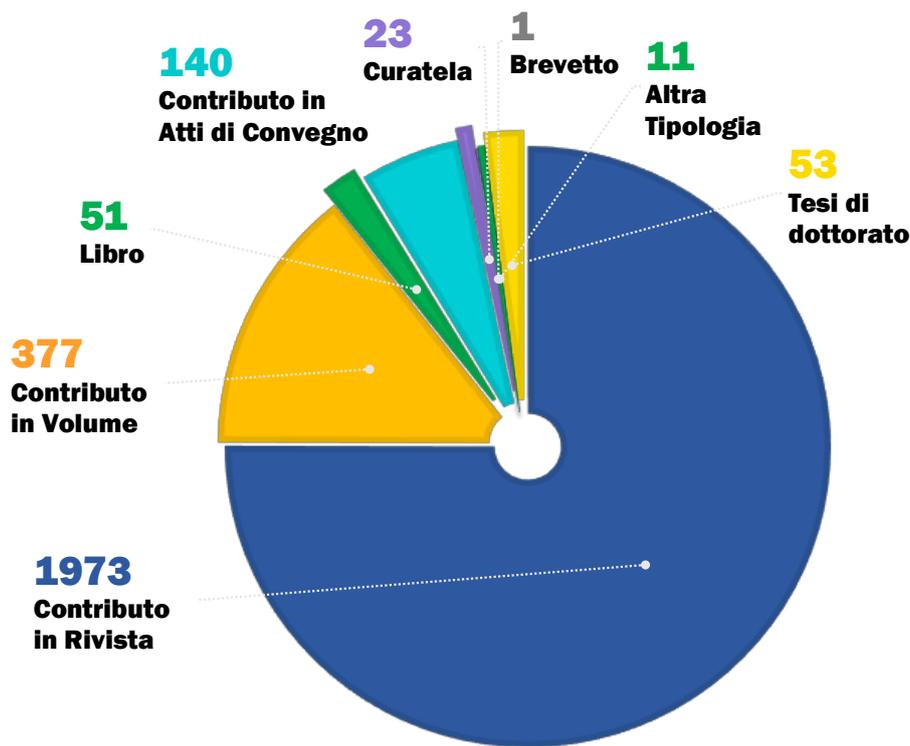
In attesa dei risultati della nuova VQR, un indicatore di sintesi dell'attività svolta può essere identificato nel numero di prodotti realizzati dai ricercatori dell'Ateneo e rilevati attraverso il sistema di archivio istituzionale IRIS di Ateneo, come rappresentato nella Figura 2.12.

È cresciuta nell'ultimo triennio la percentuale dei prodotti scientifici con rilevanza internazionale, che come mostrato nella Figura 2.13, è passata dal 70,6% nel 2018 al 73,8 % nel 2020.

Per delineare il quadro dell'attività di ricerca, altro riferimento utile è il contributo dell'andamento delle entrate, riferito ad un quadro più generale dei finanziamenti per la ricerca.

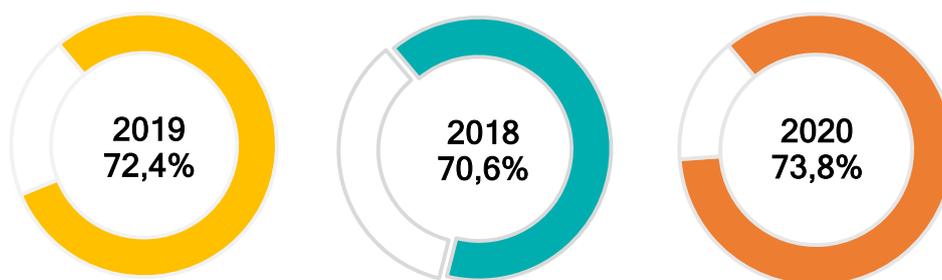
Nel 2020, l'Università di Messina ha confermato il proprio impegno per incrementare l'attrazione di risorse finanziarie a favore della ricerca, sia nell'ambito della programmazione dei fondi strutturali 2014-2020 che in quello dei fondi nazionali (MIUR), partecipando nel 2020 a numerosi bandi competitivi finanziati da programmi di ricerca nazionali, europei ed internazionali con più di 100 progetti presentati fino ad oggi

Figura 2.12- Distribuzione dei prodotti scientifici nell'archivio istituzionale (Anno 2020)



Fonte: UniMe – UCT "Analisi dei dati e Sistema di AQ", estrazione da archivio Iris Dicembre 2020

Figura 2.13 Prodotti della ricerca con rilevanza internazionale



Fonte: UniMe – UCT "Analisi dei dati e Sistema di AQ", estrazione da archivio Iris Dicembre 2020

Nella Tabella 2.8 sono elencati i progetti di ricerca attivi al 31. 12. 2020 e l'importo dei rispettivi finanziamenti mentre la Figura 2.14 ne indica la loro distribuzione numerica.

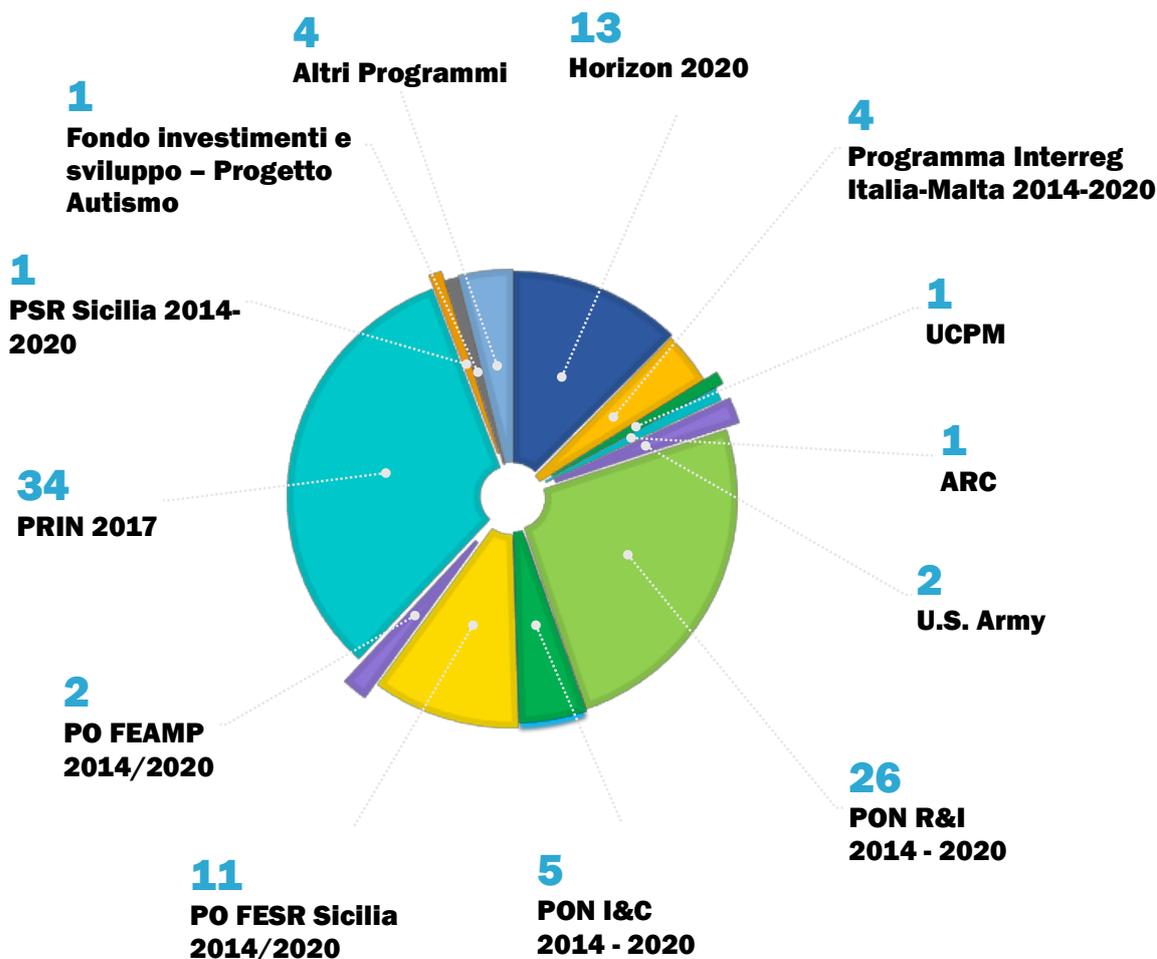
Nel 2020 risultano attivi 105 progetti di ricerca, di cui 84 nazionali e 21 internazionali.

Tabella 2.8- Progetti di ricerca attivi al 31. 12. 2020 e relativi finanziamenti

Progetti attivi nel 2020	Finanziamenti
Horizon 2020	€ 4.526.488,29
Programma Interreg Italia-Malta 2014-2020	€ 2.713.473,44
UCPM	€ 139.525,85
ARC	€ 5.088
U.S. Army	€ 991.167,40
PON R&I 2014 - 2020	€ 9.121.689,54
PON I&C 2014 - 2020	€ 2.005.386,18
PO FESR Sicilia 2014/2020	€ 6.052.230,41
PO FEAMP 2014/2020	€ 719.946,11
PRIN 2017	€ 4.436.745,00
PSR Sicilia 2014-2020	€ 39.760,00
Fondo investimenti e sviluppo - Progetto Autismo	€ 3.000.000,00
Altri Programmi	€ 272.000
TOTALE	€ 34.023.500,22

Fonte: UniMe – D.A. Ricerca scientifica e Internazionalizzazione, dati aggiornati a Gennaio 2021

Figura 2.14- Numero di progetti di ricerca per tipologia attivi al 31. 12. 2020



Fonte: UniMe – D.A. Ricerca scientifica e Internazionalizzazione, dati aggiornati a Gennaio 2021

2.6. La Terza Missione

Ai fini della valorizzazione della Ricerca, l'Università intende dare ulteriore impulso allo sviluppo e alla gestione della proprietà intellettuale, delle imprese spin-off e dell'attività conto terzi.

L'Ateneo mira, inoltre, a potenziare le attività delle strutture di intermediazione, di *public engagement* e di produzione e gestione di beni culturali.

Il portafoglio titoli di proprietà intellettuale di Unime, con le domande di brevetto depositate a titolarità esclusiva e co-titolarità conta 17 brevetti nell'ultimo triennio.

Sul versante degli spin-off “accademici”, l’Università, tramite il proprio Ufficio di Trasferimento Tecnologico, supporta sia in avvio che nella crescita le imprese generate dalla ricerca. In tale ambito di operatività si registrano nel 2020 due nuove richieste di costituzione che arricchiscono il portafoglio che consta, oggi, di n. 12 spin-off attivi. I due nuovi spin-off accreditati nel 2020 afferiscono rispettivamente ai settori scientifico disciplinari: *Health-Life Science* e *Industrial-Engineering*.

Quanto all’orientamento in uscita ed al *Job Placement*, l’Ateneo, attraverso l’Unità di Coordinamento Tecnico Centro orientamento e Placement, ha operato per avvicinare il più possibile gli studenti e i laureati al mondo del lavoro, così da concretizzare al meglio il percorso di formazione universitaria attraverso l’attivazione di misure a supporto della transizione, quali laboratori sulle competenze, tirocini di formazione e orientamento, contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato e indeterminato. È stata creata nel sito un’apposita sezione dedicata all’orientamento al lavoro.

L'emergenza sanitaria ha condizionato le attività del Centro, impedendo il normale svolgimento - in presenza - delle attività di orientamento con gli studenti delle scuole superiori e i laureandi dell'Ateneo. I provvedimenti, dettati dalla situazione emergenziale ancora in corso, hanno, inoltre, comportato la sospensione delle attività di tirocinio che non potevano essere svolte da remoto. Per quanto riguarda l'orientamento in ingresso, i contatti con gli studenti delle scuole superiori sono stati garantiti attraverso l'organizzazione di una area del sito web di Ateneo denominata "*Open Unime*" con una sezione dedicata alla scelta dei percorsi formativi universitari, valorizzata dal contributo dei Dipartimenti. Analogamente, sono state organizzate su piattaforma Microsoft Teams le tradizionali giornate dedicate all'orientamento, in cui i Dipartimenti hanno potuto presentare la propria offerta formativa agli studenti. Anche le attività di placement hanno potuto beneficiare delle potenzialità comunicative degli strumenti digitali, consentendo al Centro di raggiungere gli studenti e i laureandi dell'Ateneo attraverso numerose attività laboratoriali di potenziamento, delle loro competenze trasversali. Una sezione di "*Open Unime*" è, inoltre, dedicata al supporto agli studenti dell'Ateneo: la sezione presenta, tra l'altro, consigli utili per la redazione di CV e lo svolgimento di colloqui di lavoro e la possibilità di ottenere una consulenza mirata sul percorso professionale e ricevere un supporto nella ricerca attiva del lavoro. Nonostante le limitazioni derivanti dall'emergenza sanitaria, è stato possibile svolgere alcune attività di recruiting che hanno consentito ai laureandi e laureati dell'Ateneo di partecipare a colloqui di lavoro con ditte di livello nazionale.

2.7. La Sostenibilità

Già da diversi anni l'Ateneo, in linea con la propria missione istituzionale, è impegnato in molteplici azioni indirizzate al miglioramento della sostenibilità ambientale, sociale ed economica (energia, mobilità e trasporti, rifiuti, benessere, pari opportunità, educazione, salute, etc.), che integrano sinergicamente attività tecnico-amministrative, di ricerca, di didattica e di terza missione.

L'Università di Messina è consapevole del ruolo che gli Atenei possono svolgere per la diffusione della cultura della sostenibilità, non solo attraverso l'adeguata formazione ed educazione dei propri studenti e l'ottimizzazione dei propri processi interni, ma anche attraverso attività di sensibilizzazione ed informazione rivolte a tutte le componenti della società con cui essa interloquisce: dalle imprese alle amministrazioni locali, dalle scuole al singolo cittadino.

La Governance, traducendo tali politiche di sostenibilità in obiettivi strategici e, conseguentemente, in obiettivi operativi concreti e misurabili, intende affiancare a tali strumenti di pianificazione quelli di monitoraggio e di rendicontazione. Tale processo consentirà di instaurare, con tutti gli stakeholders, una relazione trasparente in grado di generare un coinvolgimento sui temi della sostenibilità per contribuire ad una più consapevole responsabilità sociale, economica ed ambientale.

Specificatamente al tema della parità di genere, l'Ateneo ha ben identificato e sviluppato una politica mirata, prevedendo azioni che assicurino l'equilibrio di genere, tra le diverse missioni che persegue, e comprendendo il coinvolgimento dei cittadini nel processo, con la definizione del Piano di Azioni Positive 2019-2021.

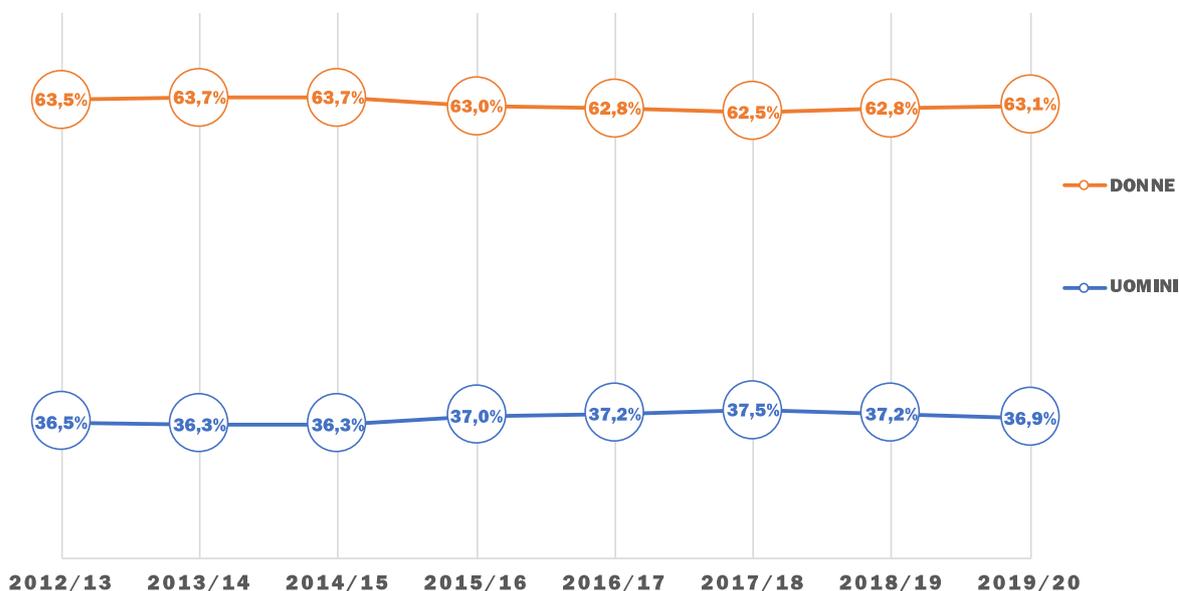
L'Ateneo ha partecipato attivamente al progetto LetSGEPs (*Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in Research Institutions*), coordinato dall'Università di Modena e Reggio Emilia e finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma Horizon 2020. Il progetto usufruisce di un importante finanziamento di oltre 2 milioni di euro, per la promozione del bilancio di genere. Da qui, l'impulso per la redazione del primo bilancio di genere 2021 dell'Università di Messina, che contribuirà all'efficacia ed alla sostenibilità dei Piani di Eguaglianza di Genere.

A tal proposito, i dati per genere degli studenti dell'Università di Messina connotano il nostro come un Ateneo al femminile, con una componente studentesca caratterizzata dalla presenza prevalente di donne rispetto agli uomini.

La Figura 2.15 riporta i dati per genere degli studenti con riferimento al periodo che va dal a.a. 2012/13 al a.a. 2019/20. L'incidenza prevalente delle donne rispetto agli uomini si osserva anche nella composizione della quota dei laureati, come mostrato in Figura 2.16, nella quale si riporta la percentuale dei laureati distinti per genere e per tipologia di corso.

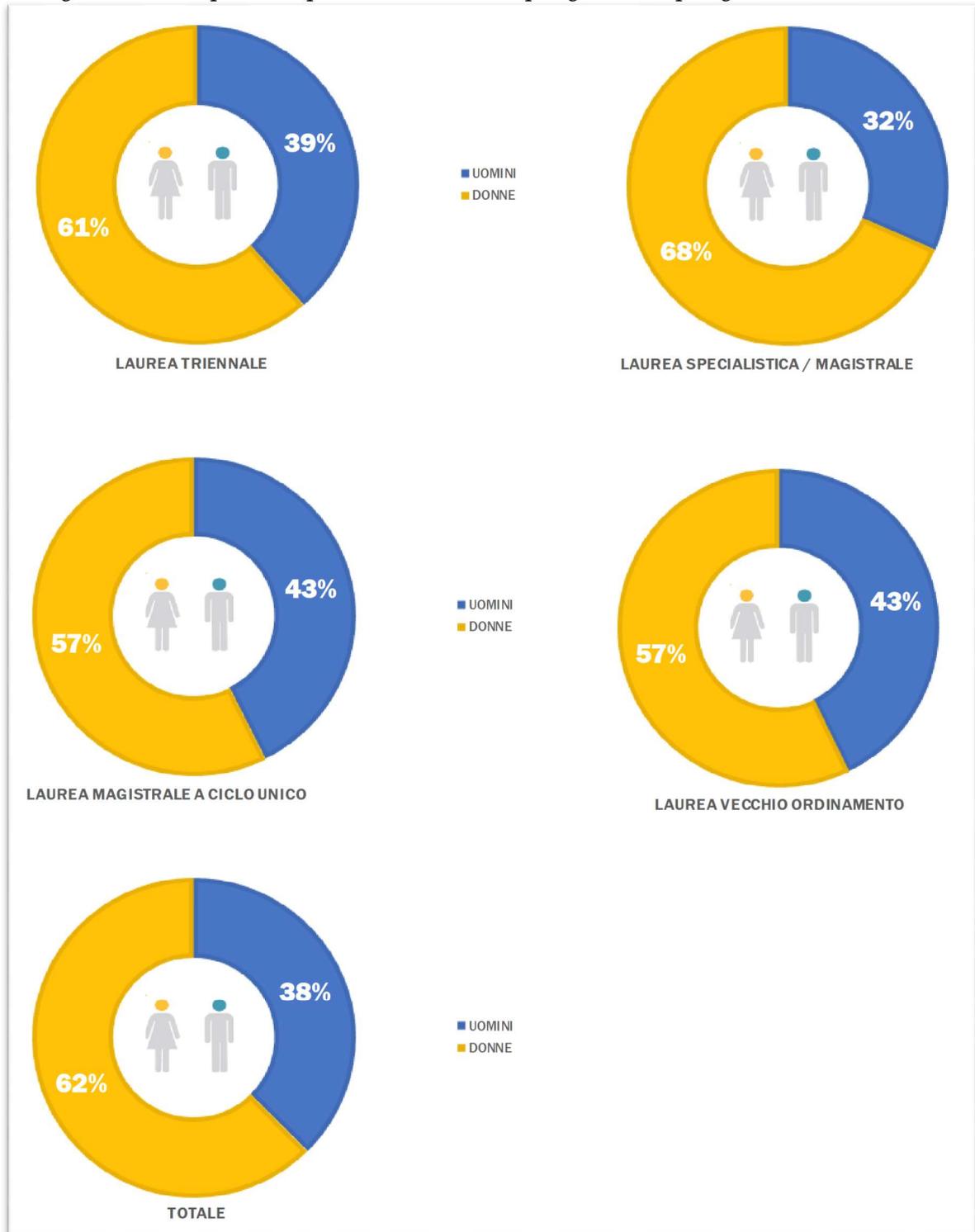
La Figura 2.17 mostra, invece, la proporzione percentuale di uomini e donne in una tipica carriera accademica, mettendo insieme i dati di studenti, laureati, dottorandi, dottori di ricerca e personale accademico. I numeri ci confermano un'incidenza prevalente delle donne rispetto agli uomini o la sostanziale parità tra i due sessi fino ai livelli più bassi della carriera accademica, cioè fino alla posizione di ricercatore (RTD e RU). Man mano che si procede nella carriera accademica si registra un'inversione di tendenza. Per le posizioni di carriera più elevate, di professore associato e ordinario, si apre, infatti, un gap a svantaggio delle donne. Questa forbice, che mostra un'evidente ineguaglianza di genere nella carriera universitaria, si rileva indistintamente sui dati di tutte le istituzioni universitarie europee e non soltanto nel nostro Ateneo, evidenziando l'urgenza di una politica di genere mirata che impatti su tutto il sistema universitario nel suo complesso.

Figura 2.15- Serie storica della componente studentesca per genere a.a. 2012/13



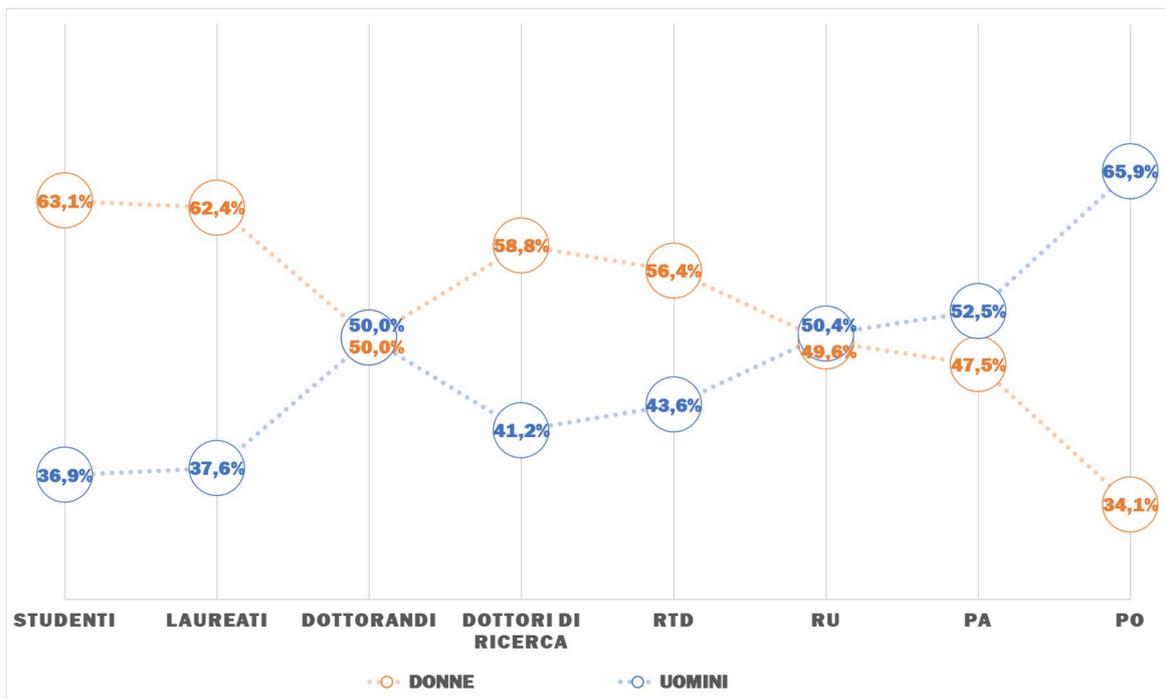
Fonte: MIUR Ustat – estrazione Dicembre 2020

Figura 2.16- Proporzione percentuale laureati per genere e tipologia di corso - 2019



Fonte: MIUR Ustat – estrazione Dicembre 2020

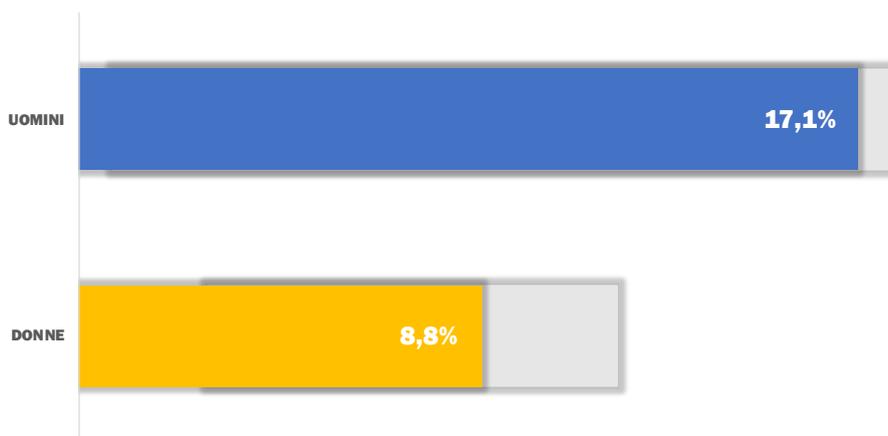
Figura 2.17- Proporzione percentuale di uomini e donne in una tipica carriera accademica, studenti e personale accademico (Anno 2019)



Fonte: MIUR Ustat – estrazione Dicembre 2020

Anche la percentuale di professori ordinari (grade A) sul totale del personale docente e ricercatore, rappresentata nella Figura 2.18, mostra una quota di uomini raddoppiata rispetto a quella delle donne.

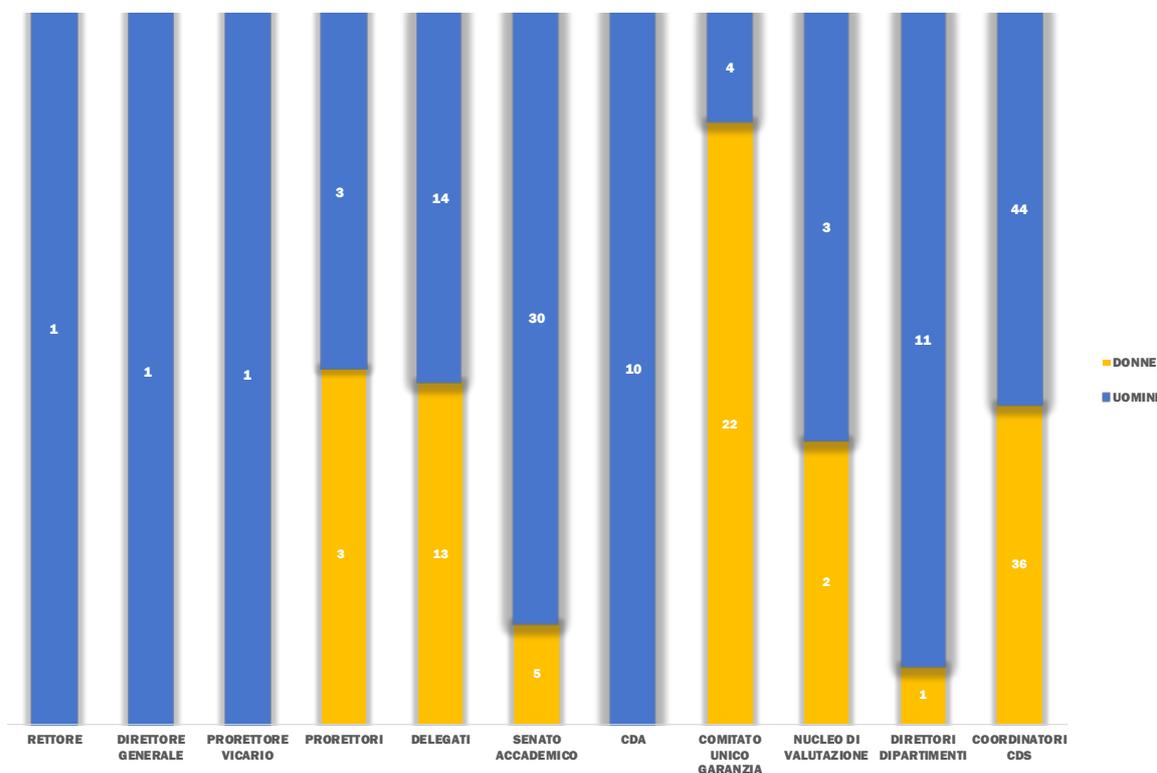
Figura 2.18- Percentuale Grade A sul totale del personale docente e ricercatore - 2019



Fonte: MIUR Ustat – estrazione Dicembre 2020

Infine, prendendo in considerazione la composizione di genere della Governance di Ateneo, secondo quanto evidenzia la Figura 2.19, le statistiche mostrano una rappresentanza di genere, che vede nei Prorettori, Delegati, CUG, Nucleo di Valutazione e Coordinatori di Cds una rilevante presenza di donne.

Figura 2.19 - Composizione della Governance di Ateneo per Genere



Fonte: CSA UniMe, dati aggiornati a Gennaio 2021

2.8. Le risorse economiche

Il Bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2019 rappresenta la situazione patrimoniale, finanziaria ed economica dell'Università degli Studi di Messina (Tabella 2.9).

La gestione dell'Ateneo, al pari degli altri Atenei italiani, ha dovuto far fronte alla progressiva riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario e dei proventi della didattica.

L'aumento dei contributi diversi dall'FFO e la riduzione dei costi operativi hanno permesso di mantenere positivo il risultato di esercizio.

Tabella 2.9 – Situazione economico-finanziaria 2015-2019

Tipologia di risorsa	2015	2016	2017	2018	2019
Proventi operativi	220.77	219.78	210.33	213.41	210.85
Contributi	165.23	162.16	162.56	163.70	165.28
FFO	144.65	136.31	135.91	134.92	
Altri contributi da Amministrazioni centrali dello Stato	18.06	20.64	20.50	22.31	158.17 ¹
Contributi da enti pubblici e privati	2.53	5.21	6.14	6.47	7.11
Proventi propri	33.54	34.08	29.84	31.85	30.83
Iscrizioni corsi di laurea	23.37	28.77	23.73	25.41	19.39
Iscrizioni altri corsi (perfezionamento, master, altri corsi)	2.65	1.74	1.65	2.13	2.89
Altri contributi	1.82	1.82	0.97	0.98	1.31
Altre entrate	5.25	1.75	3.49	3.33	7.24
Altri proventi	21.99	23.54	17.94	17.86	14.74
Costi operativi	216.03	218.55	198.77	201.78	203.56
Costi del personale	140.34	135.50	123.63	123.42	122.03
Costi della gestione corrente	49.21	46.91	46.94	50.40	53.53
Ammortamenti, accantonamenti, oneri diversi di gestione	26.48	36.14	28.20	27.96	28.00

Fonte Dati: D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie – Bilanci Unime 2015-2019

Nella tabella seguente si rappresenta, a titolo di confronto, il valore delle varie componenti del FFO, per gli anni 2019 e 2018. Nel complesso, il principale contributo ministeriale fa registrare una flessione rispetto all'anno precedente dello 0.6% circa.

¹ Il dato 2019 presenta in un'unica voce FFO e Altri contributi da Amministrazioni centrali dello Stato.

Tabella 2.10 – Fondo di Finanziamento Ordinario 2018-2019

ASSEGNAZIONE DEL FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO. CONFRONTO ANNO 2019-2018			
	2019	2018	Variazione
Quota base	€ 86.601.513	€ 89.526.120	-€ 2.924.607
Premialità	€ 28.525.812	€ 28.218.496	€ 307.316
Perequazione	€ 15.289.162	€ 14.343.260	€ 945.902
Piani straordinari	€ 4.884.144	€ 3.616.833	€ 1.267.311
No Tax Area Studenti universitari	€ 2.347.943	€ 2.724.560	-€ 376.617
TOTALE	€ 137.648.574	€ 138.429.269	-€ 780.695

Fonte Dati: D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie – Bilanci Unime 2018-2019

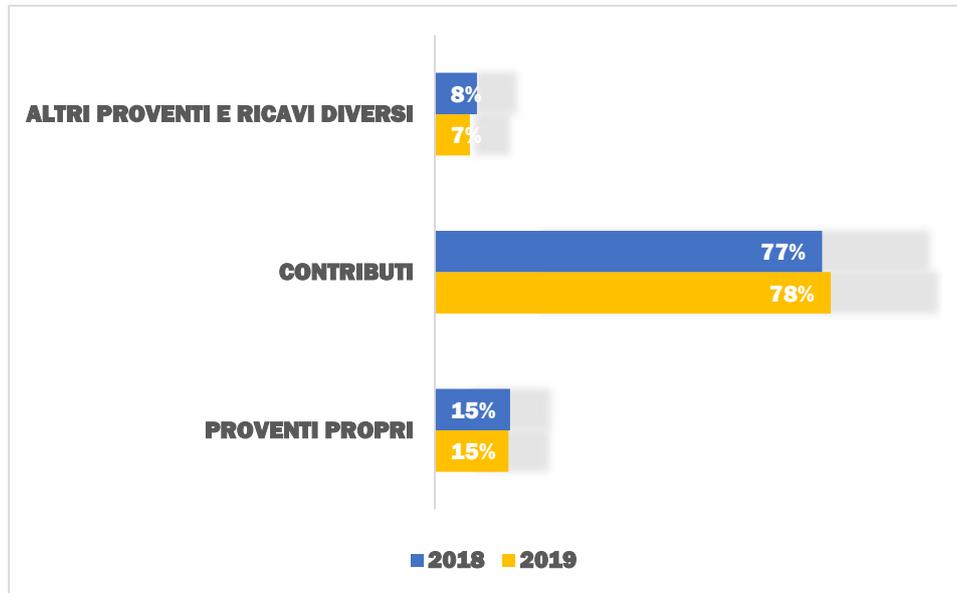
Per l'ultimo esercizio, i contributi da MIUR e da altre amministrazioni centrali rappresentano circa il 96% dei contributi a favore del Bilancio e il 75% del totale dei proventi. I proventi propri, in linea con l'anno precedente, rappresentano il 15% dei proventi operativi, i contributi ministeriali e da altre amministrazioni pubbliche il 78%, gli altri proventi e ricavi diversi il 7%.

Tra i proventi propri (Figura 2.20), quelli per la didattica costituiscono il 78% circa, mentre i proventi da trasferimento tecnologico contano per quasi il 3%. Lo scorso esercizio finanziario ha registrato un notevole incremento dei proventi da ricerche con finanziamenti competitivi, passati da poco più del 6% del totale nel 2018 al 19% del 2019.

Sul fronte dei costi operativi, i costi del personale docente e non docente rappresentano il 60% del totale, un punto percentuale in meno rispetto al 2018, a conferma di una tendenza già registrata negli anni precedenti (Fig. 2.21).

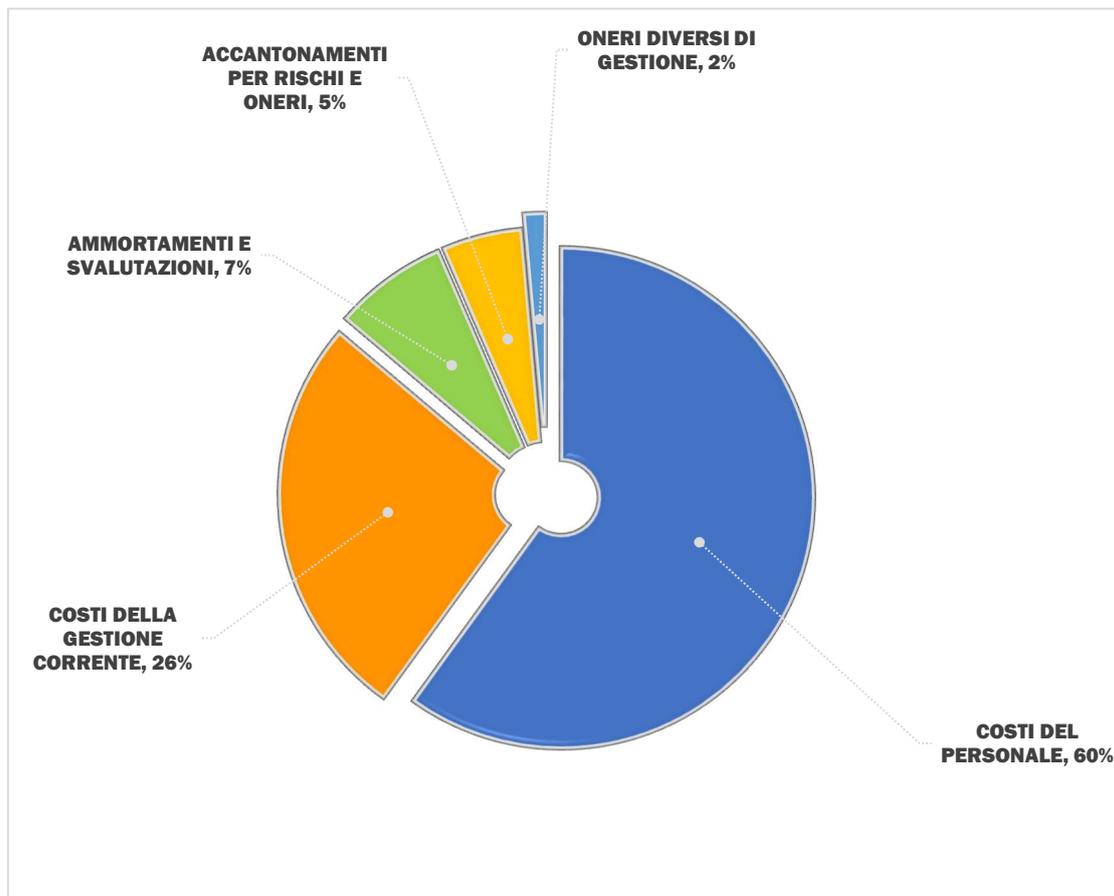
Nell'ambito dei costi del personale, aumentano di circa un punto percentuale i costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica, che costituiscono, nel 2019, il 68% del totale; i costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo rappresentano il restante 32%. I costi della gestione corrente incidono per il 26% del totale dei costi operativi, gli ammortamenti e svalutazioni per il 7%, gli accantonamenti per rischi e oneri per il 5%.

Figura 2.20 Proventi operativi – confronto anni 2018 - 2019



Fonte Dati: D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie – Bilanci Unime

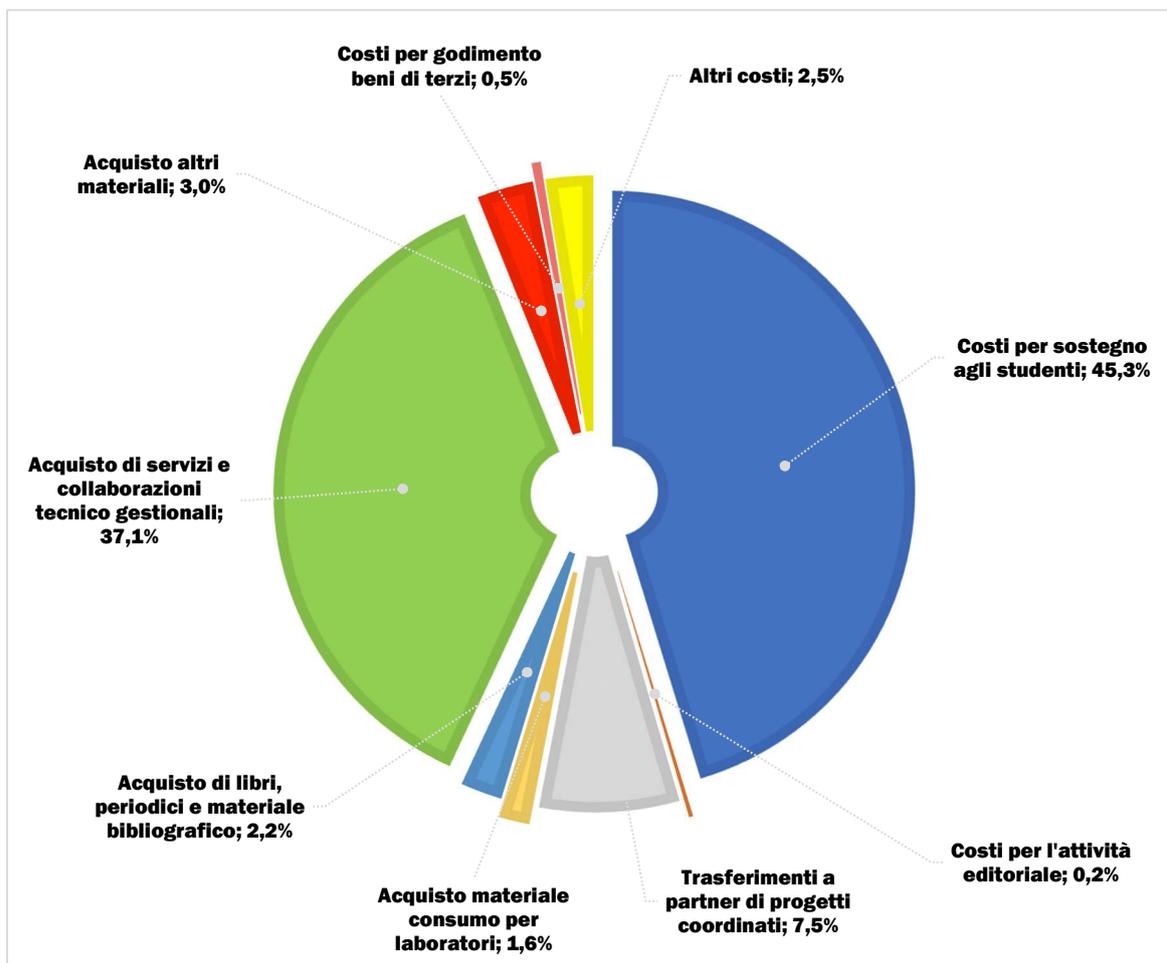
Figura 2.21 Costi operativi anno 2019 – Incidenza percentuale voci



Fonte Dati: D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie – Bilanci Unime

Nell'ambito dei costi della gestione corrente le voci principali sono relative al sostegno agli studenti ed ai servizi e collaborazioni tecnico-gestionali. In aumento i trasferimenti a partner di progetti coordinati (Figura 2.22).

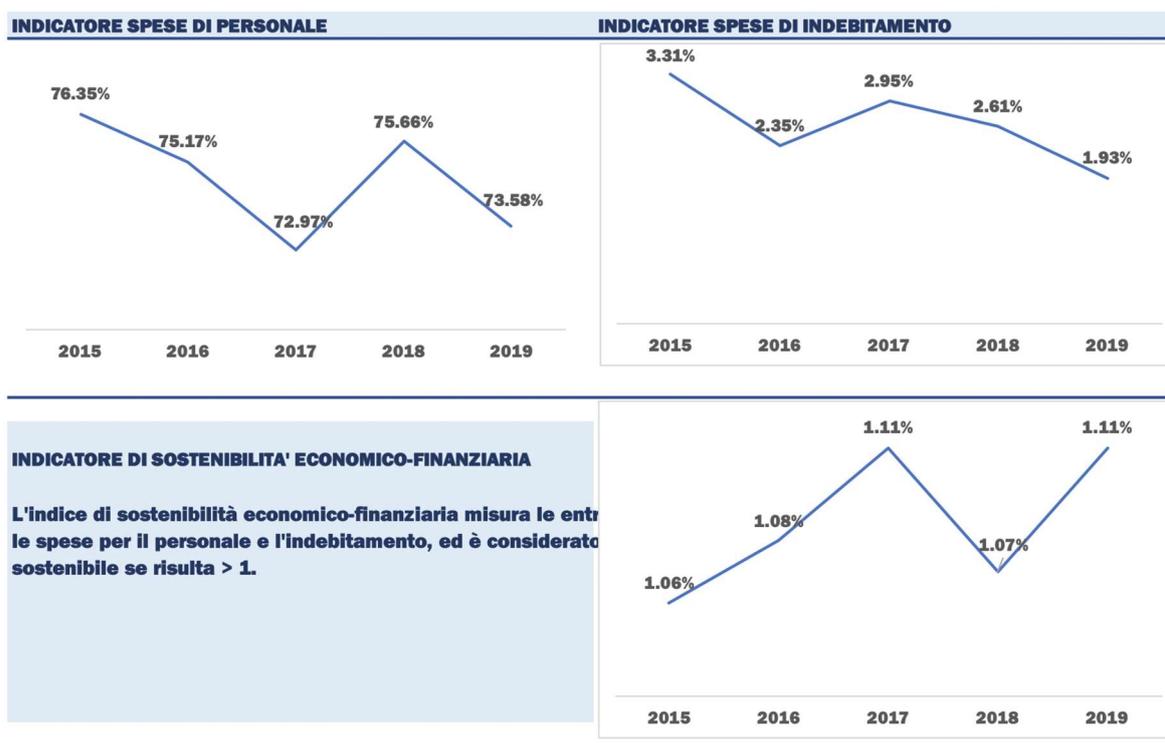
Figura 2.22 Costi della gestione corrente anno 2019 – Incidenza percentuale voci



Fonte Dati: D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie – Bilanci Unime

In Figura 2.23 si riportano i valori dei principali indicatori, di cui al D. Lgs. 49/2012, relativo alla sostenibilità finanziaria delle attività degli Atenei italiani, che confermano i risultati positivi raggiunti dal Nostro Ateneo.

Figura 2.23 Principali indicatori di sostenibilità finanziaria (D.Lgs. 49/2012)



Fonte Dati: Banca dati Proper, dati aggiornati a Gennaio 2021

2.9. Il Sistema AQ: le azioni di miglioramento intraprese

L'impegno dell'Università per l'Assicurazione della Qualità (AQ) è rappresentato dalla Politica per la Qualità di Ateneo stabilita dagli Organi di Governo ed appare formalmente espresso nel comma 1 dell'art. 3 dello Statuto dell'Università degli Studi di Messina che prevede che: «l'Università si impegna a promuovere la diffusione, ai vari livelli organizzativi, della cultura della valutazione quale condizione per avviare politiche di Ateneo in grado di rispondere alle esigenze del miglioramento della qualità, dell'efficienza e della economicità. A tal fine ispira la propria attività di governo ai seguenti principi: qualità, autovalutazione, premialità, responsabilità gestionale e innovazione organizzativa».

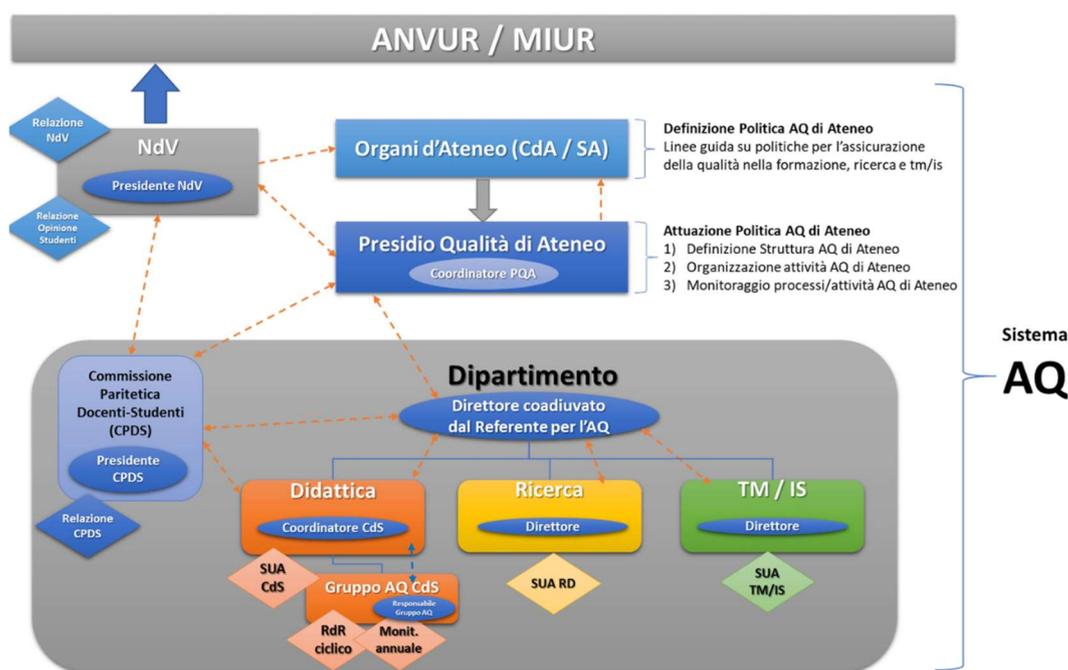
La visita della Commissione di Esperti della Valutazione (CEV), conclusasi con l'accreditamento senza riserve della Nostra sede, è stata l'occasione per testare l'intero sistema di qualità interno. Successivamente l'Ateneo ha posto al centro delle sue strategie un rinnovato impegno nella gestione del processo di assicurazione della qualità e, in linea con quanto auspicato dall'ANVUR, ha avviato azioni sinergiche con la finalità di riesaminare l'intero sistema, definendo tempi di intervento, modalità e responsabilità per i diversi attori dell'AQ. In primis si è provveduto a ricostituire il Presidio della Qualità con la nomina

di un nuovo coordinatore e l’inserimento di altri componenti (D.R. 11/04/2019), rafforzando l’interazione con il Nucleo di Valutazione, le Commissioni Paritetiche docenti-studenti, i nuovi Referenti per la Qualità dei Dipartimenti (D.R.15/05/2019), i Coordinatori dei Corsi di Studio e delle strutture didattiche. La riorganizzazione di questo modello di lavoro ha consentito, quindi, di avere una giusta interazione tra le strutture responsabili dell’AQ a livello centrale e quelle a livello periferico. Questo nuovo approccio metodologico sui temi della qualità ha permeato il processo di pianificazione e condotto alle linee strategiche 2020-22, espressione del cammino virtuoso intrapreso dalla Governance.

Una linea strategica trasversale risulta interamente dedicata a “Rafforzare il Sistema AQ di Ateneo” mentre due obiettivi strategici sono volti a:

- Rendere sistematico il monitoraggio delle strategie di AQ, coordinando i diversi attori coinvolti e condividendone sistematicamente gli esiti con gli organi di governo;
- Garantire una costante ed efficace interazione tra tutte le strutture responsabili del sistema di AQ.

Al fine di dare concreta attuazione a questa linea strategica e agli obiettivi ad essa correlata e di agevolare e diffondere trasversalmente la consapevolezza in merito ai processi della Qualità, il Presidio ha redatto un documento nel 2020 “*Sistema di Assicurazione della Qualità (SAQ)*“, che definisce la struttura del Sistema di Assicurazione identificando negli attori, i ruoli, i compiti e l’attività documentale necessaria alla verifica della corretta pianificazione e gestione del Sistema a livello di Didattica, Ricerca e Terza Missione.



2.10. La customer satisfaction

In linea con le disposizioni dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 (come modificato dal D.Lgs. 74/2017), la misurazione della qualità dei servizi erogati, attraverso indagini di *customer satisfaction*, è uno strumento ormai fondamentale e strategico per le amministrazioni pubbliche, poiché consente di verificare il livello di efficienza ed efficacia di un servizio percepito dagli utenti, in un'ottica di riprogettazione e di miglioramento delle performance.

L'Università di Messina si dedica all'ascolto dell'utenza attraverso diversi canali, differenziati in relazione alla tipologia dei fruitori dei servizi. In particolare, gli strumenti di rilevazione ad oggi maggiormente in uso sono:

- il progetto *Good Practice*, promosso e coordinato dal Politecnico di Milano, che ha lo scopo di svolgere un'analisi comparativa della performance dei servizi amministrativi di un gruppo di Atenei aderenti all'iniziativa, coinvolgendo studenti, personale tecnico-amministrativo, docenti, dottorandi e assegnisti, tramite la somministrazione di questionari on line;
- le indagini *AlmaLaurea* sul Profilo dei Laureati che, attraverso la compilazione di un apposito questionario di fine corso somministrato al momento della presentazione della domanda di laurea, analizzano la soddisfazione per l'esperienza universitaria appena conclusa, il loro rapporto con il corpo docente e la loro opinione in merito a diversi servizi usufruiti durante il percorso di studi;
- la rilevazione delle "Opinioni degli Studenti e dei Docenti", attraverso questionari definiti dall'ANVUR e somministrati via web; i dati raccolti vengono trattati tramite una procedura dedicata (ValDID), e i risultati, visualizzabili on line, sono funzionali al processo più generale dell'Assicurazione della Qualità.

L'Ateneo dispone, inoltre, di altri strumenti di indagine di *customer satisfaction* quali: il sistema di rilevazione *user-friendly Smile for UniMe*, con il quale gli utenti esprimono il proprio giudizio tramite emoticon sui principali servizi "di sportello" offerti dal Dipartimento Amministrativo Servizi Didattici e Alta Formazione; la *Carta dei Servizi di Ateneo*, con la quale gli utenti si esprimono sulla qualità dei servizi erogati in termini di accessibilità, tempestività, trasparenza ed efficacia; strumenti di rilevazione della soddisfazione realizzati *ad hoc* nel corso dell'anno 2020, su input dei Dirigenti dei vari Dipartimenti Amministrativi, al fine di

perseguire quanto previsto negli obiettivi individuali a loro assegnati dal Direttore Generale.

L'Ateneo intende valorizzare al meglio questi sistemi d'indagine prevedendo, nel contempo, scenari futuri volti a favorire una maggiore partecipazione e collaborazione dei cittadini al processo di misurazione delle performance organizzative, così come previsto dall'art. 19 bis del D.Lgs 150/2009, individuando fattori di cambiamento, in un'ottica di miglioramento continuo.

In questa prospettiva, a partire dall'anno 2020 ed in via sperimentale, sono stati previsti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020 obiettivi di efficacia gestionale la cui misurazione di risultato si basa su indicatori di *customer satisfaction*. In particolare, tali obiettivi, descritti in dettaglio negli allegati al presente Piano, sono volti al miglioramento dei giudizi espressi dagli utenti interni ed esterni fruitori dei servizi offerti dall'Ateneo. Come fonti a supporto della misurazione sono stati scelti gli esiti delle indagini di efficacia del progetto *Good Practice* - per i Dipartimenti Amministrativi ed alcuni Centri di Servizio, ciascuno per il proprio ambito di riferimento - e dei questionari *Almalaurea*, somministrati ai laureati - per ciascun Dipartimento.

L'Ateneo riconferma anche per l'anno 2021, come previsto dal vigente SMVP, l'impiego di tali strumenti di customer satisfaction per la misurazione delle prestazioni, in termini di efficacia percepita, delle sue Strutture organizzative. Le fonti a supporto continuano ad essere, anche per l'anno 2021, quelle del progetto *Good Practice* e delle indagini *Almalaurea*.

2.10.1. Le indagini del progetto *Good Practice*

I risultati delle indagini condotte nell'ambito del progetto *Good Practice* del Politecnico di Milano, a cui l'Ateneo partecipa dal 2015 insieme ad altre circa 30 Università, consentono di ottenere preziose informazioni, anche in confronto con gli altri Atenei partecipanti, favorendo un utile benchmark sia in termini di efficacia-efficienza dei servizi sia in termini di soddisfazione percepita dagli utenti, differenziati in base alla categoria di appartenenza. Tali indagini e il contatto con gli altri Atenei aderenti consentono, infatti, l'individuazione di fattori di miglioramento nell'erogazione dei servizi.

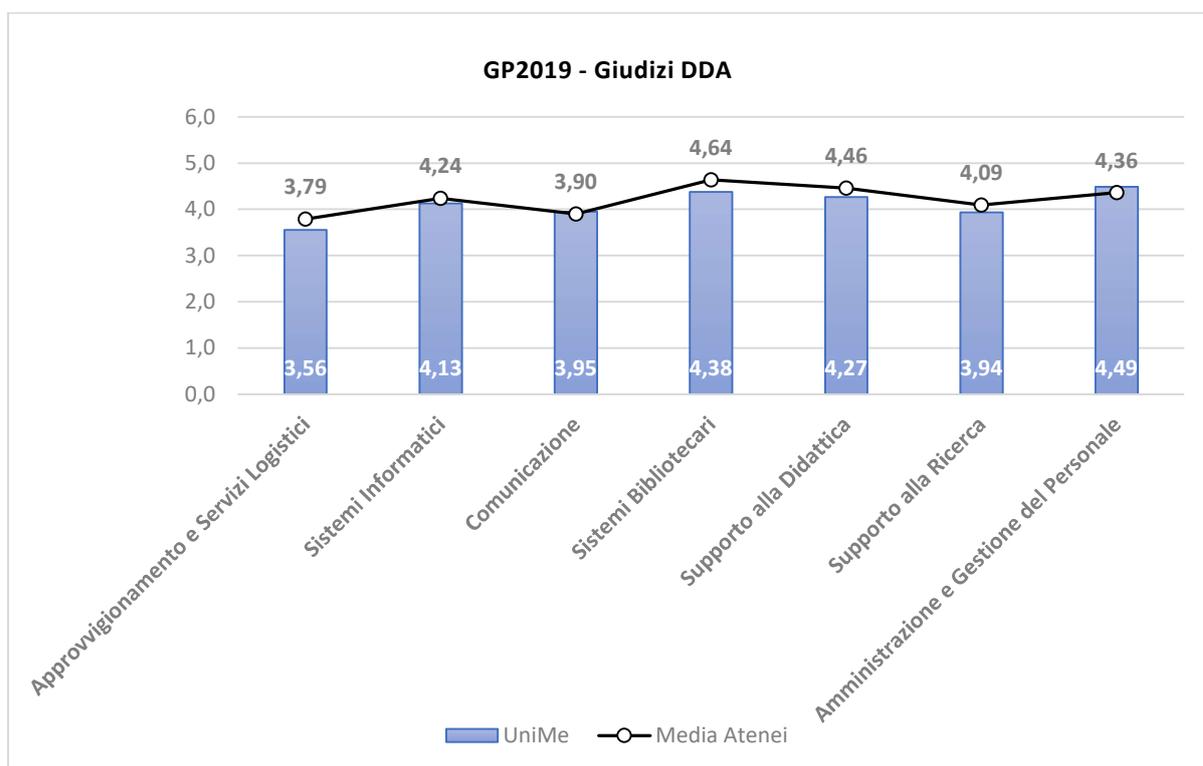
I servizi amministrativi e di supporto, oggetto dell'indagine di customer satisfaction, del progetto sono: Amministrazione e gestione personale, Approvvigionamenti e servizi logistici, Comunicazione, Sistemi informatici, Supporto alla didattica, Supporto alla ricerca, Biblioteche,

Contabilità, Orientamento in entrata, Diritto allo studio, Job Placement ed Internazionalizzazione.

Nelle indagini sono coinvolte le tre principali categorie di stakeholder, ovvero, gli studenti, distinti per studenti iscritti al primo anno (STUD I) e studenti iscritti agli anni successivi (STUD SUCC), il personale docente, i dottorandi e gli assegnisti (DDA) e il personale tecnico-amministrativo (PTA), chiamati ad esprimere il proprio giudizio con questionari predisposti ad hoc e distinti per ciascuna categoria di utenti. I giudizi sono espressi su scala 1-6 (1 - Completamente in disaccordo e 6 - Completamente d'accordo) con riferimento all'ultima domanda di controllo sulla soddisfazione complessiva per il supporto ricevuto nel servizio d'interesse.

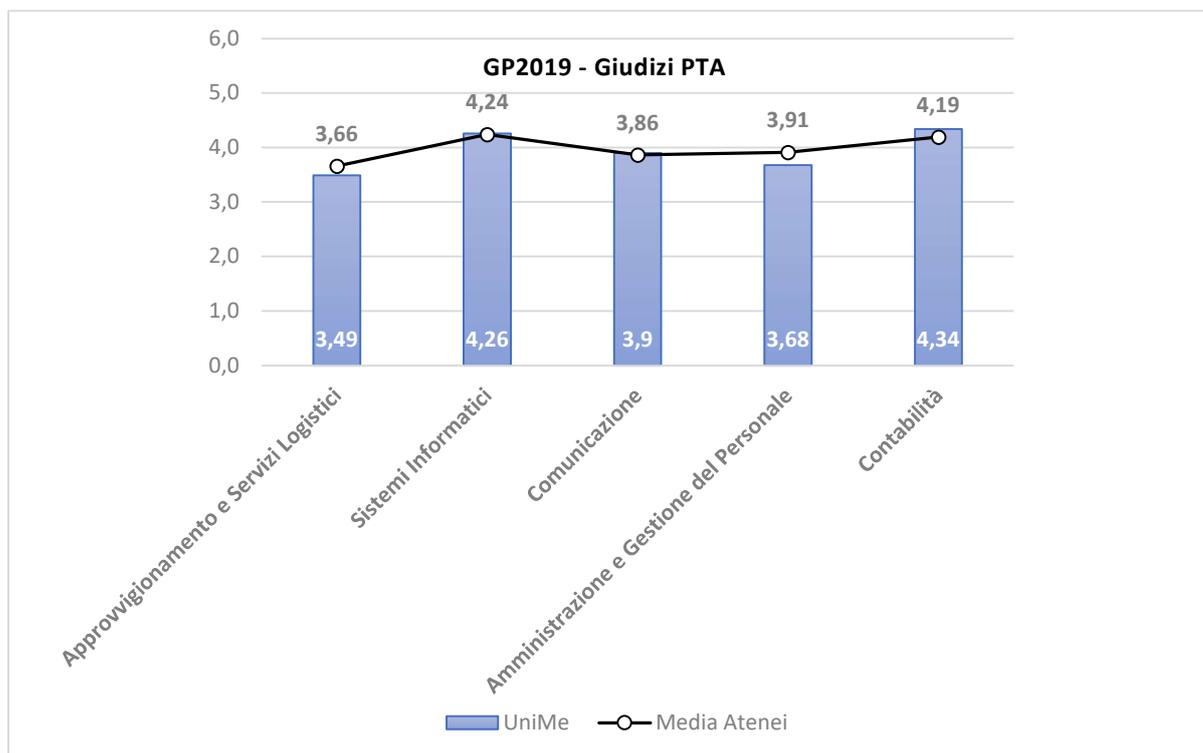
Si riportano di seguito gli esiti di tali questionari per l'anno 2019 (Figure 2.24-2.27). Le figure riportano, con riferimento ad ogni categoria di utenti, il livello di soddisfazione medio dell'Ateneo e il corrispondente valore medio riferito a tutti gli Atenei partecipanti (valore di benchmark).

Figura 2.24 Progetto Good Practice 2019: esito indagine Docenti, Dottorandi e Assegnisti



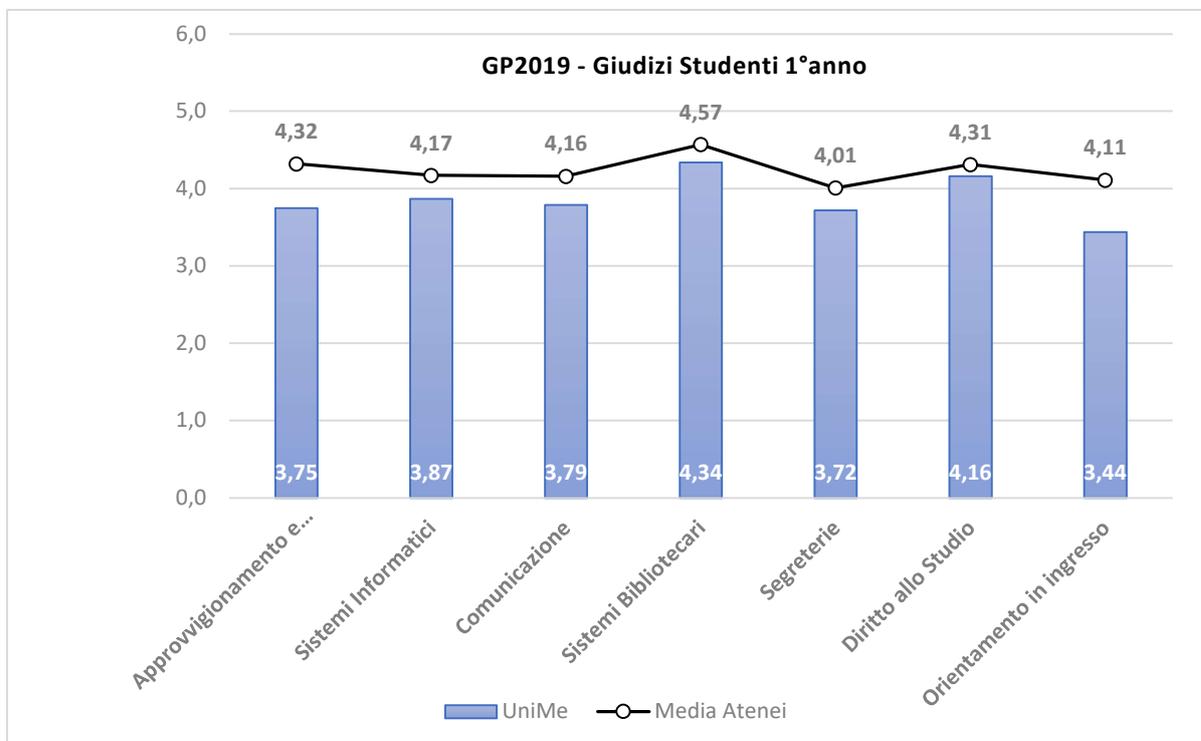
Fonte: "Good Practice 2019/20 Report Finale: Università degli Studi di Messina".

Figura 2.25. Progetto Good Practice 2019: esito indagine PTA



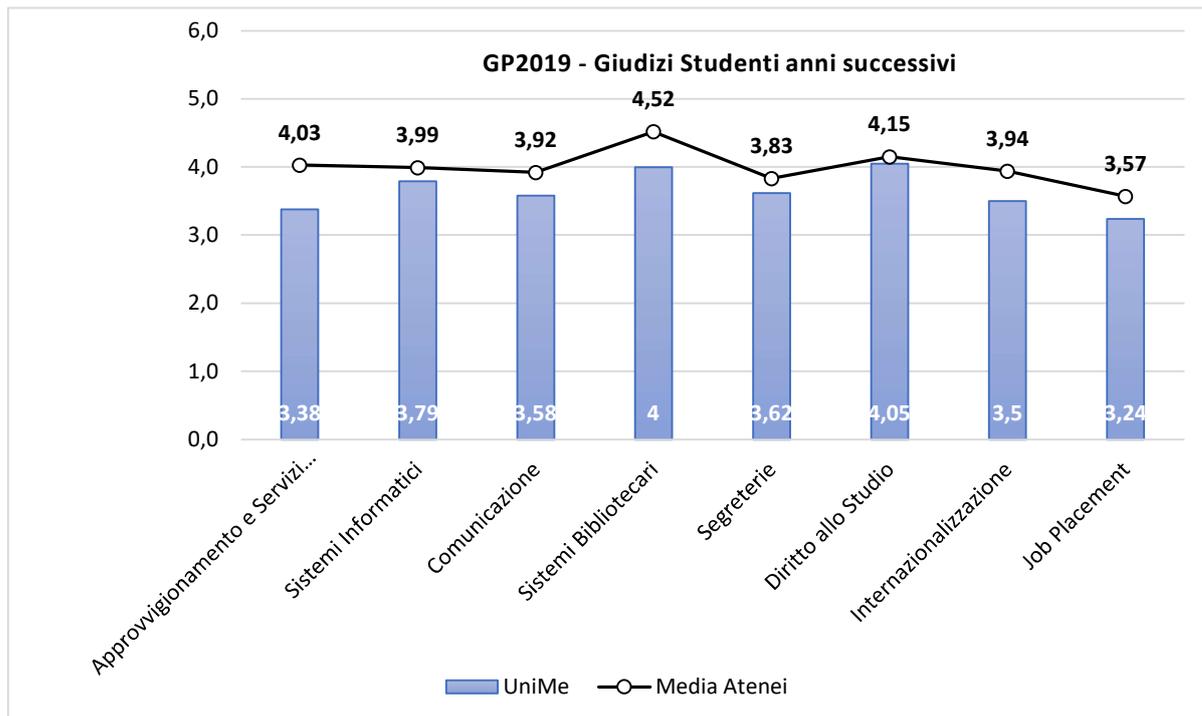
Fonte: "Good Practice 2019/20 Report Finale: Università degli Studi di Messina".

Figura 2.26. Progetto Good Practice 2019: esito indagine Studenti del primo anno



Fonte: "Good Practice 2019/20 Report Finale: Università degli Studi di Messina".

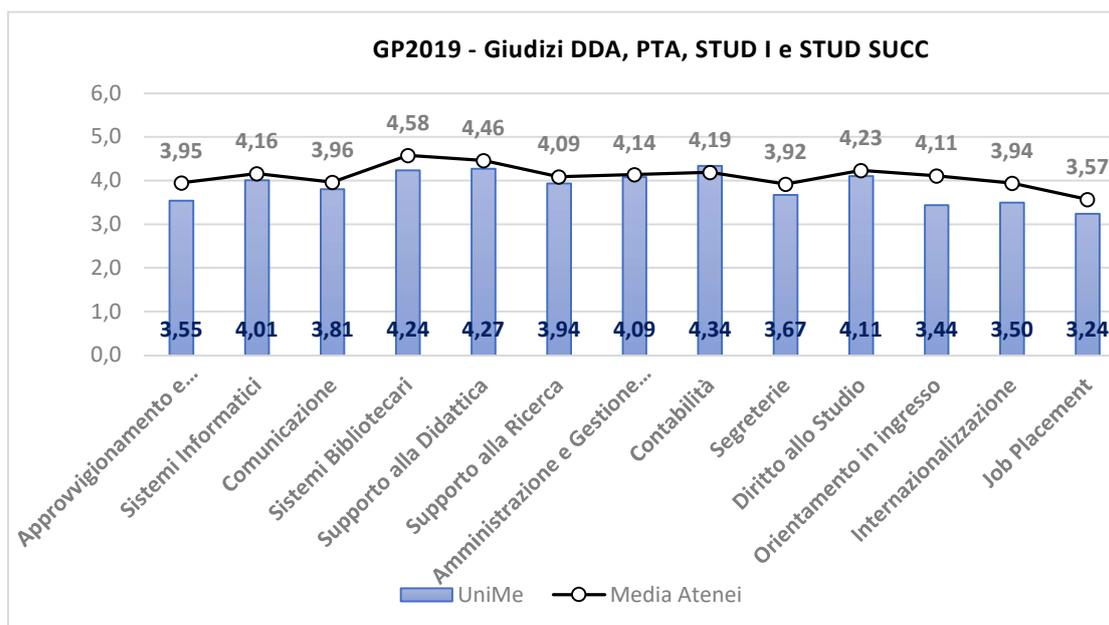
Figura 2.27. Progetto Good Practice 2019: esito indagine Studenti anni successivi



Fonte: "Good Practice 2019/20 Report Finale: Università degli Studi di Messina".

Di seguito, invece, i dati relativi al posizionamento dell'Ateneo nei servizi oggetto d'indagine aggregati per DDA, PTA e studenti e confrontati con la media degli Atenei italiani (Figura 2.28).

Figura 2.28. Progetto Good Practice 2019: esito medio indagini



Fonte: "Good Practice 2019/20 Report Finale: Università degli Studi di Messina".

Nella Tabella 2.11 si riportano i dati aggregati per DDA, PTA e studenti con riferimento al triennio 2017-2019. Inoltre, per il 2019, i dati aggregati sono messi a confronto con i valori riferiti alla media degli Atenei evidenziandone gli scostamenti positivi o negativi per ciascun servizio offerto dal nostro Ateneo. Il colore verde evidenzia una prestazione superiore alla media, mentre il colore rosso evidenzia una prestazione inferiore alla media.

Tabella 2.11 –Progetto Good Practice 2019 – Dati aggregati per DDA, PTA e Studenti con riferimento al triennio 2017-2019 e confronto con i valori relativi alla media degli Atenei per l'anno 2019.

Servizi	UniMe 2019 (CS 1-6)	UniMe 2018 (CS 1-6)	UniMe 2017 (CS 1-6)	Media Atenei 2019 (CS 1-6)	Differenza UniMe- Media Atenei 2019 (CS 1-6)	Variazione UniMe- Media Atenei 2019 (%)
Personale	4,08	3,92	3,89	4,13	-0,05	-1,23
Servizi logistici	3,45	3,37	3,21	3,95	-0,5	-14,49
Comunicazione	3,81	3,55	3,41	3,96	-0,15	-3,94
Sistemi info	4,01	3,74	3,64	4,16	-0,15	-3,74
Supporto didattica	4,27	3,78	3,67	4,46	-0,19	-4,45
Supporto ricerca	3,94	3,72	3,69	4,09	-0,15	-3,81
Biblioteche	4,24	4,25	3,96	4,58	-0,34	-8,02
Contabilità	4,34	4,50	4,34	4,19	0,15	3,46
Orientamento entrata	3,44	3,23	3,31	4,11	-0,67	-19,48
Diritto allo studio	4,11	4,02	3,85	4,23	-0,12	-2,92
Job Placement	3,24	3,24	3,06	3,57	-0,33	-10,19
Internazionalizzazione	3,50	3,77	3,41	3,94	-0,44	-12,57

Fonte: “Good Practice 2019/20 Report Finale: Università degli Studi di Messina” e “Good Practice 2018/19 Report Finale: Università degli Studi di Messina”.

Dal confronto con gli anni 2017-2018, i dati aggregati per DDA, PTA e Studenti relativi all'anno 2019 mostrano - nella maggior parte dei casi - un miglioramento generalizzato della valutazione dei servizi di Ateneo. Per quanto riguarda, invece, la comparazione con la media degli Atenei per l'anno 2019, la soddisfazione degli utenti risulta inferiore alla media per tutti i servizi tranne per il servizio di supporto alla *Contabilità*, il cui giudizio è superiore al valore medio. In particolare, le variazioni

percentuali sui giudizi espressi nei vari servizi di Ateneo sono sempre inferiori al 4,5% rispetto ai corrispondenti valori medi di tutti gli Atenei; si evidenziano variazioni maggiori, del 14%, 8%, 19%, 10% e del 12%, rispettivamente per i servizi di *Approvvigionamento e Servizi Logistici, Biblioteche, Orientamento in ingresso, Job Placement e Internazionalizzazione*.

Anche per l'anno 2021, dando seguito a quanto avviato in via sperimentale nell'anno 2020, sono stati assegnati ai vari Dipartimenti Amministrativi e ad alcune Strutture del Rettorato, in relazione al servizio erogato, obiettivi di *customer satisfaction* misurati attraverso gli esiti delle indagini condotte nell'ambito del *progetto Good Practice*, confrontati, aspetto innovativo rispetto all'anno 2020, con i giudizi medi di tutti gli Atenei partecipanti al progetto per ciascun servizio considerato. In particolare, per la misurazione dei risultati di tali obiettivi è stata definita una "situazione iniziale", corrispondente alla media dei giudizi, per ciascun servizio erogato, relativi alle indagini del progetto *Good Practice* 2019, confrontata con il giudizio medio di tutti gli Atenei partecipanti (GP2019).

Sulla base di tale confronto, i servizi Unime sono stati suddivisi in tre gruppi: GRUPPO A, GRUPPO B e GRUPPO C, come riportato in dettaglio nello schema che segue:

GRUPPO	Situazione iniziale	Struttura	Servizio monitorato
A	Appartengono a tale classe tutti i Servizi di Ateneo con giudizio GP2019 che differisce dal giudizio GP2019 medio di tutti gli Atenei non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso)	CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici U.Org. Comunicazione D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	Sistemi Informatici Comunicazione Contabilità Gestione del Personale Supporto Ricerca
B	Appartengono a tale classe tutti i Servizi di Ateneo con giudizio GP2019 che differisce dal giudizio GP2019 medio di tutti gli Atenei nell'intervallo che va da -0,15 a -0,35 punti (con -0,15 non compreso e -0,35 compreso)	U.C.T. Sistema Bibliotecario di Ateneo U.C.T. Centro di Orientamento e Placement	Servizi Bibliotecari Job Placement
C	Appartengono a tale classe tutti i Servizi di Ateneo con giudizio GP2019 che differisce dal giudizio GP2019 medio di tutti gli Atenei più di -0,35 punti (con -0,35 non compreso)	U.C.T. Centro di Orientamento e Placement D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione	Orientamento in entrata Internazionalizzazione

I valori di Soglia, Target ed Eccellenza sono stati definiti per ciascuna Struttura tenendo conto degli scostamenti percentuali rispetto alla media di tutti gli Atenei, ovvero:

<p>IPOTESI A: In considerazione dei giudizi rilevati per l'anno 2019, anche in relazione alla media degli Atenei, per l'anno 2021 l'indicatore presuppone il sostanziale mantenimento di tali giudizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Soglia: se il giudizio sul dato servizio di Unime (GP2021) <i>differisce</i> da quello della media degli Atenei GP2019 non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso); – Target: se il giudizio sul dato servizio di Unime (GP2021) <i>differisce</i> da quello della media degli Atenei GP2019 non più di -0,15 (con -0,15 compreso); – Eccellenza: se il giudizio sul dato servizio di Unime (GP2021) <i>differisce</i> da quello della media degli Atenei GP2019 non più di -0,1 (con -0,1 compreso);
<p>IPOTESI B: In considerazione dei giudizi lievemente inferiori alla media degli Atenei per l'anno 2019, per l'anno 2021 l'indicatore presuppone un miglioramento tale da ridurre lo scostamento dal dato medio:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Soglia: se il giudizio sul dato servizio di Unime (GP2021) <i>differisce</i> da quello della media degli Atenei GP2019 non più di -0,35 (con -0,35 compreso); – Target: se il giudizio sul dato servizio di Unime (GP2021) <i>differisce</i> da quello della media degli Atenei GP2019 non più di -0,25 (con -0,15 compreso); – Eccellenza: se il giudizio sul dato servizio di Unime (GP2021) <i>differisce</i> da quello della media degli Atenei GP2019 non più di -0,15 (con -0,15 compreso);
<p>IPOTESI C: In considerazione dei giudizi inferiori alla media degli Atenei per l'anno 2019, per l'anno 2021 l'indicatore presuppone un miglioramento più marcato per ridurre lo scostamento dal dato medio:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Soglia: se il giudizio sul dato servizio di Unime (GP2021) <i>differisce</i> da quello della media degli Atenei GP2019 non più di -0,5 (con -0,5 compreso); – Target: se il giudizio sul dato servizio di Unime (GP2021) <i>differisce</i> da quello della media degli Atenei GP2019 non più di -0,35 (con -0,35 compreso); – Eccellenza: se il giudizio sul dato servizio di Unime (GP2021) <i>differisce</i> da quello della media degli Atenei GP2019 non più di -0,25 (con -0,25 compreso);

In allegato si riportano, nel dettaglio, le Strutture coinvolte e i relativi servizi indagati, gli indicatori e i valori di Soglia, Target ed Eccellenza definiti. Per quanto riguarda gli obiettivi di *customer satisfaction* del Direttore Generale, è stato assegnato un obiettivo individuale avente per indicatore il giudizio espresso dal personale DDA, PTA e studenti con riferimento alla “soddisfazione complessiva per il supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate nei servizi tecnici e amministrativi”. In particolare, allo stesso modo di quanto sopra descritto è stata considerata come “situazione iniziale”, riferita agli esiti delle indagini del progetto Good Practice 2019, ed una “situazione attesa”, riferita ai risultati GP2021. Nell'Allegato relativo agli obiettivi individuali del Direttore Generale si riportano nel dettaglio i valori di Soglia, Target ed Eccellenza definiti per l'anno 2021.

2.10.2. Le indagini AlmaLaurea: il profilo dei laureati

La rilevazione dell'opinione dei laureati, secondo il metodo *AlmaLaurea*, avviene attraverso questionari somministrati agli studenti al termine del loro percorso universitario.

Le domande riguardano differenti aspetti della soddisfazione generale dei laureati sull'esperienza universitaria compiuta, le opinioni sui docenti e sull'organizzazione degli esami, le valutazioni delle infrastrutture universitarie (aule, postazioni informatiche, biblioteche, laboratori e spazi per lo studio individuale) e l'ipotesi di re-iscrizione all'Università.

Nella Tabella 2.12 si riportano, per il triennio a.s. 2017-2019, le percentuali complessive di risposte positive - "decisamente sì" e "più sì che no" - dei laureati dei diversi Dipartimenti Universitari rispetto ai giudizi positivi medi di tutto l'Ateneo di Messina e di tutti gli Atenei italiani.

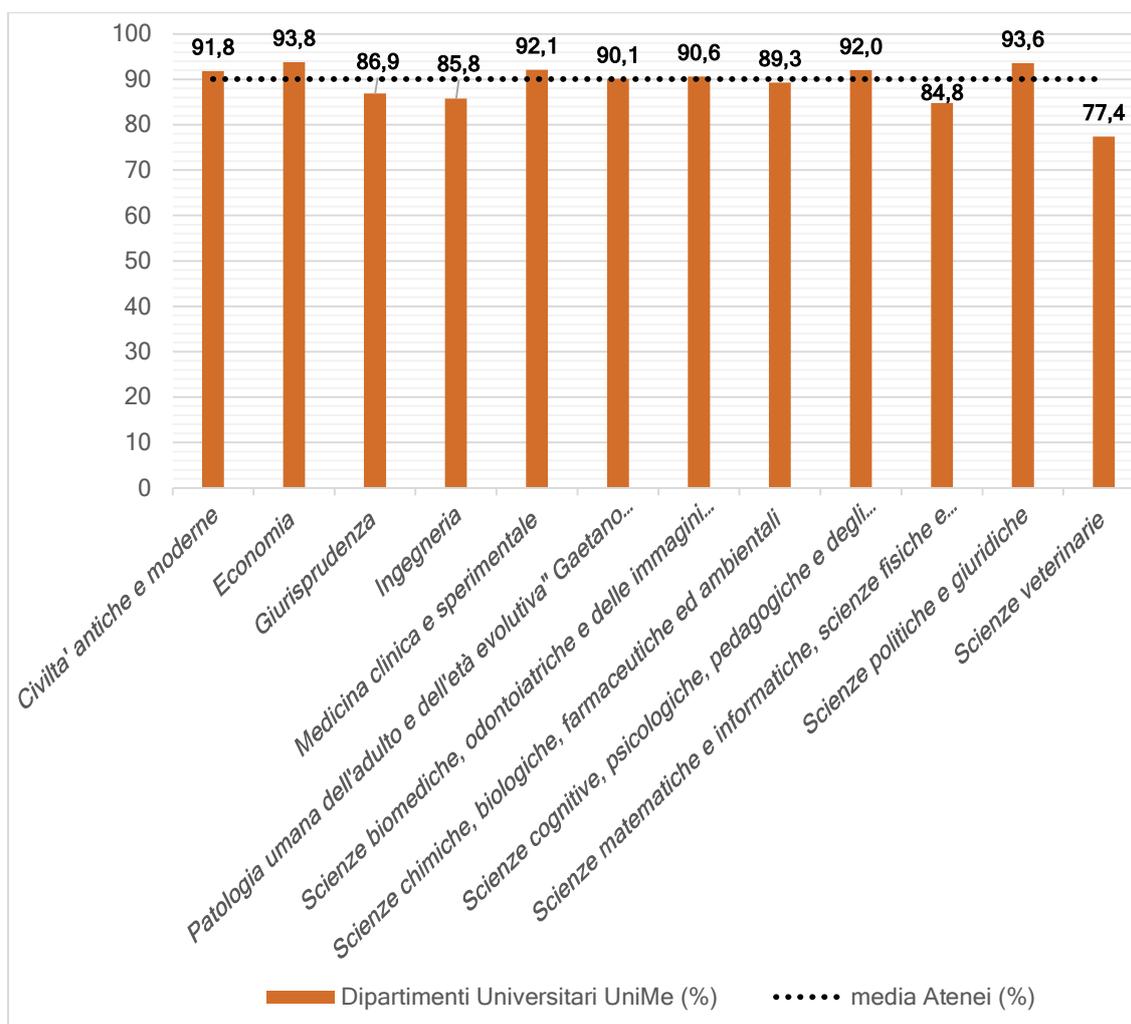
Tabella 2.12 *Indagini Almalaurea Profilo dei Laureati triennio a.s. 2017-2019.*

Dipartimenti Universitari	Indagini <i>Almalaurea</i> – Profilo dei laureati (percentuali di risposte positive "decisamente si" e "più si che no")				
	a.s. 2017	a.s. 2018	a.s. 2019	Media a.s. 2017-2018	Media a.s. 2018-2019
<i>Civiltà antiche e moderne</i>	87,3	91,2	91,8	89,25	91,5
<i>Economia</i>	91,3	93,1	93,8	92,2	93,5
<i>Giurisprudenza</i>	86,3	88,1	86,9	87,2	87,5
<i>Ingegneria</i>	81,2	79,9	85,8	80,55	82,9
<i>Medicina clinica e sperimentale</i>	90,6	88,2	92,1	89,4	90,2
<i>Patologia umana dell'adulto e dell'età evolutiva</i>	84,5	85,8	90,1	85,15	88,0
<i>Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali</i>	83,7	86,5	90,6	85,1	88,6
<i>Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche ed ambientali</i>	83	88,6	89,3	85,8	89,0
<i>Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali</i>	90,9	91,6	92,0	91,25	91,8
<i>Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della Terra</i>	85,2	87,8	84,8	86,5	86,3
<i>Scienze politiche e giuridiche</i>	90,8	92	93,6	91,4	92,8
<i>Scienze veterinarie</i>	71,4	70,9	77,4	71,15	74,2
Media Ateneo di Messina	87,5	88,9	90,4	88,2	89,6
Media Atenei italiani	88,1	88,9	90,1	88,5	89,5

Fonte: "Rapporto Almalaurea – Profilo dei laureati" con riferimento agli anni 2019, 2018 e 2017".

Inoltre, con riferimento all'a.s. 2019, si riporta nella Figura 2.29, per ciascun Dipartimento, le percentuali di laureandi dell'Ateneo di Messina complessivamente soddisfatti del corso di laurea confrontate con il valore medio complessivo di tutti gli Atenei.

Figura 2.29. Indagini Almalaurea Profilo dei Laureati a.s. 2019 – Percentuale laureandi complessivamente soddisfatti del corso di laurea.



Fonte: "Rapporto Almalaurea – Profilo dei laureati 2020" (a.s. 2019)

Anche per l'anno 2021, sono stati assegnati ai Dipartimenti obiettivi la cui misurazione di risultato è legata agli esiti delle indagini condotte dal Consorzio *Almalaurea* sul Profilo dei laureati, con gli stessi criteri di misurazione adottati nell'anno 2020.

In particolare, con riferimento a ciascun Dipartimento, l'indicatore scelto è stato "Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio rispetto al totale degli intervistati", tenendo conto delle risposte "decisamente sì" e "più sì che no".

Per ogni indicatore è stata definita una "situazione iniziale", relativa alle indagini Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020), ed una "situazione attesa", relativa alle indagini Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021). Sulla base del confronto tra la "situazione iniziale" e la

situazione attesa”, sono stati definiti i seguenti valori di Soglia, Target ed Eccellenza:

- *Soglia*: percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti, con riferimento alla “situazione attesa”, inferiore a non più di 3 punti percentuali rispetto alla “situazione iniziale”;
- *Target*: percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti, con riferimento alla “situazione attesa”, compresa tra -1,5 e 1 punti percentuali rispetto “situazione iniziale”;
- *Eccellenza*: percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti, con riferimento alla “situazione attesa”, superiore ad un punto percentuale rispetto alla “situazione iniziale”.

2.11. Il benessere organizzativo

L’Ateneo, nella prospettiva di migliorare l’efficienza, l’efficacia e la qualità dei servizi, valorizza il ruolo centrale del personale nella propria struttura organizzativa.

In questa prospettiva l’Ateneo avvia ogni anno, attraverso la partecipazione al progetto *Good Practice*, indagini sul benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo, i cui risultati rappresentano strumenti utili ad evidenziare la percezione dei dipendenti sulle tematiche indagate mettendo in risalto i punti di forza e le zone di criticità.

L’indagine è rivolta a tutto il personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo in servizio alla data di rilevazione. Il raggiungimento di un’adeguata copertura dell’indagine è garantito dalla campagna di informazione svolta nel periodo d’avvio della rilevazione e durante la stessa.

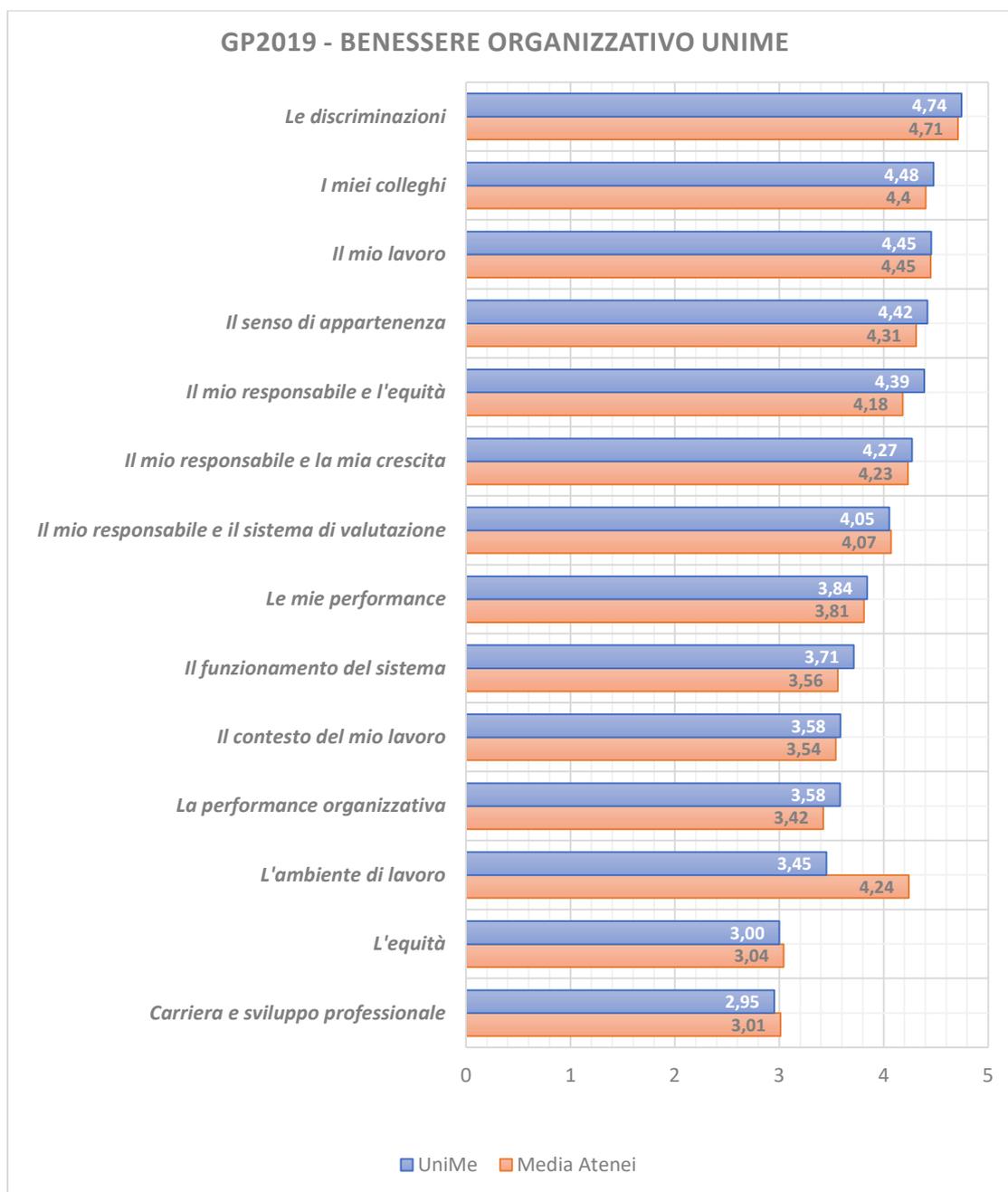
I questionari in formato *LimeSurvey* (quindi già adatto alla somministrazione on-line) sono stati realizzati dal Politecnico di Milano (MIP), che si è occupato, inoltre, dell’analisi aggregata dei risultati di tutti Atenei partecipanti. Il questionario sul benessere organizzativo è diviso in 14 ambiti di indagine, ciascuna composta da una differente batteria di domande su cui il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo, in base ad una scala di gradimento a sei livelli, in cui 1 rappresenta il totale disaccordo con la domanda e 6 il totale accordo.

I questionari “validi” sono risultati 222 (per questionario valido si intende un questionario compilato in tutte le sue pagine e confermato al termine dal dipendente), corrispondenti al 23.2% della popolazione, mentre in 133 casi i questionari sono rimasti incompleti. Hanno risposto completamente alla rilevazione 103 donne e 90 uomini, con una

concentrazione nella fascia di anzianità di servizio di oltre 20 anni; inoltre, coloro che hanno risposto maggiormente lavorano in Dipartimenti/Centri.

Si riportano, nella tabella che segue, i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, relativa all'anno 2019, presentati per ambito di indagine e confrontati con i dati aggregati, forniti dal MIP, relativi a tutti gli Atenei partecipanti al progetto.

Figura 2.30. Indagini Benessere Organizzativo GP2019



Fonte: Esiti del questionario sul Benessere Organizzativo GP2019/2020

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



3.1. La Performance organizzativa

Come precisato nelle *Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale* del dicembre 2019, occorre – sin da subito - chiarire che obiettivi della struttura (performance organizzativa) e obiettivi (individuali) del dirigente e/o del dipendente sono due “entità” distinte:

- gli *obiettivi di performance organizzativa* rappresentano i “traguardi” cui tutte le componenti dell’Ateneo sono chiamate a contribuire, oppure riguardano i componenti di una struttura/ufficio/team che complessivamente sono chiamati a perseguire un risultato atteso.
- gli *obiettivi individuali* sono obiettivi assegnati specificamente al Dirigente o al dipendente, il quale è l’unico soggetto chiamato a risponderne; essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del Dirigente/dipendente e non collegate a quelle della struttura (es. incarichi *ad personam*).

In questa prospettiva, la Performance Organizzativa può fare riferimento all’Ente nel suo complesso, e/o all’Unità/Struttura organizzativa, e/o al gruppo di lavoro ed è direttamente collegata alla mission definita nel Piano Strategico. Comprende sia le attività istituzionali dell’Ateneo sia quelle tecnico-gestionali.

Essa può avere ad oggetto, in linea con quanto previsto dall’art. 8 del D. Lgs. 150/2009 ss.mm.ii., risultati di:

- *outcome*;
- piani/programmi strategici;
- attività/servizi/progetti;
- *customer satisfaction*;
- capacità organizzativa.

Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede due tipologie di Performance organizzativa:

- la performance organizzativa istituzionale;
- la performance organizzativa di struttura.

3.1.1. La Performance organizzativa istituzionale

La performance organizzativa istituzionale (attivata in via sperimentale per l'anno 2020) rappresenta la prestazione dell'Ateneo nel suo complesso ed è volta a fornire una misura dell'andamento dell'intera organizzazione.

La valutazione della performance istituzionale si basa sulla capacità dell'organizzazione di promuovere e realizzare le politiche strategiche dell'Ateneo (ricerca, didattica, internazionalizzazione, terza missione, sostenibilità) che sono state definite dagli Organi di Governo all'interno del Piano Strategico di Ateneo.

La *performance organizzativa istituzionale* viene valutata tramite il grado di conseguimento di indicatori di sistema definiti a livello ministeriale ovvero mediante i risultati utilizzati dal MIUR per l'assegnazione di fondi e di punti organico.

A titolo esemplificativo e non tassativo, il raccordo tra i principali indicatori ministeriali e le linee strategiche d'Ateneo è rappresentato nello schema di seguito riportato.

Raccordo tra i principali indicatori ministeriali e le linee strategiche d'Ateneo

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ISTITUZIONALE D'ATENEEO

LS. 1. Migliorare l'offerta formativa attraverso processi di innovazione della didattica

LST. 1. Potenziare la dimensione e la visibilità internazionale

• **Indicatori PRO3**
(indicatori scelti per la programmazione triennale)

LS. 2. Accrescere la qualità della ricerca ed il suo finanziamento

• **Indicatori PRO3**
(indicatori scelti per la programmazione triennale)
• **VQR** (indicatori)

LS. 3. Supportare la valorizzazione dei prodotti della ricerca, la didattica aperta e le attività di public engagement (terza missione e impatto sociale)

• **Indicatori PRO3**
(indicatori scelti per la programmazione triennale)
• **Capacità di attrazione di risorse esterne**

LS. 4. Favorire l'efficienza gestionale, il potenziamento delle infrastrutture, il miglioramento dei servizi, promuovendo l'ascolto dell'utenza e il benessere organizzativo

• **FFO** (Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale)
• **Sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)** (superiore a 1)
• **Indebitamento** (indice di indebitamento)
• **Spese del personale** (indice delle spese per il personale)
• **Sostenibilità**

Gli obiettivi da raggiungere e gli indicatori da utilizzare per la misurazione della *performance organizzativa istituzionale* vengono individuati annualmente dalla *Governance*, conformemente alle linee strategiche di Ateneo, nell'ambito del *Piano Integrato della Performance* e/o con specifico provvedimento del Rettore, il quale può - in ogni caso - anche disporre successive modifiche e integrazioni.

3.1.2. La Performance organizzativa di struttura

La performance organizzativa di struttura è la declinazione della performance che l'Ateneo intende ottenere attraverso le articolazioni della sua struttura organizzativa. In particolare, gli obiettivi e le azioni per il raggiungimento delle linee strategiche definite dalla *Governance* sono attuati dal Direttore Generale attraverso la Struttura Gestionale dell'Ateneo.

All'interno della Performance organizzativa di struttura si distingue la Performance Organizzativa dei Dipartimenti che, nel corso del 2019, hanno definito, per la prima volta, un proprio Piano Triennale di

Dipartimento per il triennio 2020-2022, contenente i principali obiettivi che si prefiggono di raggiungere, in coerenza con le strategie e le azioni contenute nel Piano Strategico di Ateneo e con la Programmazione Triennale MIUR.

I Piani vengono aggiornati con cadenza almeno annuale e sono sottoposti a monitoraggio periodico per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi proposti.

La realizzazione di tali piani incide sulla performance organizzativa dei Dipartimenti, soprattutto per le dimensioni della ricerca, della didattica e della Terza Missione ed è utile per la ripartizione dei fondi destinati alle strutture decentrate dell'Ateneo, come definito nel vigente SMVP. In questa prospettiva, nel Piano vengono individuati – tra gli altri - gli obiettivi operativi di efficienza gestionale che contribuiscono alla Performance Organizzativa del Dipartimento e, pertanto, incidono sulla premialità di risultato del personale tecnico-amministrativo afferente.

3.2. Tipologia di obiettivi e modalità di assegnazione

Tutti gli obiettivi sono correlati alle Linee Strategiche di Ateneo e collegati alla previsione delle risorse da impiegare. La corretta definizione degli obiettivi è un passaggio fondamentale per l'intero ciclo della performance.

Per raggiungere i risultati e le prestazioni attese è, pertanto, necessario che il sistema di obiettivi scelto dall'Ateneo sia in grado di rappresentare e guidare le diverse azioni di miglioramento in modo sinergico, complementare ed equilibrato.

In linea di principio, quindi, la pianificazione strategica dell'Ateneo prevede:

- *Obiettivi Strategici*

Obiettivi che l'Ateneo si prefigge per realizzare con successo la propria missione. Fanno riferimento a un orizzonte temporale pluriennale e sono identificati nel Piano Strategico di Ateneo 2020-2022. Da essi promanano gli *obiettivi* di performance organizzativa.

- *Obiettivi istituzionali*

Obiettivi fortemente ancorati alle Linee Strategiche di Ateneo per il triennio 2020-2022, il cui raggiungimento è responsabilità dell'Ateneo nel suo complesso. Detti obiettivi vengono approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore.

- *Obiettivi operativi*

Obiettivi che declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), sono frutto dell'attività di pianificazione dell'Amministrazione e vengono attribuiti ad una o più strutture organizzative e/o un gruppo di risorse umane.

In questa prospettiva, gli *obiettivi operativi* sono articolati in:

- *di struttura*, assegnati alla singola Struttura;
- *trasversali*, assegnati a più strutture, con l'indicazione della Struttura organizzativa responsabile, in genere caratterizzata dall'attribuzione di una ponderazione più alta al comune obiettivo trasversale, rispetto a quella conferita alle altre strutture coinvolte;
- *di customer satisfaction* che, attraverso indagini sul grado di soddisfazione dell'utenza, consentono di valutare la coerenza tra la qualità dei servizi erogati e le esigenze dell'utenza stessa;
- *comuni a più strutture*, che attengono, ad esempio, alla prevenzione della corruzione e alla promozione di maggiori livelli di trasparenza;
- *di progetto* (detti anche "progetto obiettivo"), volti a migliorare l'efficienza dell'Ateneo e/o delle sue articolazioni organizzative, secondo la tempistica prevista dal medesimo progetto e possono essere finanziati anche con l'utilizzo delle risorse previste dal CCNL e dalla contrattazione integrativa.

Gli obiettivi operativi sono assegnati dal Direttore Generale, con proprio provvedimento e/o inseriti nel Piano Integrato della Performance, alle Strutture di I Livello e possono essere delegati in cascata dalla Struttura assegnataria a quella da essa dipendente, arrivando alle strutture di terzo livello. Un responsabile può, quindi, decidere di mantenere un obiettivo a livello della propria struttura o delegarlo alla unità sottoposta.

In via sperimentale per l'anno 2021, previa delega del Direttore Generale, anche i Dirigenti e i Responsabili di Segreterie Generali, Segreterie Tecniche o Unità di Coordinamento Tecnico del Rettorato e della Strutture Dirigenziali in cui il DG è Dirigente *ad interim*, possono attribuire ulteriori obiettivi alle strutture di propria competenza. L'assegnazione avviene tramite piattaforma *Uniperformance*, in coerenza con l'impostazione seguita per il medesimo anno nel PIP, con un peso dell'obiettivo/indicatore non superiore a 3.

Gli obiettivi individuali del Direttore Generale sono assegnati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore, mentre quelli dei Dirigenti sono assegnati dal Direttore Generale.

Il Direttore Generale, sentito il Responsabile della Struttura di riferimento, potrà – inoltre - assegnare eventuali obiettivi individuali al personale TA dell'Ateneo.

In via sperimentale per l'anno 2021, previa delega del Direttore Generale, anche i Dirigenti e i Responsabili di Segreterie Generali, Segreterie Tecniche o Unità di Coordinamento Tecnico del Rettorato e della Strutture Dirigenziali in cui il DG è Dirigente *ad interim*, possono attribuire obiettivi individuali al personale afferente alle strutture di competenza. L'assegnazione avviene tramite piattaforma *Uniperformance*, con un peso dell'obiettivo/indicatore non superiore a 3.

3.3. La misurazione dei risultati

Per la misurazione, a fine periodo, dell'effettivo risultato ottenuto su ciascun obiettivo, in fase di pianificazione, occorre assegnare un indicatore e declinarlo nei cosiddetti livelli di raggiungimento attesi, *Soglia, Target ed Eccellenza*.

Ai fini della misurazione, a ciascun obiettivo possono essere associati uno o più indicatori, ad ognuno dei quali potrà essere assegnato un peso percentuale.

In funzione dell'effettivo livello di raggiungimento rispetto alle attese, ad ogni obiettivo è associato un punteggio su una scala 0-100.

La misura dell'effettivo grado di raggiungimento sarà funzione delle caratteristiche dell'obiettivo, che potranno essere quantitative o qualitative.

In caso di indicatori di tipo *quantitativo*, ovvero basati su elementi numerici misurabili, il livello di raggiungimento viene determinato linearmente in funzione del risultato ottenuto rispetto a specifici valori definiti nell'SMVP par. 2.8.

All'interno della categoria di indicatori quantitativi rientrano anche quelli *temporali* e di *customer satisfaction*.

Gli indicatori *temporali* misurano la prestazione in base all'esecuzione di determinate attività entro una scadenza e possono essere utilizzati nel caso in cui il rispetto della tempistica sia fondamentale per il buon andamento dell'azione amministrativa. Per la misurazione degli indicatori di tipo temporale sono stabilite le date entro cui gli stessi devono essere raggiunti. Qualora il mero raggiungimento dell'indicatore temporale non misuri il reale grado di efficacia e/o efficienza dell'azione amministrativa, a tale indicatore ne verrà associato – già in sede di pianificazione – anche uno di tipo qualitativo.

La misurazione, attraverso indicatori di *customer satisfaction*, è effettuata sulla base delle rilevazioni di efficacia percepita tramite i risultati della misurazione del *Progetto Good Practice* ed eventuali altre indagini alternative svolte da Strutture dell'Ateneo. I risultati attesi delle indagini di *customer satisfaction* di Ateneo, sono inseriti come obiettivi di Performance Organizzativa delle diverse strutture e, per effetto del meccanismo “a cascata”, discendono su tutti i collaboratori. In via sperimentale anche per l'anno 2021, tra gli obiettivi complessivamente assegnati al Direttore Generale ed alle Strutture Dirigenziali, almeno uno prevederà un indicatore di *customer satisfaction*.

Per gli indicatori di tipo *qualitativo*, il valutatore dovrà esprimere un giudizio qualitativo, tenendo complessivamente conto degli elementi indicati nei diversi livelli di raggiungimento attesi (SMVP par. 2.8.3).

Agli obiettivi operativi viene assegnato anche un grado d'importanza, che può assumere valori tra 1 (più basso) e 5 (più alto).

Il valore di “importanza relativa” (IR) viene attribuito ai singoli obiettivi in modo da dare ad essi, un peso per il calcolo del punteggio complessivo della struttura.

3.4. Il calcolo del punteggio di performance organizzativa e degli obiettivi individuali

Il punteggio di performance organizzativa della struttura viene, perciò, così calcolato:

$$PS = \frac{\sum_i^N \sum_j^n (P_{i,j} * W_{i,j}) * IR_i}{\sum_i^N IR_i}$$

PS= punteggio complessivo di Performance Organizzativa di struttura

N = numero di obiettivi assegnati alla struttura

IR_i = importanza relativa dell'i-esimo obiettivo

n= numero di indicatori dell'i-esimo obiettivo

P_{i,j} = punteggio dell'i-esimo obiettivo con riferimento al j-esimo indicatore

W_{i,j}= peso in percentuale del j-esimo indicatore dell'i-esimo obiettivo

Allo stesso modo gli obiettivi individuali, nel loro insieme, sono misurati attraverso la seguente formula:

$$OI = \frac{\sum_i^N \sum_j^n (P_{i,j} * W_{i,j}) * IR_i}{\sum_i^N IR_i}$$

OI = punteggio complessivo degli obiettivi individuali

N = numero di obiettivi individuali

IR_i = importanza relativa dell'i-esimo obiettivo individuale

n= numero di indicatori dell'i-esimo obiettivo individuale

P_{i,j} = punteggio dell'i-esimo obiettivo con riferimento al j-esimo indicatore

W_{i,j}= peso in percentuale del j-esimo indicatore dell'i-esimo obiettivo

Per ogni dipendente, nel calcolo del punteggio della performance organizzativa, si terrà conto del PS riferito alla struttura organizzativa apicale alla quale questi appartiene e che ha avuto in assegnazione gli obiettivi dal Direttore Generale, prescindendo dall'eventuale delega effettuata.

Gli obiettivi di performance organizzativa vengono dettagliatamente descritti negli allegati al presente Piano.

5. PERFORMANCE INDIVIDUALE



4.1. Il processo di valutazione della Performance individuale

La Performance individuale è espressione della valutazione del personale e misura l'apporto del singolo al rendimento di risultato proprio e della Struttura di appartenenza, insieme al comportamento esibito ed alle competenze personali dimostrate nell'anno di riferimento.

La performance individuale è, pertanto, l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione.

Le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- i *risultati*, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel *Piano della Performance*, a loro volta distinguibili in:
 - o risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza;
 - o risultati dell'amministrazione nel suo complesso o dell'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;
 - o risultati legati ad eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati;
- i *comportamenti*, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'Amministrazione. Nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei Dirigenti/Responsabili di

Struttura, una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La performance individuale e la performance organizzativa presentano diversa rilevanza a seconda del ruolo di responsabilità rivestito dal dipendente. In particolare, per i Dirigenti e il personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, l'art. 9 del d.lgs. 150/2009 stabilisce che il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di diretta responsabilità (performance organizzativa) contribuisce, in maniera prevalente, alla valutazione della performance individuale del dirigente, in quanto responsabile ultimo dell'ambito organizzativo cui si riferiscono. La stessa rilevanza non è, invece, prevista per il personale non dirigenziale per il quale il comma 2 del medesimo art. 9 prevede che la misurazione e la valutazione della performance individuale siano collegate al raggiungimento di specifici obiettivi, di gruppo o individuali, e alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione della Performance individuale corrisponde all'attribuzione di un punteggio finale assegnato ad ogni dipendente. Tale punteggio è composto percentualmente dalla valutazione di risultato e dalla valutazione del comportamento.

La valutazione di risultato misura il rendimento del dipendente, sia nella "partecipazione" alla realizzazione degli obiettivi operativi assegnati alla Struttura di appartenenza o immediatamente superiore, ed espressa dalla Performance organizzativa, sia nella capacità di raggiungere propri obiettivi individuali o di gruppo, ove attribuiti. La Performance organizzativa valuta il risultato di Struttura ed è correlata alle prestazioni delle strutture attraverso l'attuazione degli obiettivi operativi ad esse assegnati.

La valutazione del comportamento organizzativo del personale è espressa, invece, tramite la compilazione delle schede di valutazione allegate al *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*, da parte del responsabile, individuato nel sistema stesso, a seconda del ruolo rivestito dal dipendente.

La misurazione e valutazione della Performance individuale riguarda il personale dell'Ateneo e viene effettuata per tutte le unità e per ogni categoria di appartenenza.

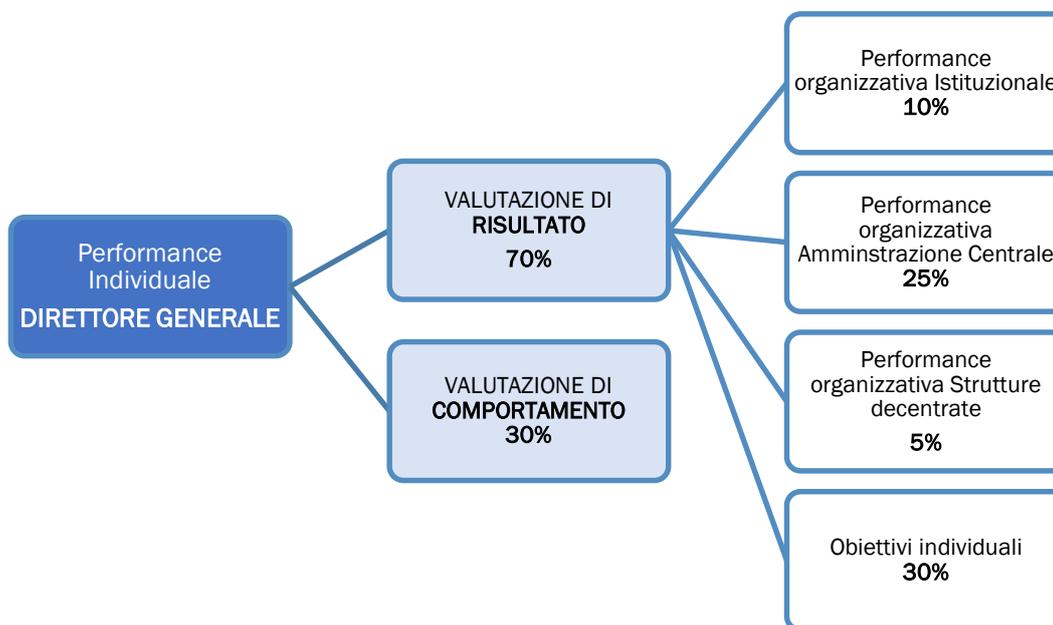
Dal 2014 l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale è stata, infatti, estesa a tutto il personale dell'Ateneo².

Metodologicamente distinguiamo, come da vigente SMVP 2021:

- Performance individuale del Direttore Generale;
- Performance individuale dei Dirigenti;
- Performance individuale dei Responsabili di Strutture di secondo livello e di tutte le Elevate Professionalità;
- Performance individuale dei Responsabili di Strutture di terzo livello e del personale senza incarichi di responsabilità.

4.2. La valutazione del Direttore Generale

Nella prospettiva di rafforzare l'incidenza della performance organizzativa istituzionale sulla valutazione dei Dirigenti di Ateneo, la valutazione del Direttore Generale sarà effettuata sulla base dei risultati conseguiti e con i seguenti pesi:



Le attività e i risultati conseguiti sono esposti dal Direttore Generale in una apposita Relazione annuale, da redigere nei primi mesi dell'anno successivo.

² Delibera CDA del 23/12/2013

Nella Relazione il Direttore Generale dà conto delle attività svolte, secondo gli indicatori, i target e i risultati attesi previsti. La Relazione è accompagnata da schede di rendicontazione dei risultati e di autovalutazione sul grado di raggiungimento dei singoli obiettivi.

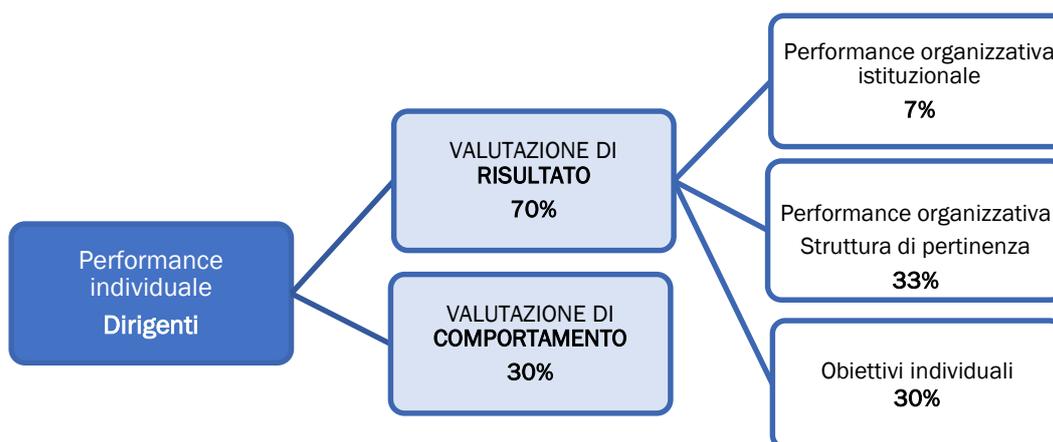
La valutazione del comportamento organizzativo viene effettuata attraverso la compilazione di una scheda di valutazione articolata in categorie di comportamento. La scheda, ampiamente descritta nel SMVP 2021, è articolata in categorie di comportamento; ogni categoria di comportamento ed ogni indicatore all'interno della singola categoria è pesato in relazione alla rilevanza attribuita.

Il Direttore Generale partecipa a questa fase esprimendo un giudizio di autovalutazione sul proprio comportamento organizzativo attraverso la compilazione dell'apposita scheda di cui sopra.

Il Direttore Generale invia la Relazione e le relative schede al Nucleo di Valutazione e per conoscenza al Rettore. Il Nucleo di Valutazione propone, quindi, al C.d.A., sentito il Rettore (in particolare per la parte di comportamento organizzativo), la valutazione della performance organizzativa, degli obiettivi individuali e del comportamento organizzativo del Direttore Generale.

4.3. La valutazione dei Dirigenti

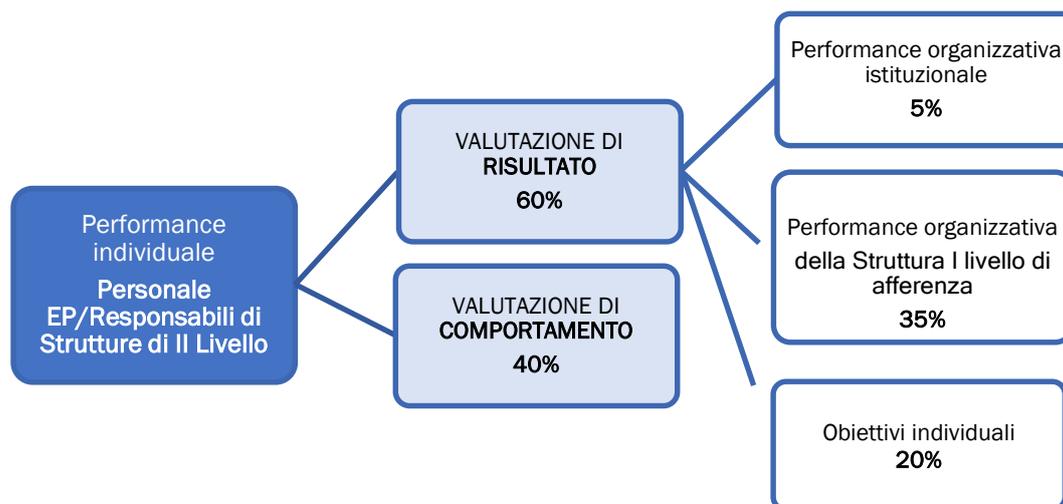
La valutazione dei Dirigenti, siano essi a tempo indeterminato o a contratto, come previsto dal *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*, viene attuata sulla base dei seguenti pesi:



Anche la valutazione del comportamento organizzativo dei Dirigenti si effettua con una scheda simile a quella prevista per il Direttore Generale, così come previsto dal vigente dal SMVP.

4.4. La valutazione del personale EP e del personale responsabile di Struttura di secondo livello

La performance individuale del personale EP e del personale responsabile di Struttura di secondo livello, siano essi a tempo indeterminato o a contratto, è valutata con i seguenti pesi:



Si precisa che in caso di mancata assegnazione di obiettivi individuali, il peso degli obiettivi di performance organizzativa di struttura sarà pari al 55%.

Per i Responsabili di Strutture di secondo livello e di tutte le Elevate Professionalità la valutazione del comportamento organizzativo è effettuata attraverso schede di comportamento con specifiche categorie e pesi, come indicato nell'SMVP, compilate:

- dal Dirigente, sentito il responsabile diretto del valutato, per il personale in servizio presso le strutture di competenza;
- dal Direttore di Dipartimento/Presidente della struttura interdipartimentale di raccordo/Presidente del Centro, per i dipendenti in servizio presso le Strutture Decentrate di Ateneo, ivi compresi i segretari amministrativi.
- dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore, con riferimento ai Responsabili di Segreteria Generale (SG), Segreteria Tecnica (ST), Unità di Coordinamento Tecnico (UCT) e Unità Organizzativa.

- dal Direttore Generale, per il personale in servizio presso le strutture organizzative non rientranti nelle precedenti ipotesi, sentiti i loro superiori diretti, ove presenti.

In via sperimentale per l'anno 2021 - con riferimento alle Strutture Dirigenziali nelle quali il D.G. svolge le funzioni di Dirigente (anche *ad interim*) e alle Strutture Organizzative del Rettorato - il Direttore Generale potrà delegare la valutazione del comportamento dei Responsabili di Unità Organizzativa (o equiparata) ai Responsabili di Segreteria Generale (SG), Segreteria Tecnica (ST), Unità di Coordinamento Tecnico (UCT) di rispettiva afferenza. Il Direttore Generale potrà, sempre e in ogni tempo, revocare tale delega e/o avocare a sé la valutazione anche solo di parte del suddetto personale.

4.5. La valutazione del personale responsabile di Strutture di terzo livello e del personale senza incarichi di responsabilità

La valutazione della performance individuale del personale responsabile di Strutture di terzo livello e del personale senza incarichi di responsabilità verrà effettuata sulla base del raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza e della valutazione di competenze e comportamenti, con pesi differenziati per categoria, in conseguenza del diverso livello di autonomia attribuito alle varie figure professionali, come rappresentato nella tabella che segue:

PERFORMANCE INDIVIDUALE			
Responsabili di Strutture di III Livello/ Personale senza incarichi di responsabilità	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Performance Organizzativa Struttura di appartenenza (contributo dato dal singolo dipendente alla struttura organizzativa di 1° livello di appartenenza e ai relativi obiettivi)	15%	25%	35%
Comportamenti Organizzativi (competenze e comportamenti professionali e organizzativi dimostrati)	85%	75%	65%

Infine, la valutazione del personale responsabile di Strutture di terzo livello e del personale senza incarichi di responsabilità è effettuata dal Dirigente, sentito il diretto responsabile della risorsa, attraverso la compilazione di una scheda di valutazione articolata in categorie di comportamento, così come descritto nel SMVP vigente.

In via sperimentale per l'anno 2021, il Direttore Generale potrà delegare la valutazione del comportamento organizzativo del personale non responsabile di unità organizzativa in servizio presso il Rettorato o presso le Strutture Dirigenziali nelle quali il D.G. svolge le funzioni di Dirigente (anche *ad interim*) ai Responsabili di Segreteria Generale (SG), Segreteria Tecnica (ST), Unità di Coordinamento Tecnico (UCT) e Unità Organizzativa (ove non subordinata ad una SG, ST o UCT). Il Direttore Generale potrà, sempre e in ogni tempo, revocare tale delega e/o avocare a sé la valutazione anche solo di parte del suddetto personale.

4.6. Le procedure di conciliazione e il sistema premiale

Ai fini della valutazione del comportamento organizzativo di tutto il personale, ivi compresi i Dirigenti, il valutatore può sentire, in uno o più colloqui individuali, il dipendente da valutare.

Resta fermo che il valutato, avuto conoscenza del proprio punteggio, può accettarlo o eventualmente esperire la procedura di Conciliazione descritta nel capitolo 5 del vigente SMVP 2021.

La quantificazione del trattamento accessorio relativo, rispettivamente, alla performance organizzativa e alla performance individuale avviene conformemente a quanto stabilito nei contratti collettivi nazionali e integrativi.

L'Amministrazione assegna i premi di risultato, per tutte le categorie aventi diritto, sulla base del punteggio di performance organizzativa e performance individuale secondo lo schema seguente:

- punteggio da 0 a 40: 0% del premio massimo
- punteggio da 41 a 60: 50% del premio massimo
- punteggio da 61 a 80: 75% del premio massimo
- punteggio da 81 a 100: 100% del premio massimo

Punteggi con decimali a cavallo tra due fasce di merito vengono arrotondati all'unità superiore.

Il vigente Regolamento P.E.O. lega la valutazione della “qualità delle prestazioni individuali” e, in parte, quella relativa all’“arricchimento professionale” alle fasce di premialità della performance così come descritto al par. 3.7 del SMVP di Ateneo, ai fini della progressione orizzontale del personale.

La validazione della Relazione sulla performance da parte del Nucleo di Valutazione è condizione inderogabile per l'erogazione degli strumenti di premialità (art. 14 c.6 D.lgs. 150/2009).

6. ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE



5.1. La gestione del rischio

La complessa attività di gestione del rischio è stata condotta in linea con le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e con i chiarimenti offerti dalle determinazioni dell'ANAC in materia, facendo propri i principi che guidano l'attività di risk management (UNI ISO 31000:2010). La gestione del rischio risulta per la Nostra Università, ad oggi, attività sistematica e strutturata, rappresentando una parte integrante dei processi dell'organizzazione e favorendo il miglioramento continuo in quanto trasparente, inclusiva e dinamica.

Il processo di gestione del rischio si è caratterizzato, dal 2005 in poi, per l'articolazione in macro-fasi:



Il sistema di gestione del rischio, così realizzato, ha contribuito alla crescita, in termini di consapevolezza, del personale direttamente ed indirettamente coinvolto, garantendo, allo stesso tempo, maggiore efficienza e legalità all'agire pubblico.

Nell'ottica di garantire l'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è stato ritenuto imprescindibile un approccio di condivisione, confronto e dialogo continuo con le strutture interessate.

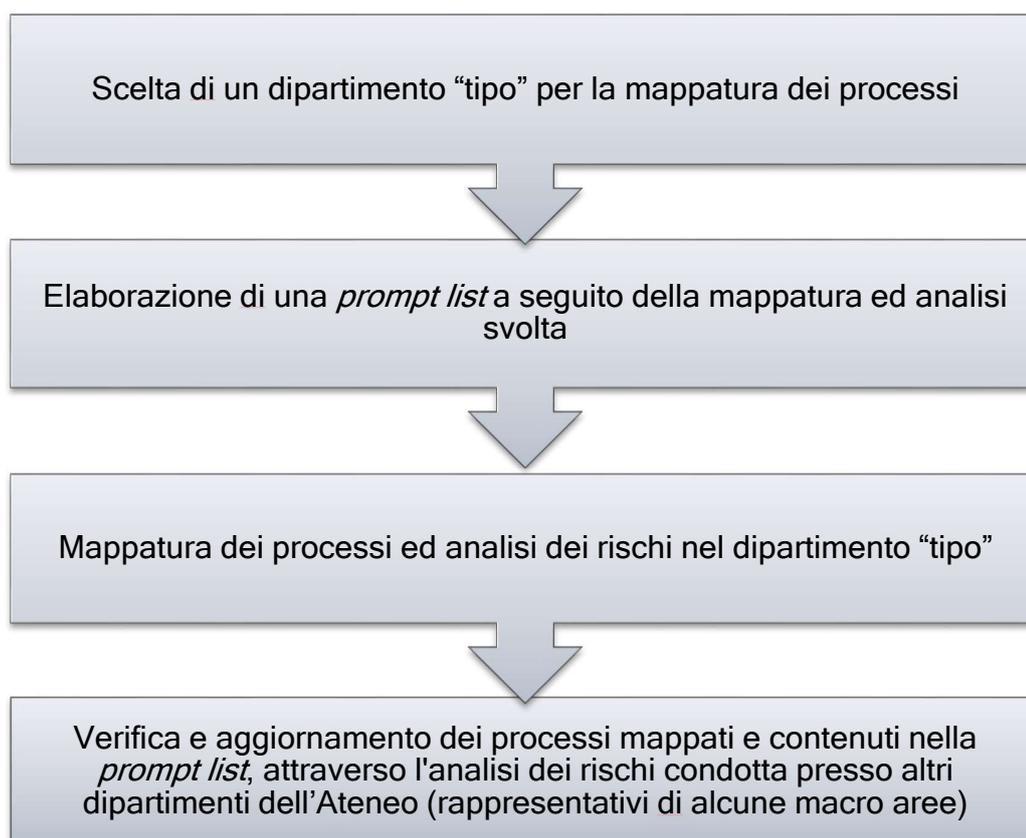
Tutto ciò considerato, preliminarmente all'avvio della mappatura nelle singole strutture, si è proceduto all'individuazione di Gruppi di lavoro, nominati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) in accordo con il Direttore/Dirigente/Presidente della singola struttura. L'attività di mappatura è stata, quindi, realizzata a seguito di riunioni programmate con i gruppi costituiti nelle modalità del brainstorming. Tale metodo di lavoro ha consentito l'identificazione delle singole fasi dei processi con il conseguenziale riconoscimento degli eventi rischiosi, delle correlate misure di prevenzione esistenti (di seguito meglio specificate) e di una conclusiva ponderazione dei rischi con il metodo *Failure Modes and Effects Analysis* (F.M.E.A.), che si presta come utilissimo strumento per l'analisi dei possibili casi di corruzione e dei loro effetti sui processi e sull'organizzazione dell'Ateneo.

L'analisi così condotta ha permesso di individuare le attività più critiche mediante l'Indice di Priorità del Rischio denominato RPN, calcolato come il prodotto dei fattori P, G, R:



Nella prospettiva di una revisione della mappatura, alla luce del definitivo assetto organizzativo del personale, occorre qui ricordare che l'ANAC suggerisce alle PA di adottare un approccio alla valutazione dei rischi di tipo qualitativo (delibera ANAC N. 1064 del 13/11/2019 - allegato 1 Piano Nazionale Anticorruzione 2019). Tale approccio viene indicato come nuovo riferimento metodologico per la mappatura dei processi, l'analisi e valutazione dei rischi e l'adozione di misure di prevenzione della corruzione. Pertanto, nell'organizzare e programmare la revisione della mappatura che consenta una rivisitazione dei rischi anche l'Ateneo peloritano dovrà affiancare al metodo FMEA indicatori di stima del livello di rischio. Tali indicatori consentiranno di pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio, fornendo una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi.

Per l'attività di rilevazione dei rischi e per l'identificazione delle misure di prevenzione nei Dipartimenti è stata adottata una diversa metodologia, articolata nelle seguenti fasi:



Lo strumento della *prompt list*, quale catalogo di eventi rischiosi standard per ogni singola fase dei processi amministrativi interni ai Dipartimenti, è nato dall'attenta e puntuale attività svolta per l'identificazione dei rischi (attraverso *brainstorming*, analisi dei flussi di processo e tavoli di confronto con i gruppi di lavoro formati anche da

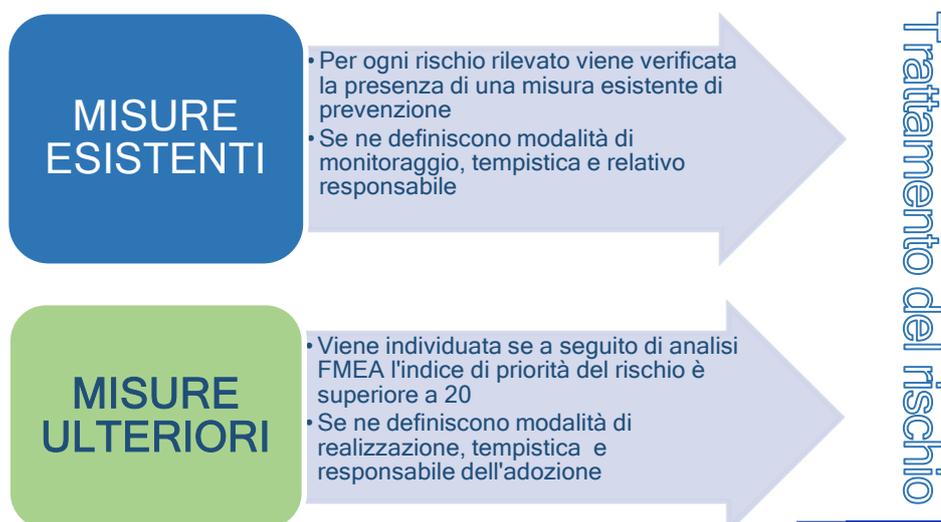
docenti) condotta all'interno del Dipartimento "tipo" di Scienze Veterinarie. La tecnica utilizzata della *prompt list* ha semplificato, poi, il processo di identificazione dei rischi e delle misure di prevenzione presso i Dipartimenti, successivamente mappati, di Economia, Giurisprudenza, Civiltà Antiche e Moderne e Scienze Chimiche, Biologiche, Farmaceutiche ed Ambientali, rappresentanti delle principali macroaree, facilitando l'individuazione di misure di prevenzione esistenti ed ulteriori.

Nel complesso, nel corso del 2015, del 2016 e del 2017, l'applicazione del metodo e degli strumenti qui descritti ha dato corpo al complesso sistema della mappatura dei processi e ha contribuito al miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Secondo la tempistica programmata, l'attività di analisi del rischio è stata completata nell'arco di tre anni, rispettando i tempi richiesti dall'ANAC e i cronoprogrammi pubblicati di anno in anno in seno ai Piani Triennali. Tutti gli elementi che hanno consentito di costruire il sistema di gestione sono confluiti organicamente in un DATABASE che racchiude e sintetizza l'attività di mappatura ed analisi realizzata negli scorsi anni (vedasi PTPCT).

Dal momento in cui l'attività di mappatura è stata conclusa, occorre considerare che la struttura organizzativa dell'Ateneo non è rimasta uguale a sé stessa, in considerazione di diversi interventi di modifica dell'assetto organizzativo. Il database tiene conto dell'attuale assetto organizzativo a seguito di un'attività di riordino e riallocazione dei processi condotta e rappresenta un ulteriore step per un'integrale revisione al completamento dell'avviato *iter* della riorganizzazione.

5.2. Il Trattamento del rischio

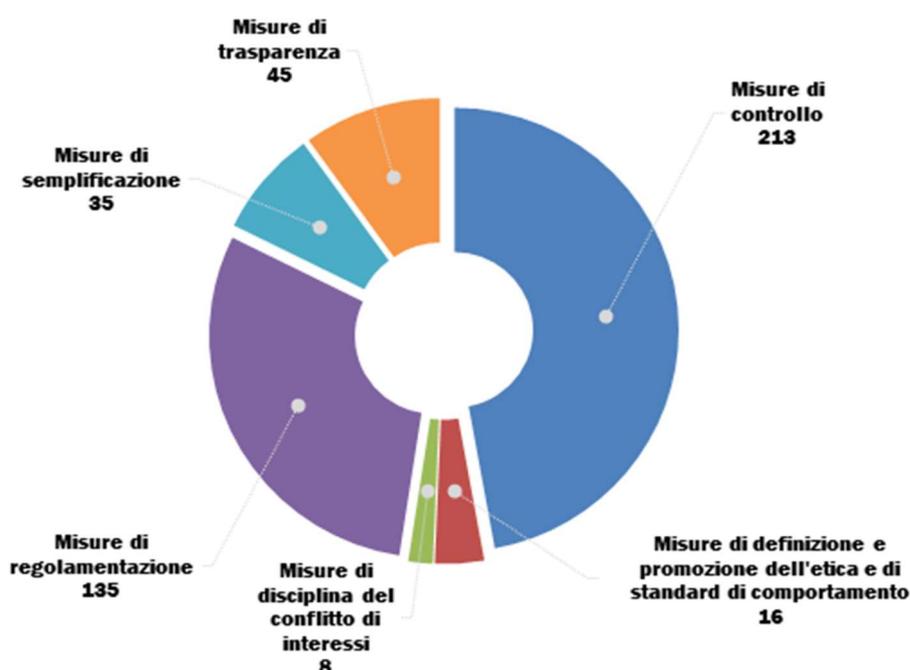
La valutazione dei rischi così condotta, ha portato alla individuazione delle misure di prevenzione sulla base dell'indice RPN, descrivendo in relazione ad ogni singolo rischio tanto le misure esistenti quanto, ove necessario, quelle ulteriori:



Pertanto, in caso di pesatura del rischio con valore RPN > 20 sono state pensate e predisposte delle misure di prevenzione *ulteriori* concretamente attuabili e sostenibili da un punto di vista organizzativo, tali che una successiva ponderazione dell'indice RPN evidenzii un abbassamento del valore sotto la soglia indicata. Ove, invece, il valore RPN sia inferiore o uguale a 20 (RPN ≤ 20), si è al cospetto di una fase di processo con un rischio sufficientemente basso o dove l'esistenza di misure di prevenzione è sufficiente a mantenere la valutazione bassa. In tal caso occorre che la struttura interessata monitori l'effettiva attuazione di tali misure *esistenti*. Tra le misure di prevenzione esistenti rientrano tutte quelle azioni/strumenti, già incardinate nei processi, che di fatto contribuiscono a ridurre la probabilità di manifestazione dei rischi di corruzione oppure a limitarne l'impatto, e di cui bisogna tener conto prima ancora della ponderazione del rischio (FMEA).

Si può trattare sia di misure di regolamentazione di fasi procedurali, disciplinate da normative di settore e/o da circolari e da regolamenti interni, sia di misure di semplificazione in atto di processi/procedimenti, di informatizzazione ma anche di buone prassi consolidate o di sistemi efficaci di monitoraggio e verifica già a regime ad opera dei responsabili dei processi, o ancora di sistemi di auditing interno, etc. Tali misure, pertanto, possono configurarsi, secondo la catalogazione richiesta dall'ANAC per la *Piattaforma di acquisizione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* secondo la ripartizione di seguito rappresentata (Figura 5.1).

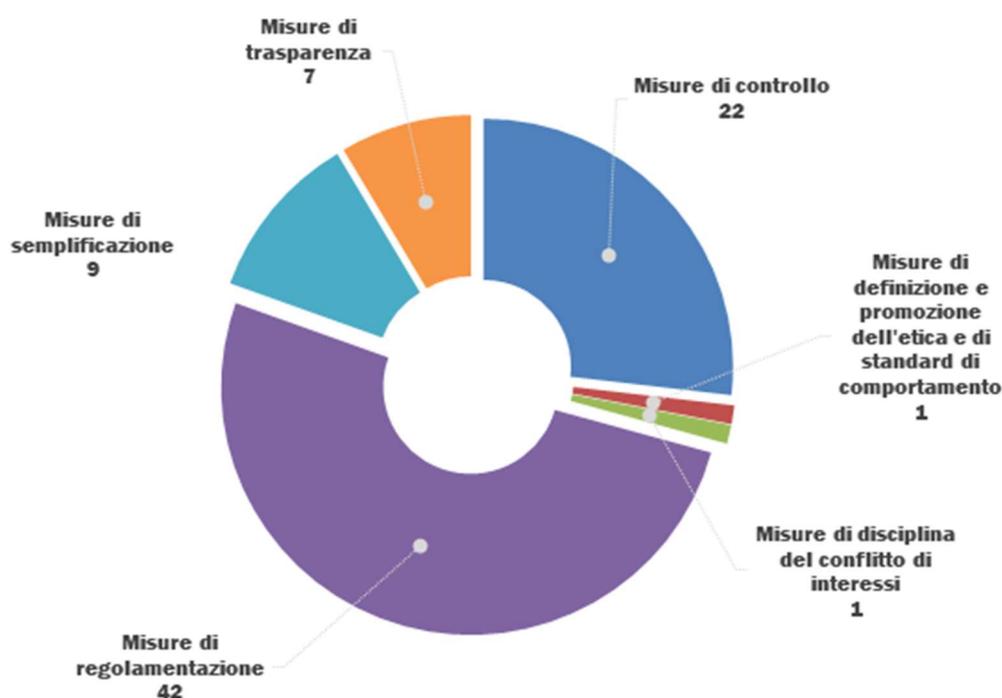
Figura 5.1. Misure di prevenzione esistenti 2015-2017



Fonte – Database “Mappature dei processi e analisi dei rischi UniMe” – Aggiornamento 2020

Per le finalità sopra riportate, i Gruppi di lavoro, di cui *infra*, hanno descritto, in relazione agli specifici rischi dei processi, le correlate misure di prevenzione esistenti, individuando modalità di monitoraggio, tempistica, responsabile e, da ultimo, modalità di verifica del monitoraggio attuato. Per ogni misura *ulteriore*, invece, individuata per i rischi con valore sopra soglia, è stata dettagliata la procedura di attuazione, indicando tanto i tempi di adozione, quanto il responsabile e le modalità di verifica dell'attuazione da parte del RPCT. La Figura 5.2 riporta le misure ulteriori secondo la catalogazione richiesta dall'ANAC per la *Piattaforma di acquisizione dei Piani Triennali*.

Figura 5.2 Misure di prevenzione ulteriori 2015-2017



Fonte – Database “Mappature dei processi e analisi dei rischi UniMe” – Aggiornamento 2020

Il momento della definizione delle misure di prevenzione *ulteriori*, essenziale per ridurre il valore dell'indice di rischio corruttivo sottosoglia, necessita di essere condiviso dai dipendenti, la cui responsabilizzazione è assicurata dalla traduzione di tali misure di prevenzione in obiettivi di Performance assegnati alle Unità e ai loro Dirigenti. Tale processo ha assicurato, negli anni, la piena integrazione tra il *Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* ed il *Piano Integrato delle Performance* dell'Ateneo, come raffigurato dallo schema che segue. Ogni misura ulteriore è stata traslata in obiettivo di performance organizzativa, assegnata alla struttura apicale attraverso il *Piano Integrato delle*

Performance. Ciò ha consentito, inoltre, di attuare un sistema di monitoraggio delle misure *ulteriori* attraverso il sistema di valutazione della Performance, che da anni utilizza una piattaforma informatica dedicata (*UniPerformance*) che prevede periodicamente per i responsabili individuati un resoconto puntuale dello stato di attuazione delle predette misure. Tali misure *ulteriori*, una volta realizzate, consentono di abbassare il valore dell'RPN (riportato nella colonna "*Valore rischio (FMEA) finale*" del database relativo alla mappatura dei processi ed analisi dei rischi e nel contempo diventano, per la struttura responsabile, misure di prevenzione esistenti da monitorare annualmente. In una fase di revisione della mappatura tali misure andranno pertanto a confluire nel novero delle misure esistenti e come tali andranno catalogate e monitorate.

5.3. Il monitoraggio

Il sistema di gestione della corruzione ha la funzione di assistere le strutture dell'Ateneo nell'adozione di atti e comportamenti utili a ridurre la possibilità che i rischi associati ai processi si verifichino. Ne consegue, come da ultimo riaffermato dall'ANAC nell'Allegato N. 1 al PNA 2019, che *"il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie"*. Coerentemente con le indicazioni dell'Autorità anticorruzione, l'Ateneo ha realizzato un sistema a due livelli. Infatti, gli strumenti, le modalità ed i responsabili del monitoraggio delle singole misure sono definiti nella mappatura dei processi, facendo sì che il sistema abbia in sé le caratteristiche per diventare strumento ordinario che orienta procedure e comportamenti. Inoltre, l'Amministrazione ha sentito l'esigenza, *"per un'efficace ed efficiente azione di controllo per l'attuazione delle misure di contenimento dei rischi"*, di realizzare un ulteriore livello di monitoraggio. Sino al 2018 tale sistema è stato condotto attraverso l'azione di una *Commissione per gli Audit interni dei processi amministrativi*, che ha elaborato proprie modalità operative redigendo una "Procedura di Audit" ed un programma di lavori annuale e reso conto dell'attività svolta con relazioni annuali. Per l'anno 2019, in linea con le nuove linee strategiche dell'Ateneo, è stata prevista una rivisitazione di tale sistema al fine di garantire un'azione sistematica alla gestione del rischio. L'attività di monitoraggio, già ancorata al ciclo della performance, è rifluita nel Piano di Audit di Ateneo 2019, con una fase tecnico - operativa volta ad indagare le criticità

nell'attuazione delle misure "ulteriori". In caso di criticità emerse le misure interessate sono state oggetto di ulteriore analisi e/o di incontri con le strutture responsabili al fine di individuare le modalità necessarie per la gestione del rischio specifico.

Nella considerazione che il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure risulta il vero obiettivo degli strumenti anticorruzione, anche nel 2020 l'attività di *Internal Auditing*, condotta dalle Unità all'uopo investite, ha mirato a migliorare ulteriormente l'automonitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione. Inoltre, in considerazione della necessità di dare seguito alla verifica tecnico/operativa dei processi/misure *ulteriori* di prevenzione della corruzione sottoposte ad audit nel 2019, l'attività si è arricchita di una ulteriore fase. La prima fase ha riguardato, nello specifico, l'analisi del monitoraggio effettuato dalle Strutture (automonitoraggio come obiettivo di performance organizzativa assegnato alle strutture apicali), in merito all'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione c.d. *esistenti* mappate, e delle misure generali di prevenzione della corruzione previste dalla L. 150/2013. Una seconda fase ha avuto come oggetto i processi/misure *ulteriori* di prevenzione della corruzione sottoposte ad audit nel 2019 e che necessitavano di follow-up e verifiche ulteriori.

Per quanto riguarda la prima parte dell'analisi di audit condotta, si è preso atto che, dall'esame delle risultanze delle rendicontazioni di tali obiettivi di Performance, è emersa una valutazione di eccellenza (il sistema di misurazione degli indicatori del SMVP 2019 prevede livelli soglia, target ed eccellenza) per tutte le strutture, segno dell'assenza di scostamenti rispetto alla necessaria attività di monitoraggio da realizzare nel 2019. Per quanto attiene, invece, all'analisi tecnico-operativa, è stata predisposta una checklist contenente specifici elementi da indagare (tempistica, livello di approfondimento del monitoraggio, eventuali prospettive di revisione dei processi e dei rischi mappati, etc..) che ha consentito una raccolta di informazioni in modo efficace e sistematico. Nonostante la mappatura dei processi e l'analisi dei rischi sia avvenuta, negli anni, con metodi di rilevazione uguali per tutti, le Strutture interessate hanno utilizzato strumenti di rendicontazione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione talvolta differenti. L'analisi tecnico-operativa si è, quindi, mossa nell'obiettivo di fornire al RPCT indicazioni utili al fine di ottenere standard omogenei e di qualità per le fasi riguardanti il monitoraggio/rendicontazione delle misure di prevenzione della corruzione che hanno costituito obiettivo di Performance anche nell'anno 2020. Sono state, pertanto, conseguentemente comunicate, con circolare n. 105318 del 29 Ottobre 2020, precise procedure di monitoraggio e format di ausilio allegati.

Inoltre, sono state inviate, ad ogni Direzione e Centro coinvolti nella mappatura, schede di misure e rischi aggiornate alla luce del nuovo assetto organizzativo dell'Ateneo. L'audit 2020 ha inteso, inoltre, indagare quegli ambiti di indagine che necessitavano di ulteriore verifica nell'applicazione delle misure ulteriori a seguito dell'attività di Audit 2019. Di tali risultanze è stato dato riscontro puntuale con trasmissione di un Report e dei relativi verbali al RPCT.

Può senz'altro ritenersi che, sino ad oggi, la gestione del rischio ha creato e protetto valore in quanto ha favorito il miglioramento dell'organizzazione e la crescita culturale del personale dell'Amministrazione direttamente coinvolto nell'attività qui descritta e nelle attività di disseminazione e formazione realizzate in tale ambito. Tale finalità educativa è volta non soltanto a garantire efficienza e legalità all'agire pubblico, ma consente anche di favorire un risveglio etico nelle coscienze dei pubblici dipendenti, unito a quell'onore per il "servizio" reso, costituzionalmente sancito.

5.4. Integrazione tra il Piano Integrato delle Performance e il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Una delle linee trasversali strategiche del Piano di Ateneo 2020/22 prevede di *"INCENTIVARE LE AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA"*. Nell'ambito di questa linea l'Ateneo ha definito come obiettivo strategico quello di *"Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza"*. Per dare piena attuazione a tale obiettivo anche per il 2021 sono stati previsti obiettivi operativi sotto la duplice forma di obiettivi di performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. 150/2009 novellato dal D.Lgs n.74/2017) e di performance individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009 novellato dal D.Lgs n.74/2017).

Con riferimento agli obiettivi di performance organizzativa di struttura, sono stati previsti i seguenti obiettivi comuni:

- Monitoraggio al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT 2021-23 (in riguardo al Codice di Comportamento, ai conflitti di interesse e alle misure esistenti di prevenzione come da mappatura effettuata dalla struttura ove esistente);
- Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D.Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT 2021-23.

Per quanto riguarda, invece, gli obiettivi individuali, è stato assegnato a ciascun Dirigente il seguente obiettivo:

- Coordinamento delle azioni di monitoraggio in materia di anticorruzione delle strutture di competenza.

Gli obiettivi individuali sono stati assegnati ai Dirigenti in considerazione del fatto che la dirigenza e il *management* pubblico svolgono un ruolo molto importante, essendogli richiesto un significativo contributo nell'effettiva adozione del Piano anticorruzione.

Nel complesso tali obiettivi garantiscono l'impegno dell'Ateneo per uno sviluppo coordinato e sinergico della pianificazione dei processi e delle attività dell'organizzazione pubblica in ordine alla performance e all'anticorruzione. Garantire un effettivo collegamento al Piano della performance, con una conseguente correlazione diretta degli obiettivi strategici relativi all'anticorruzione e trasparenza con gli obiettivi di performance organizzativa e individuale (dirigenza) orienta sicuramente l'organizzazione pubblica verso un miglioramento della *performance*, dal punto di vista della cultura organizzativa, della legalità e dell'*accountability*.

In ultimo, l'approvazione del nuovo Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021/23 è stata posticipata dall'ANAC al 31 Marzo 2021. Si rimanda, pertanto, al testo che sarà adottato dagli Organi dell'Ateneo entro la scadenza prevista, per una disamina delle misure generali di prevenzione e per il database contenente la mappatura dei processi, i rischi e le misure adottate dall'Ateneo.

7. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA



6.1. Soggetti responsabili degli obblighi di trasparenza

La trasparenza dell'attività amministrativa assume rilievo come misura generale per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Il Piano della trasparenza prevede che venga popolata progressivamente la sezione web "Amministrazione trasparente", sempre raggiungibile a partire dalla home page del portale web dell'Ateneo, nel rispetto delle norme, in particolare del decreto legislativo n. 33/2013, come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016, e maggiormente dettagliate nelle Linee guida ANAC, approvate con la determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016.

La pubblicazione è responsabilità dei Referenti, che, tramite le credenziali personali di accesso proprie o dei propri collaboratori, pubblicano le informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, relativamente ai procedimenti della struttura di appartenenza.

Pertanto, le quattro fasi della trasparenza (1. individuazione; 2. elaborazione; 3. trasmissione; 4. pubblicazione) sono gestite direttamente dalle strutture amministrative che si occupano per competenza dei relativi procedimenti o attività.

Il RPCT coordina tutte le operazioni di pubblicazione e trasparenza con il supporto della struttura Segreteria tecnica attività regolatorie che ha al

suo interno l'Unità operativa "*Normativa istituzionale, trasparenza e prevenzione della corruzione*" (di seguito U. Op. Trasparenza).

Il supporto tecnico è assicurato dalla struttura, operante presso il Rettorato, denominata CIAM-Segreteria tecnica sistemi e servizi informatici.

Nelle apposite tabelle, allegate annualmente al PTPCT, si definiscono dettagliatamente gli obblighi di pubblicazione, le modalità, i tempi di pubblicazione, i soggetti responsabili e le modalità di monitoraggio.

Tali tabelle vengono previamente condivise con tutte le strutture tenute, per competenza, ad effettuare gli adempimenti di pubblicazione, e dopo le opportune revisioni, le stesse vengono approvate, quale parte integrante del PTPCT, dal Consiglio di Amministrazione e pubblicate sul sito web istituzionale.

Le tabelle approvate sono, per i Referenti e per la relativa struttura di riferimento, l'atto organizzativo che attribuisce loro la responsabilità degli obblighi di pubblicazione, il cui mancato adempimento è sanzionabile, ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo n. 33/2013, nei casi più gravi, con l'attivazione del procedimento disciplinare.

L'esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati impone anche di adottare specifiche cautele per il rispetto della legislazione nazionale ed europea in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità.

Per questo motivo, il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) collabora stabilmente con il RPCT, con l'U. Op. trasparenza e con tutte le strutture dell'Ateneo per informare, fornire consulenza e vigilare sul rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Inoltre, all'interno del monitoraggio di I e II livello, viene verificato anche il rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali.

6.2. Controlli e monitoraggi

Dal 2018, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ateneo prevede un automonitoraggio, secondo un format reperibile on line, degli obblighi, da effettuarsi, a dicembre di ogni anno, a cura della stessa struttura che pubblica i dati, inviando un report al RPCT e all'U. Op. di competenza.

Nel monitoraggio ogni struttura riepiloga, per ciascun obbligo di pubblicazione, il grado di completezza, aggiornamento e di apertura ed lavorabilità dei dati.

Il report di automonitoraggio ha una doppia valenza, nell'ottica di integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance, in quanto lo stesso costituisce l'indicatore rispetto un obiettivo di performance che prevede il "Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D.Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT" e viene valutato tramite il Sistema di Monitoraggio e valutazione della performance del personale.

Dall'anno 2020 al sistema di monitoraggio già collaudato si è aggiunto un ulteriore monitoraggio di secondo livello, effettuato dal RPCT con la collaborazione dell'U. Op. Trasparenza e una informazione più specifica sul monitoraggio di I e di II livello.

Il monitoraggio è organizzato con riferimento ai tempi ed alle modalità di svolgimento, secondo un cronoprogramma che suddivide l'attività da svolgere in otto "moduli", per i mesi di febbraio, marzo, aprile, maggio, giugno, ottobre, novembre e dicembre. Ogni modulo individua le sottosezioni e le relative modalità di monitoraggio e controllo e si conclude con l'invio del report al RPCT.

Il monitoraggio 2020 è stato regolarmente effettuato seguendo il cronoprogramma ed è stato documentato con otto report.

Il modello di riferimento utilizzato per stabilire l'adeguatezza dei dati pubblicati è il foglio excel allegato alla delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 (che dettaglia i dati da pubblicare sulla base del decreto legislativo n. 33/2013) grazie al quale si è analizzata nel dettaglio l'effettiva corrispondenza, nella forma e nel contenuto, dei dati pubblicati su amministrazione trasparente del sito web Unime. Più specificatamente, per alcune sezioni, sono stati effettuati controlli ulteriori, a campione, incrociando i dati pubblicati sul web con i dati ricavabili dal registro di protocollo.

Per l'anno 2021 si prevede di effettuare il monitoraggio di II livello con le stesse modalità e secondo il cronoprogramma descritto in dettaglio nel PTPCT.

In summa, l'Ateneo sostanzia la gestione della trasparenza attraverso tre diversi livelli di monitoraggio, in modo da assicurare al RPCT una verifica costante e un controllo efficace che dia garanzia di esattezza, completezza, aggiornamento dei dati così come richiesto dalle previsioni normative. Al monitoraggio di I e II livello si affiancano gli ulteriori controlli effettuati annualmente dal Nucleo di Valutazione, sulla base di apposita delibera ANAC, i cui resoconti sono pubblicati sulla sezione del sito di Ateneo "Amministrazione Trasparente".

Monitoraggio di I livello

Entro dicembre, a conclusione dell'anno, i Referenti inviano al RPCT Report di automonitoraggio per attestare lo svolgimento degli adempimenti di pubblicazione di propria competenza.

Monitoraggio di II livello

Nel corso dell'anno, secondo un cronoprogramma, vengono effettuati, e documentati con delle apposite relazioni, monitoraggi e controlli da parte del RPCT, tramite l'U. Op. trasparenza secondo il cronoprogramma reso noto.

Controlli del Nucleo di Valutazione

Entro il termine indicato dalla delibera ANAC il Nucleo di Valutazione effettua i controlli previsti e ne pubblica i risultati su *amministrazione trasparente/Attestazioni del Nucleo di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.*

ALLEGATI

Obiettivi di Performance Organizzativa Istituzionale ANNO 2021									
Linea Strategica	Obiettivo strategico	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Baseline	Soglia 2021	Target 2021	Eccellenza 2021	Fonte dati e situazione iniziale	Peso
MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	Indicatore PRO3: A_a Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	QUANT.	0,313	$0,317 \leq A_a < 0,343$	$A_a=0,343$	$A_a>0,343$	Anagrafe Nazionale Studenti. Situazione iniziale: iscritti al II anno a.a. 2019/2020	3
	Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti	Indicatore PRO3: A_b Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati	QUANT.	0,933	$0,937 \leq A_b < 0,940$	$A_b=0,940$	$A_b>0,940$	Sua – CdS e banca dati docenti. Situazione iniziale: a.a. 2019/2020	3
ACCRESCERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	Indicatore PRO3: B_a (scelto per la Programmazione Triennale MIUR 2019-2021) Rapporto tra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti	QUANT.	0,090	$0,095 \leq B_a < 0,096$	$B_a=0,096$	$B_a>0,096$	Anagrafe Nazionale Studenti– PL, banca dati PROPER (Dalia/Docenti) Situazione iniziale: a.a. 2019/2020 e a.s. 2019	5
	Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	Indicatore PRO3: B_h (scelto per la Programmazione Triennale MIUR 2019-2021) Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato	QUANT.	0,100	$0,113 \leq B_h < 0,150$	$B_h=0,150$	$B_h>0,150$	Anagrafe Nazionale degli Studenti – PL e banca dati dei Corsi di Dottorato. Situazione iniziale: a.a. 2019/2020.	5
	Favorire le politiche di reclutamento consolidando la valorizzazione del merito scientifico	Indicatore PRO3: E_b (scelto per la Programmazione Triennale MIUR 2019-2021) Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettere a) e b), sul totale dei docenti	QUANT.	0,113	$E_b = 0,100$	$E_b=0,113$	$E_b>0,113$	Banca dati PROPER (Dalia/Docenti). Situazione iniziale: al 31 dicembre 2019	5
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	Indicatore PRO3: E_h (scelto per la Programmazione Triennale MIUR 2019-2021) Risorse per la formazione del personale	QUANT.	€ 100.000,00	$€ 101000 \leq E_h < € 140000$	$E_h = € 140000$	$E_h > € 140000$	Fonte di Ateneo, che richiede la validazione del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, e situazione iniziale 2019	5
		Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale	QUANT.	22,67%	$0 \leq +1,5\% \text{ rispetto al } 2020$	$+ 1,5\% \text{ rispetto al } 2020$	$>+1,5\% \text{ rispetto al } 2020$	Fonte MIUR FFO Situazione iniziale: prima assegnazione FFO 2020	3
	Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	1) Indici ISEF 2) Spese del Personale 3) Indebitamento	QUANT.	ISEF=1,11 % Spese Personale (IP)=73,58 % Indebitamento (IDEB)=1,93 %	ISEF=1% IP= 79,5% IDEB=2,50%	$1\% < ISEF < 1,11\%$ $75\% < IP < 79,5\%$ $2,00\% \leq IDEB < 2,50\%$	ISEF >1,11 % IP ≤75% IDEB <2,00%	Banca dati PROPER e situazione iniziale 2019	3

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura (COMUNI) - ANNO 2021

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Trasversale
INCENTIVARE LE AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	Monitoraggio al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT 2021-23*	Reportistica monitoraggio Anticorruzione in riferimento a Codice di comportamento, conflitti di interesse e misure di prevenzione come da mappatura dei rischi, ove esistente. (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	15/12/2021 sufficiente	07/12/2021 buono	01/12/2021 eccellente	5	NO
INCENTIVARE LE AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D.Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT 2021-23 **	Report di monitoraggio Trasparenza (Data di realizzazione)	QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2021	15/12/2021	01/12/2021	5	NO

*** Strutture assegnatarie dell'obiettivo per la prevenzione della corruzione:**

Rettorato - Segreteria Generale
 Rettorato - CIAM - Segreteria Tecnica Sistemi e Servizi Informatici
 Rettorato - U.C.T. C.L.A. Centro Linguistico Ateneo
 Rettorato - U.C.T. C.O.P. Centro Orientamento e Placement di Ateneo
 Rettorato - U.C.T. Processi Organizzativi ed elettivi
 Rettorato - U.C.T. Analisi dei dati e Sistema di AQ
 Rettorato - U.C.T. Organi Collegiali
 Rettorato - U.C.T. Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting
 Rettorato - U. ORG. Comunicazione
 Rettorato - U. ORG. Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione
 Direzione Generale
 D. A. Affari Generali
 D. A. Attività Negoziale
 D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane
 D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie
 D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione
 D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione
 D. A. Servizi Tecnici
 DIPARTIMENTI
 Centro CELL.FACTORY
 Centro di Eccellenza Ricerca e Innovazione Strutture e Infrastrutture di grandi dimensioni (CERISI)
 Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico
 Centro Orto Botanico Pietro Castelli
 Centro di Riabilitazione Medico Sportiva
 SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia

**** Strutture assegnatarie dell'obiettivo per la trasparenza:**

Rettorato - Segreteria Generale
 Rettorato - CIAM - Segreteria Tecnica Sistemi e Servizi Informatici
 Rettorato - U.C.T. Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting
 Rettorato - U.C.T. Processi Organizzativi ed Elettivi
 Rettorato - U.C.T. Processi Organi Collegiali
 Rettorato - U.C.T. C.O.P. Centro Orientamento e Placement di Ateneo
 Rettorato - U.C.T. S.B.A. Sistema Bibliotecario di Ateneo
 Direzione Generale
 D. A. Affari Generali
 D. A. Attività Negoziale
 D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane
 D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie
 D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione
 D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione
 D. A. Servizi Tecnici
 DIPARTIMENTI
 Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico
 Centro Orto Botanico Pietro Castelli
 Centro di Riabilitazione Medico Sportiva

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura (CUSTOMER SATISFACTION) - ANNO 2021

STRUTTURA	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
RETTORATO U. Org. Comunicazione	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Comunicazione (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019) <i>Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2021-23</i>	Giudizio espresso dal personale DDA, PTA, studenti primo anno e studenti anni successivi (Giudizio da 1 a 6)	QUANTITATIVO (Customer)	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,1 punti (con -0,1 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	4	
RETTORATO CIAM Segreteria Tecnica Sistemi e servizi Informatici	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sui Sistemi Informatici (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019) <i>Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2021-23</i>	Giudizio espresso dal personale DDA, PTA, studenti primo anno e studenti anni successivi (Giudizio da 1 a 6)	QUANTITATIVO (Customer)	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,1 punti (con -0,1 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	4	
RETTORATO UCT COP Centro Orientamento e Placement	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Orientamento in entrata (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019) <i>Servizio appartenente all'IPOTESI C come da PIP 2021-23</i>	Giudizio espresso dal personale DDA, studenti primo anno e studenti anni successivi (Giudizio da 1 a 6)	QUANTITATIVO (Customer)	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,5 punti (con -0,5 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,25 punti (con -0,25 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	4	
RETTORATO UCT COP Centro Orientamento e Placement	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Job Placement (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019) <i>Servizio appartenente all'IPOTESI B come da PIP 2021-23</i>	Giudizio espresso dal personale DDA, studenti primo anno e studenti anni successivi (Giudizio da 1 a 6)	QUANTITATIVO (Customer)	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,25 punti (con -0,25 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	4	
RETTORATO UCT SBA Sistema Bibliotecario di Ateneo	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Biblioteca (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019) <i>Servizio appartenente all'IPOTESI B come da PIP 2021-23</i>	Giudizio espresso dal personale DDA, studenti primo anno e studenti anni successivi (Giudizio da 1 a 6)	QUANTITATIVO (Customer)	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,25 punti (con -0,25 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	4	
D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Contabilità (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019) <i>Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2021-23</i>	Giudizio espresso dal PTA (Giudizio da 1 a 6)	QUANTITATIVO (Customer)	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,1 punti (con -0,1 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	4	

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura (CUSTOMER SATISFACTION) - ANNO 2021

STRUTTURA	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Gestione del Personale (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019) <i>Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2021-23</i>	Giudizio espresso dal personale DDA e PTA (Giudizio da 1 a 6)	QUANTITATIVO (Customer)	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,1 punti (con -0,1 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	4	
D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Supporto alla Ricerca (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019) <i>Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2021-23</i>	Giudizio espresso dal personale DDA sul servizio di <i>Supporto alla Ricerca</i> (Giudizio da 1 a 6)	QUANTITATIVO (Customer)	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,1 punti (con -0,1 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	4	
D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Internazionalizzazione (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019) <i>Servizio appartenente all'IPOTESI C come da PIP 2021-23</i>	Giudizio espresso dagli studenti anni successivi (Giudizio da 1 a 6)	QUANTITATIVO (Customer)	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,5 punti (con -0,5 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,25 punti (con -0,25 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	4	
Tutti i Dipartimenti	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020) e alla "situazione attesa" Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021))	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio ("decisamente si" e "più sì che no") rispetto al totale degli intervistati	QUANTITATIVO (Customer)	% di laureandi complessivamente soddisfatti, con riferimento alla "situazione attesa", inferiore a non più di 3 punti percentuali rispetto alla "situazione iniziale"	% di laureandi complessivamente soddisfatti, con riferimento alla "situazione attesa", compresa tra -1,5 e 1 punti percentuali rispetto "situazione iniziale"	% di laureandi complessivamente soddisfatti, con riferimento alla "situazione attesa", superiore ad 1 punto percentuale rispetto alla "situazione iniziale"	4	

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura (TRASVERSALI) 2020-22 - Aggiornamento 2021

STRUTTURE	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
RETTORATO_UCT_ADSAQ (Struttura responsabile) e RETTORATO_UOrg Comunicazione	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Sistematizzazione del portafoglio di Terza Missione dell'Ateneo: gestione dei dati della Terza Missione volta alla elaborazione, comunicazione e diffusione delle attività realizzate e ottimizzazione del processo di raccolta dati in vista della compilazione SUA TM	Definire le modalità di comunicazione attraverso canali web: Report (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2020	01/12/2020	01/11/2020	4	
				Catalogazione dei contenuti (dati Terza Missione) per una sezione dedicata sul sito di Ateneo (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2021 sufficiente	15/12/2021 buono	01/12/2021 eccellente		
				Gestione con aggiornamento tempestivo dei contenuti della sezione Terza Missione del sito di Ateneo anche rispetto alle attività dei Dipartimenti (Valutazione qualitativa)	ANNO 2022 QUALITATIVO	sufficiente	buono	eccellente		
D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione (Struttura responsabile) e RETTORATO_CIAM Segreteria Tecnica Sistemi e Servizi Informatici	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attivare nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza, potenziare l'informazione interna e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media	Introduzione di un sistema di chat bot a supporto dello studente	Studio e progettazione di un sistema di chatbot: Proposta (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	23/12/2020 buono	18/12/2020 eccellente	5	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020 L'obiettivo viene rimodulato per entrambe le strutture che lo condividono trasversalmente da "Introduzione di un sistema integrato di supporto allo studente per i servizi offerti dal Dipartimento" a "Studio e progettazione di un sistema di chat bot a supporto dello studente". Vengono rimodulati, inoltre, i valori di Soglia, Target ed Eccellenza che da Soglia 31/12/2020, Target 30/11/2020, Eccellenza 31/10/2020 diventano Soglia 31/12/2020, Target 23/12/2020 ed Eccellenza 18/12/2020. L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: L'obiettivo viene ulteriormente rimodulato, per entrambe le strutture che lo condividono trasversalmente, da "Studio e progettazione di un sistema di chat bot a supporto dello studente" a "Introduzione di un sistema di chatbot a supporto dello studente". Di conseguenza vengono rimodulati gli indicatori dell'obiettivo, in particolare: - per l'anno 2020, l'indicatore "Studio e implementazione del sistema (Data di realizzazione)" viene rimodulato in due indicatori: "Studio e progettazione di un sistema di chatbot: Proposta (Data di realizzazione)", con Soglia 31/12/2020, Target 23/12/2020 ed Eccellenza 18/12/2020, e "Studio e progettazione di un sistema di chatbot: Proposta (Valutazione qualitativa)", con Soglia Sufficiente, Target Buono ed Eccellenza Eccellente; - per l'anno 2021, gli indicatori "Analisi e Monitoraggio del sistema integrato avviato, con proposta di azioni correttive, anche attraverso uno strumento di customer experience (Data di realizzazione)" e "Analisi e Monitoraggio del sistema integrato avviato, con proposta di azioni correttive, anche attraverso uno strumento di customer experience (Relazione)" vengono rimodulati in "Effettiva implementazione del sistema di chatbot a supporto dello studente (Data di realizzazione)", con Soglia 30/06/2021, Target 15/06/2021 ed Eccellenza 01/06/2021, e "Monitoraggio del sistema di chatbot avviato con evidenza delle principali criticità riscontrate dagli utenti: Report (Data di realizzazione)", con Soglia 31/12/2021, Target 15/12/2021 ed Eccellenza 01/12/2021; - per l'anno 2022, gli indicatori "Introduzione di azione correttive e di miglioramento del sistema integrato (Data di realizzazione)" e "Introduzione di azione correttive e di miglioramento del sistema integrato (Relazione)" vengono rimodulati in "Indagine di customer satisfaction rivolta agli utilizzatori delle chatbot: Report (Data di realizzazione) - D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione", con Soglia 30/06/2022, Target 15/06/2022 ed Eccellenza 01/06/2022, e "Introduzione di azione correttive e di miglioramento del sistema di chatbot (Data di realizzazione) - CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici" con Soglia 31/12/2022, Target 15/12/2022 ed Eccellenza 01/12/2022.
				1) Effettiva implementazione del sistema di chatbot a supporto dello studente (Data di realizzazione)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	1) 30/06/2021	1) 15/06/2021	1) 01/06/2021		
				2) Monitoraggio del sistema di chatbot avviato con evidenza delle principali criticità riscontrate dagli utenti: Report (Data di realizzazione)		2) 31/12/2021	2) 15/12/2021	2) 01/12/2021		
				1) Indagine di customer satisfaction rivolta agli utilizzatori delle chatbot: Report (Data di realizzazione) - D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	1) 30/06/2022	1) 15/06/2022	1) 01/06/2022		
				2) Introduzione di azioni correttive e di miglioramento del sistema di chatbot (Data di realizzazione) - CIAM_Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici		2) 31/12/2022	2) 15/12/2022	2) 01/12/2022		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura (TRASVERSALI) 2020-22 - Aggiornamento 2021

STRUTTURE	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
RETTORATO UCT SBA Sistema Bibliotecario di Ateneo (Struttura responsabile) e RETTORATO UCT Analisi dei dati e Sistema di AQ	ACCRESCIERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	Attuazione della Policy istituzionale Open Access ed esposizione ad accesso aperto degli articoli della ricerca prodotti dall'Ateneo	Numero di "articoli su rivista" oggetto di VQR 2015-2019 validati su IRIS ai fini della loro esposizione in Open Access (controllo politiche editoriali; scadenza embarghi; pubblicazioni in OA ibrido; pubblicazioni in Gold OA)	ANNO 2020 QUANTITATIVO	2000	3000	4000	4	
				Percentuale di "articoli su rivista" oggetto di VQR 2015-2019 resi disponibili ad accesso aperto su IRIS sul totale degli articoli già validati e suscettibili di apertura	ANNO 2021 QUANTITATIVO	50%	70%	100%		
				1) Numero di "articoli su rivista" non oggetto di VQR 2015-2019 validati su IRIS ai fini della loro esposizione in Open Access (controllo politiche editoriali; scadenza embarghi; pubblicazioni in OA ibrido; pubblicazioni in Gold OA); 2) Percentuale di "articoli su rivista" non oggetto di VQR 2015-2019 resi disponibili ad accesso aperto su IRIS sul totale degli articoli già validati e suscettibili di apertura.	ANNO 2022 1) QUANTITATIVO 2) QUANTITATIVO	1) 2000 2) 50%	1) 3500 2) 70%	1) 5000 2) 100%		
RETTORATO UCT SBA Sistema Bibliotecario di Ateneo (Struttura responsabile) e RETTORATO UCT Analisi dei dati e Sistema di AQ	ACCRESCIERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	Rafforzare l'impegno dell'Ateneo per l'Open Science	Numero di iniziative per la promozione dell'Open Science e dell'Open Access (incontri con i Dipartimenti didattici; eventi e incontri divulgativi e formativi)	ANNO 2020 QUANTITATIVO	3	4	6	4	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020 I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero di iniziative per la promozione dell'Open Science e dell'Open Access (incontri con i Dipartimenti didattici; eventi e incontri divulgativi e formativi)" da Soglia 5, Target 8 ed Eccellenza 12 vengono rimodulati in Soglia 3, Target 4 ed Eccellenza 6.
				Numero di iniziative per la promozione dell'Open Science e dell'Open Access (eventi e incontri divulgativi e formativi; organizzazione eventi; adesioni a progetti nazionali e europei)	ANNO 2021 QUANTITATIVO	3	4	5		
				Stesura e proposta della Policy di gestione dei dati della ricerca RDM (Data di realizzazione)	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2022	30/11/2022	30/09/2022		
RETTORATO UCT Analisi dei dati e Sistema di AQ (Struttura responsabile) e RETTORATO CIAM Segreteria Tecnica Sistemi e Servizi Informatici	RAFFORZARE IL SISTEMA AQ DI ATENEO	Garantire una costante ed efficace interazione tra tutte le strutture responsabili del sistema di AQ	Garantire un'efficace comunicazione delle azioni del Presidio di AQ a livello centrale e periferico	Azione di monitoraggio delle attività di AQ e diffusione periodica dei risultati : Creazione repository centralizzato documenti AQ condivisa tra i vari attori AQ d'Ateneo (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2022 sufficiente	30/11/2022 buono	30/10/2022 eccellente	4	

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura (TRASVERSALI) 2020-22 - Aggiornamento 2021

STRUTTURE	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
RETTORATO UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting (Struttura responsabile) e RETTORATO UCT Organi Collegiali	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	Realizzare una piattaforma per il monitoraggio delle delibere degli Organi Collegiali che consenta di tracciarne il flusso e i relativi tempi dalla fase di assegnazione all'esecuzione della delibera	Avvio ed implementazione della Piattaforma (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2020	15/12/2020	01/12/2020	5	
				Monitoraggio delle delibere con Report di analisi del flusso dall'assegnazione all'esecuzione: numero di report per anno - UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	>2		
				Tempistica dell'assegnazione in piattaforma delle delibere al fine di seguirne il flusso: Tempo medio in giorni - UCT Organi Collegiali	ANNO 2021 QUANTITATIVO	Tempo medio inferiore a 30 gg	Tempo medio inferiore a 20 gg	Tempo medio inferiore a 15 gg		
				Monitoraggio delle delibere con Report di analisi del flusso dall'assegnazione all'esecuzione: numero di report per anno - UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	>2		
				Tempistica dell'assegnazione in piattaforma delle delibere al fine di seguirne il flusso: Tempo medio in giorni - UCT Organi Collegiali	ANNO 2022 QUANTITATIVO	Tempo medio inferiore a 30 gg	Tempo medio inferiore a 20 gg	Tempo medio inferiore a 15 gg		
D.A. Risorse Finanziarie (Struttura responsabile) e RETTORATO UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	Favorire l'integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance nella prospettiva del c.d. <i>performance budgeting</i>	Implementazione di un nuovo applicativo gestionale per la costruzione del Bilancio Unico di Previsione annuale e triennale (Ubudget) - D.A Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2020	15/12/2020	01/12/2020	5	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. I valori di Soglia, Target ed Eccellenza per entrambi gli indicatori dell'obiettivo, trasversale alle due strutture, vengono rimodulati nel seguente modo: - "Implementazione di un nuovo applicativo gestionale per la costruzione del Bilancio Unico di Previsione annuale e triennale (Ubudget) (Data di realizzazione) - D.A Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie)" da Soglia 30/11/2020, Target 31/10/2020 ed Eccellenza 15/10/2020 a Soglia 31/12/2020, Target 15/12/2020 ed Eccellenza 01/12/2020; - "Azioni di supporto volte all'implementazione del sistema Ubudget al fine di garantirne la funzionalità per il ciclo della performance (Data di realizzazione) - Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting" da Soglia 30/11/2020, Target 31/10/2020 ed Eccellenza 15/10/2020 a Soglia 31/12/2020, Target 15/12/2020 ed Eccellenza 01/12/2020.
				Azioni di supporto volte all'implementazione del sistema Ubudget al fine di garantirne la funzionalità per il ciclo della performance (Data di realizzazione) - Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2020	15/12/2020	01/12/2020		
				Individuazione degli strumenti e delle procedure per la concreta integrazione tra performance e budget (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	30/11/2021 sufficiente	31/10/2021 buono	30/09/2021 eccellente		
				Avvio a regime del sistema di performance management (Data di realizzazione)	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022		
RETTORATO UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting (Struttura responsabile) e D.A. Risorse Finanziarie	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	Introduzione di un sistema di monitoraggio del fabbisogno finanziario e predisposizione periodica del rendiconto finanziario (cash flow)	Monitoraggio periodico del fabbisogno finanziario e predisposizione rendiconto finanziario infra annuale (n. report)	ANNO 2020 QUANTITATIVO	\	1	>1	4	
					ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	>2		
					ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	>2		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura (TRASVERSALI) 2020-22 - Aggiornamento 2021

STRUTTURE	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
RETTORATO UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting (Struttura responsabile) e D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	Sistema di monitoraggio degli indicatori di economicità, di efficienza e di efficacia per la misura dell'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa dell'amministrazione	Studio e Organizzazione del Sistema: primo avvio (Data di realizzazione)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2021	15/12/2021	01/12/2021	5	
				Sistema operativo a regime: numero di Report da sottoporre alla Governance - Cabina di regia	ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	3		
DIREZIONE GENERALE (Struttura responsabile) e D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	Studio, progettazione e realizzazione di corsi perfezionamento e di aggiornamento professionale, nonché di corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione, con le modalità previste dal regolamento dei corsi di alta formazione UNIME, per il personale TA d'intesa con i Dipartimenti	Elaborazione Proposta formativa (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	23/12/2020 buono	18/12/2020 eccellente	5	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020 L'obiettivo viene rimodulato per entrambe le strutture che lo condividono trasversalmente da "Studio, progettazione e realizzazione di corsi di alta formazione per il personale TA d'intesa con i Dipartimenti" a "Studio, progettazione e realizzazione di corsi perfezionamento e di aggiornamento professionale, nonché di corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione, con le modalità previste dal regolamento dei corsi di alta formazione UNIME, per il personale TA d'intesa con i Dipartimenti". Vengono rimodulati, inoltre, i valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore "Elaborazione Proposta formativa (Data di realizzazione)" che Soglia 30/11/2020, Target 31/10/2020 e Eccellenza 30/09/2020 diventano Soglia 31/12/2020, Target 23/12/2020 e Eccellenza 18/12/2020.
				Numero edizioni corsi di alta formazione/master con numero minimo di 40 partecipanti realizzati	ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	3		
					ANNO 2022 QUANTITATIVO	2	3	4		
D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane (Struttura responsabile) e Direzione Generale	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	Indagini sul benessere organizzativo dei lavoratori in modalità agile	1) % di dirigenti/responsabili SG, ST, UCT soddisfatti del lavoro agile dei propri collaboratori (%Sodd) 2) % di dipendenti in lavoro agile soddisfatti (%Sodd)	ANNO 2021 1) QUANTITATIVO	1) 50%< %Sodd<55%	1) 55%	1) > 55%	5	
					2) QUANTITATIVO	2) 50%< %Sodd<55%	2) 60%	2) > 60%		
					ANNO 2022 1) QUANTITATIVO	1) 55%< %Sodd<60%	1) 60%	1) > 60%		
					2) QUANTITATIVO	2) 60%< %Sodd<65%	2) 65%	2) > 65%		
Direzione Generale (Struttura responsabile) e D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Definizione mappatura dei processi dell'Ateneo compatibili con il lavoro agile (in collaborazione con i Dirigenti) e reingegnerizzazione degli stessi	1) Definizione mappatura dei processi dell'Ateneo compatibili con il lavoro agile	ANNO 2021 1) QUANTITATIVO (Temporale)	1) 31/12/2021	1) 15/12/2021	1) 01/12/2021	5	
				2) Stesura Linee guida per la reingegnerizzazione dei processi compatibili con il lavoro agile	2) QUALITATIVO	2) sufficiente	2) buono	2) eccellente		
				Avvio della reingegnerizzazione dei processi compatibili con il lavoro agile: Relazione	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2022 sufficiente	15/12/2022 buono	01/12/2022 eccellente		
Direzione Generale (Struttura responsabile) e RETTORATO_CIAM Segreteria Tecnica Sistemi e Servizi Informatici	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Classificazione dei servizi digitali dell'Ateneo per favorire la <i>digital transformation</i> nell'ottica di un approccio di <i>data-driven design</i> e completamento del processo di adeguamento al digitale.	Mappatura di tutti i servizi digitali esistenti in Ateneo e loro classificazione	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2021	15/12/2021	01/12/2021	5	
				Definizione di un progetto di sviluppo di nuovi servizi per completare il processo di adeguamento al digitale	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2022 sufficiente	15/12/2022 buono	01/12/2022 eccellente		

Sono evidenziati in azzurro gli obiettivi inseriti all'interno del Piano Organizzativo del Lavoro Agile

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021
RETTORATO Segreteria Generale

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Organizzazione eventi istituzionali d'Ateneo di particolare rilevanza	N° Eventi	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	3	5	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. "I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "N° eventi" da Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza >3 vengono rimodulati in Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza 3."
				ANNO 2021 QUANTITATIVO	2	3	> 3		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Creazione di un Data Base per la verifica ed il monitoraggio del personale utilizzato dal SSR	Data Base operativo (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2021 sufficiente	15/12/2021 buono	01/12/2021 eccellente	4	
				ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2021 sufficiente	15/12/2021 buono	01/12/2021 eccellente		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Monitoraggio e verifica della programmazione del fabbisogno di personale	Report periodico	ANNO 2021 QUANTITATIVO	2	3	> 3	3	
				ANNO 2021 QUANTITATIVO	2	3	> 3		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Inaugurazione Anno Accademico	Pianificazione e realizzazione attività (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	15/12/2020 buono	01/12/2020 eccellente	4	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020 L'obiettivo "Supporto inaugurazione Anno Accademico" viene rimodulato in "Inaugurazione Anno Accademico". Vengono rimodulati anche gli indicatori dell'obiettivo da "Pianificazione e realizzazione attività di supporto (Data di realizzazione)" e "Pianificazione e realizzazione attività di supporto (Valutazione qualitativa)" a "Pianificazione e realizzazione attività (Data di realizzazione)" e "Pianificazione e realizzazione attività (Valutazione qualitativa)".
				ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2021 sufficiente	15/12/2021 buono	01/12/2021 eccellente		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

RETTORATO U. Org. Comunicazione

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<p><i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i></p>									
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attivare nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza, potenziare l'informazione interna e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media	Promozione dell'immagine dell'Ateneo: realizzazione di un Piano di Comunicazione e di un Manuale di Immagine che sintetizzi le linee essenziali della nuova immagine dell'Ateneo e fornisca tutte le indicazioni per una loro corretta applicazione	Redazione di un Piano di Comunicazione e di un Manuale di Immagine (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	01/11/2020 buono	01/10/2020 eccellente	4	
			Diffusione del Piano di Comunicazione e del Manuale di Immagine con iniziative rivolte alle strutture dell'Amministrazione Centrale e alle strutture amministrative decentrate (Dipartimenti e Centri)	ANNO 2021 QUANTITATIVO	2	3	>3		
			Diffusione del Piano di Comunicazione e del Manuale di Immagine con iniziative rivolte alle strutture dell'Amministrazione Centrale e alle strutture amministrative decentrate (Dipartimenti e Centri)	ANNO 2022 QUANTITATIVO	2	3	>3		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021
RETTORATO CIAM Segreteria Tecnica Sistemi e Servizi Informatici

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Attivazione nuovo sistema di posta elettronica anche mediante l'utilizzo del CLOUD	N° di utenze migrate	ANNO 2020 QUANTITATIVO	2000	3000	> 3000	3	
				ANNO 2021 QUANTITATIVO	800	1000	> 1000		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Progettazione e messa a sistema di un sistema VDI	Progettazione del sistema (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2020	15/12/2020	30/11/2020	4	
			Implementazione del sistema (Data di realizzazione)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2021	15/12/2021	30/11/2021		
			Estensione del sistema dall'Amministrazione Centrale ai Dipartimenti (Data di realizzazione)	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2022	15/12/2022	30/11/2022		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Migrazione procedure concorsuali su server outsourcing (CINECA – PICA) - Concorsi Docenti art. 24 comma 6, art. 18 comma 1, art. 18 comma 4, RTD Senior art. 24 comma 3 lett. b, RTD Junior AIM art. 24 comma 3 lett. a – Assegni di ricerca - Didattica: contratti di insegnamento	N° template (tipologie di concorsi) migrati	ANNO 2020 QUANTITATIVO	5	7	>7	4	
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Implementazione dei requisiti migliorativi legati al processo degli Esami di Stato	Progettazione e implementazione miglioramenti processo Esami di Stato (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	20/12/2020 buono	15/12/2020 eccellente	3	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Progettazione e implementazione miglioramenti processo Esami di Stato (Data di realizzazione)" vengono rimodulati da Soglia 31/12/2020, Target 15/12/2020 ed Eccellenza 30/11/2020 a Soglia 31/12/2020, Target 20/12/2020 ed Eccellenza 15/12/2020.

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021
RETTORATO CIAM Segreteria Tecnica Sistemi e Servizi Informatici

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attivare nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza, potenziare l'informazione interna e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media	Sviluppo di soluzioni informatiche per supportare servizi di accessibilità ed interazione con dispositivi mobili	Progettazione e sviluppo di software (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	15/12/2020 buono	30/11/2020 eccellente	4	
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Migrazione delle code gestite sull'attuale sistema di trouble ticketing (OTRS) ad una nuova piattaforma online	N° code migrate	ANNO 2020 QUANTITATIVO	3	5	> 5	3	
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Miglioramento della salute digitale dell'Ateneo: Assegnazione/rinnovo della firma digitale al personale T/A (Dirigenti, Titolari di responsabilità) e relativo monitoraggio	1) % Firme digitali assegnate/rinnovate al personale T/A (Dirigenti, Titolari di incarichi di responsabilità) nell'anno, rispetto alle firme digitali in scadenza ed alle attribuzioni di nuove responsabilità. (%FD) 2) Creazione/aggiornamento database firme digitali assegnate/rinnovate con report annuale	ANNO 2021 1) QUANTITATIVO 2) QUANTITATIVO (Temporale)	1) 80%<%FD<85% 2) 31/12/2021	1) 85% 2) 27/12/2021	1) 90% 2) 20/12/2021	4	

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

RETTORATO UCT Analisi dei dati e Sistema di AQ

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
RAFFORZARE IL SISTEMA AQ DI ATENEO	Garantire una costante ed efficace interazione tra tutte le strutture responsabili del sistema di AQ	Garantire un'efficace comunicazione delle azioni del Presidio di AQ a livello centrale e periferico	Azione di monitoraggio delle attività di AQ e diffusione periodica dei risultati attraverso apposita sezione del sito d'Ateneo riservato a PQA e alla QA (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	30/11/2020 buono	30/10/2020 eccellente	5	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: Per l'anno 2022 l'obiettivo verrà condiviso trasversalmente anche con il CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici.
			Azione di monitoraggio delle attività di AQ e diffusione periodica dei risultati: Creazione sezione " indicatori cds anvr" su CdS report elaborati sulla scorta dei dati interni dell'Ateneo (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2021 sufficiente	30/11/2021 buono	30/10/2021 eccellente		
			Azione di monitoraggio delle attività di AQ e diffusione periodica dei risultati: Creazione repository centralizzato documenti AQ condivisa tra i vari attori AQ d'Ateneo (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2022 sufficiente	30/11/2022 buono	30/10/2022 eccellente		
RAFFORZARE IL SISTEMA AQ DI ATENEO	Rendere sistematico il monitoraggio delle strategie di AQ, coordinando i diversi attori coinvolti e condividendone sistematicamente gli esiti con gli organi di governo	Realizzare una piena e sistematica interazione tra strutture responsabili dell'AQ a livello centrale e periferico anche attraverso figure di raccordo presso i Dipartimenti (Referenti)	Report periodici alla Governance: trasmissione degli atti del PQA alla Governance	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	> 2	5	
				ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	> 2		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	> 2		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

RETTORATO UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Introduzione di un sistema di rendicontazione sociale	Progettazione del documento (definizione del sistema di rendicontazione, delle diverse aree di rendicontazione, degli elementi informativi e gli indicatori necessari ed elaborazione delle informazioni integrata con il sistema di programmazione e controllo) (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	23/12/2020 buono	18/12/2020 eccellente	5	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo temporale "Progettazione del documento (definizione del sistema di rendicontazione, delle diverse aree di rendicontazione, degli elementi informativi e gli indicatori necessari ed elaborazione delle informazioni integrate con il sistema di programmazione e controllo) (Data di realizzazione)" da Soglia 31/12/2020, Target 15/12/2020 ed Eccellenza 01/12/2020 vengono rimodulati in Soglia 31/12/2020, Target 23/12/2020 ed Eccellenza 18/12/2020.
			Proposta "Bilancio Sociale" 2021 (Data di realizzazione)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2021	15/12/2021	01/12/2021		
			Proposta "Bilancio Sociale" 2022 (Data di realizzazione)	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2022	15/12/2022	01/12/2022		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

RETTORATO UCT COP Centro Orientamento e Placement

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	Realizzare laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca	Progettazione di laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca: Proposta (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	23/12/2020 buono	18/12/2020 eccellente	3	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: L'obiettivo "Realizzare laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per favorire il successo universitario" viene rimodulato in "Realizzare laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca". Vengono rimodulati anche gli indicatori dell'obiettivo: - per l'anno 2020, l'indicatore "Numero laboratori per favorire il successo universitario", con Soglia 3, Target 6 ed Eccellenza 9, viene rimodulato in due indicatori: "Progettazione di laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca: Proposta (Data di realizzazione)", con Soglia 31/12/2020, Target 23/12/2020 ed Eccellenza 18/12/2020, e "Progettazione di laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca: Proposta (Valutazione qualitativa)", con Soglia Sufficiente, Target Buono ed Eccellenza Eccellente; - per l'anno 2021, l'indicatore "Numero laboratori per favorire il successo universitario", con Soglia 6, Target 9 ed Eccellenza 12, viene rimodulato in "Numero laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca" con Soglia 3, Target 6 ed Eccellenza 9; - per l'anno 2022, l'indicatore "Numero laboratori per favorire il successo universitario", con Soglia 9, Target 12 ed Eccellenza 15, viene rimodulato in "Numero laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca" con Soglia 6, Target 9 ed Eccellenza 12.
			Numero laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca	ANNO 2021 QUANTITATIVO	3	6	9		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	6	9	12		
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement.	Realizzare tavoli partenariali con stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro, Istituzioni scolastiche)	Numero incontri di tavoli di partenariato realizzati con soggetti esterni	ANNO 2020 QUANTITATIVO	2	3	4	3	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero incontri di tavoli di partenariato realizzati con soggetti esterni" da Soglia 3, Target 6 ed Eccellenza 9 vengono rimodulati in Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza 4.
				ANNO 2021 QUANTITATIVO	6	9	12		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	9	12	15		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

RETTORATO UCT CLA Centro Linguistico di Ateneo

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	Organizzazione di corsi di lingua per il personale T.A. al fine di potenziare la formazione linguistica del personale, implementare gli accordi con i partners stranieri ed essere maggiormente competitivi.	Numero corsi organizzati	ANNO 2021 QUANTITATIVO	2	3	4	4	
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement.	Mini corsi di lingua inglese (10 ore) per imparare a scrivere un curriculum vitae, presentarsi ad un colloquio di lavoro e scrivere una lettera di presentazione	Numero corsi organizzati (NCO)	ANNO 2021 QUANTITATIVO	$1 \leq NCO \leq 3$	$4 \leq x \leq 6$	≥ 7	4	

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIREZIONE GENERALE

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
INCENTIVARE LE AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	Aggiornare (ai sensi dell'art. 35 del d.lgs n. 33/2013) le tipologie di procedimenti amministrativi alla luce della più recente riorganizzazione (sez. Amministrazione trasparente: dati relativi ai procedimenti di competenza dell'Ateneo)	Premappatura e classificazione dei procedimenti/processi relativi all'Amministrazione Centrale. Progettazione del Sistema informatico di ricognizione mediante le soluzioni offerte dal pacchetto "Office 365" di Microsoft, creazione del database e procedure di test della piattaforma. (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2020	15/12/2020	01/12/2020	4	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: Per l'anno 2020 l'indicatore "Numero procedimenti revisionati (con pubblicazione su Amministrazione trasparente)", con Soglia 10%, Target 20% ed Eccellenza 30%, viene rimodulato in "Premappatura e classificazione dei procedimenti/processi relativi all'Amministrazione Centrale. Progettazione del Sistema informatico di ricognizione mediante le soluzioni offerte dal pacchetto "Office 365" di Microsoft, creazione del database e procedure di test della piattaforma. (Data di realizzazione)" con Soglia 31/12/2020, Target 15/12/2020 ed Eccellenza 01/12/2020. Per l'anno 2021 e 2022 l'indicatore dell'obiettivo rimane "Numero procedimenti revisionati (con pubblicazione su Amministrazione Trasparente)" mentre si rimodulano, solo per l'anno 2021, i corrispondenti valori di Soglia, Target ed Eccellenza da Soglia 30%, Target 40% ed Eccellenza 60% a Soglia 15%, Target 30% ed Eccellenza 50%.
			Numero procedimenti revisionati (con pubblicazione su Amministrazione Trasparente)	ANNO 2021 QUANTITATIVO	15%	30%	50%		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	60%	80%	100%		
INCENTIVARE LE AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	Monitoraggio di Il livello degli obblighi di trasparenza (come da tabella allegata al PTCT 2020-2022) e Reportistica al RPCT	1) Percentuali di obblighi monitorati 2) REPORT AL RCPT	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1) 20% 2) n.1	1) 40% 2) n.2	1) 50% 2) >2	5	
				ANNO 2021 QUANTITATIVO	1) 20% 2) n.1	1) 40% 2) n.2	1) 50% 2) >2		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	1) 20% 2) n.1	1) 40% 2) n.2	1) 50% 2) >2		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	Avvio di formazione per il personale volta a promuovere il benessere organizzativo in accordo con le azioni programmate dal Piano di Azioni Positive 2019/2021 (CUG)	N. corsi/seminari realizzati con numero minimo di 40 partecipanti	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	> 2	5	
				ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	> 2		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	> 2		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Miglioramento della gestione dei processi amministrativi dell'Ateneo attraverso l'implementazione di modalità operative sui flussi documentali tramite workflow	Gestione del workflow documentale (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2020	15/12/2020	01/12/2020	4	

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIREZIONE GENERALE

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
INCENTIVARE LE AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	Completamento della Piattaforma ANAC prevista per il PTPCT, con aggiornamento dei dati relativi ai rischi e alle misure di prevenzione secondo le più recenti indicazioni metodologiche dell'ANAC (PNA 2019).	1) Raccolta delle informazioni previste e aggiornamento dei dati relativi ai rischi e alle misure di prevenzione per l'aggiornamento della piattaforma ANAC.	ANNO 2021 1) QUANTITATIVO (Temporale)	1) 31/12/2021	1) 15/12/2021	1) 01/12/2021	5	
			2) Completamento della Piattaforma ANAC per il 2021	2) QUANTITATIVO (Temporale)	2) 31/12/2021	2) 15/12/2021	2) 01/12/2021		
			1) Raccolta delle informazioni previste e aggiornamento dei dati relativi ai rischi e alle misure di prevenzione per l'aggiornamento della piattaforma ANAC.	ANNO 2021 1) QUANTITATIVO (Temporale)	1) 31/12/2022	1) 15/12/2022	1) 01/12/2022		
			2) Completamento della Piattaforma ANAC per il 2022	2) QUANTITATIVO (Temporale)	2) 31/12/2022	2) 15/12/2022	2) 01/12/2022		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	Erogazione percorsi formativi in ambito di tecnologie digitali e di competenze organizzative del lavoro agile in collaborazione con il CUG (Piano di azioni positive)	1) % dirigenti/responsabili SG, ST, UCT che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile (%Part)	ANNO 2021 1) QUANTITATIVO	1) 65% < %Part < 70%	1) 70%	1) > 70%	5	
			2) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile / totale lavoratori agili (%Part)	2) QUANTITATIVO	2) 20% < %Part < 25%	2) 25%	2) > 25%		
			3) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali / totale lavoratori agili (%Part)	3) QUANTITATIVO	3) 20% < %Part < 25%	3) 25%	3) > 25%		
				ANNO 2022 1) QUANTITATIVO	1) 70% < %Part < 80%	1) 80%	1) > 80%		
				2) QUANTITATIVO	2) 25% < %Part < 50%	2) 50%	2) > 50%		
				3) QUANTITATIVO	3) 25% < %Part < 50%	3) 50%	3) > 50%		
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU	Maggiore adesione al progetto UNIMEDIFFERENZA e riduzione dell'impatto ambientale dell'Ateneo: Aumento del numero di strutture interessate con l'estensione ai Poli Universitari non ancora coinvolti nell'iniziativa, con nuova dotazione di contenitori e avvio della raccolta	1) Numero nuove isole ecologiche/Poli 2) Numero nuove postazioni di raccolta/Poli	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1) n. 5 Isole Ecologiche 2) n. 50 postazioni di raccolta	1) n. 9 Isole Ecologiche 2) n. 80 postazioni di raccolta	1) n. > 9 Isole Ecologiche 2) n. > 80 postazioni di raccolta	4	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: L'indicatore "Formazione di personale per il controllo e il monitoraggio: numero di unità di personale per struttura produttiva formate" viene eliminato per l'anno 2020.
INCENTIVARE LE AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	Attività di monitoraggio sull'attuazione del Codice di Comportamento (ART. 15 DPR 62/2013), anche in vista dell'emanazione delle nuove Linee Guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, della relazione annuale del RPCT e della revisione dei Codici di Ateneo	Numero questionari monitorati/ questionari compilati dai Responsabili apicali delle strutture amministrative (amministrazione centrale/strutture decentrate)	ANNO 2020 QUANTITATIVO	40%	60%	80%	3	

Sono evidenziati in azzurro gli obiettivi inseriti all'interno del Piano Organizzativo del Lavoro Agile

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021
D.A. Affari Generali

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Assicurare una piena e fattiva partecipazione degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza	Attività di supporto e di incentivazione alla partecipazione consapevole degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza (CUG, Commissione di Garanzia e Consiglio degli Studenti)	Attività di supporto e di incentivazione alla partecipazione consapevole degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza (CUG, Commissione di Garanzia e Consiglio degli Studenti): n° di Report	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	>2	5	
			Relazione periodica semestrale su criticità rilevate: Relazione (Data di realizzazione)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2021	15/12/2021	10/12/2021		
			Indicazione nuove proposte migliorative. Verifica della realizzazione dei processi di miglioramento: Relazione (Data di realizzazione)	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2022	15/12/2022	10/12/2022		
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU	Analisi dello stato dei consumi e monitoraggio periodico ai fini dell'efficientamento energetico e della ecosostenibilità, in collaborazione con il D.A. Servizi Tecnici	Analisi e monitoraggio dello stato dei consumi (2017-2019): n° di Report	ANNO 2020 QUANTITATIVO	2	3	>3	5	
			Analisi e monitoraggio dello stato dei consumi dell'anno 2020 e del primo semestre anno 2021, anche in base ad eventuali azioni di efficientamento energetico nel frattempo intervenute: n° di Report	ANNO 2021 QUANTITATIVO	2	3	>3		
			Analisi e monitoraggio dello stato dei consumi dell'anno 2021 e del primo semestre anno 2022, anche in base ad eventuali azioni di efficientamento energetico nel frattempo intervenute: n° di Report	ANNO 2022 QUANTITATIVO	2	3	>3		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

D.A. Affari Generali

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Migliorare il benessere degli studenti potenziando i servizi per il tempo libero, per la cultura e le attività sportive	Monitoraggio dei servizi per lo sport in atto erogati agli studenti ed ai dipendenti, sviluppo e presentazione di proposte gestionali migliorative e monitoraggio periodico della corretta e concreta applicazione da parte del Gestore del Piano di miglioramento delle attività sportive adottato dalla Governance	Monitoraggio dei servizi per lo sport in atto erogati agli studenti ed ai dipendenti: Relazione (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	15/12/2020 buono	01/12/2020 eccellente	4	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020 L'indicatore quantitativo "Monitoraggio dei servizi per lo sport in atto erogati agli studenti ed ai dipendenti: n° di Report", che prevedeva un valore di Soglia pari a 2, Target 3 ed Eccellenza >3, viene rimodulato in due indicatori, ovvero "Monitoraggio dei servizi per lo sport in atto erogati agli studenti ed ai dipendenti: Relazione (Data di realizzazione)", con Soglia 31/12/2020, Target 15/12/2020 ed Eccellenza 01/12/2020, ed "Monitoraggio dei servizi per lo sport in atto erogati agli studenti ed ai dipendenti: Relazione (Valutazione qualitativa)", con Soglia "sufficiente", Target "buono" ed Eccellenza "eccellente".
			Sviluppo e presentazione alla Governance di proposte gestionali migliorative dei servizi per lo sport erogati agli studenti ed ai dipendenti: Relazione (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2021 sufficiente	15/12/2021 buono	30/11/2021 eccellente		
			Monitoraggio periodico della corretta e concreta applicazione da parte del Gestore del Piano di miglioramento delle attività sportive adottato dalla Governance: n° di Report	ANNO 2022 QUANTITATIVO	2	3	>3		
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU	Azioni volte alla creazione di aree verdi e valorizzazione di quelle già esistenti	Azioni propedeutiche alla predisposizione e creazione di un vivaio in area di proprietà dell'Ateneo. Valorizzazione delle aree verdi poste all'ingresso del Polo Annunziata: Relazione (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	15/12/2020 buono	30/11/2020 eccellente	3	
			Studio di fattibilità per la realizzazione di un'area Green per favorire momenti di relax agli studenti: Relazione (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2021 sufficiente	15/12/2021 buono	30/11/2021 eccellente		
			Predisposizione delle azioni volte alla realizzazione di un'area Green per favorire momenti di relax agli studenti: Relazione (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2022 sufficiente	15/12/2022 buono	30/11/2022 eccellente		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

D.A. Affari Generali

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Predisposizione e somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti sui servizi di pulizia, vigilanza e ristoro. Analisi dei dati raccolti e redazione di un documento finale, entro l'anno 2020, sulle proposte migliorative	Predisposizione e somministrazione questionario. Analisi dei dati e redazione documento finale su proposte migliorative. Relazione (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	15/12/2020 buono	30/11/2020 eccellente	4	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020 L'obiettivo "Predisposizione e somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti sui servizi di pulizia, vigilanza e ristoro. Analisi trimestrale dei dati raccolti e redazione di un documento finale sulle proposte migliorative" viene rimodulato in "Predisposizione e somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti sui servizi di pulizia, vigilanza e ristoro. Analisi dei dati raccolti e redazione di un documento finale, entro l'anno 2020, sulle proposte migliorative". Vengono rimodulati anche i due indicatori dell'obiettivo da "Predisposizione e somministrazione questionario. Analisi trimestrale dei dati e redazione documento finale su proposte migliorative. Relazione (Data di realizzazione)" e "Predisposizione e somministrazione questionario. Analisi trimestrale dei dati e redazione documento finale su proposte migliorative. Relazione (Valutazione qualitativa)" a "Predisposizione e somministrazione questionario. Analisi dei dati e redazione documento finale su proposte migliorative. Relazione (Data di realizzazione)" e "Predisposizione e somministrazione questionario. Analisi dei dati e redazione documento finale su proposte migliorative. Relazione (Valutazione qualitativa)". Restano invariati i relativi valori di Soglia, Target ed Eccellenza di entrambi gli indicatori.
			Somministrazione questionario. Analisi trimestrale dati e redazione documento finale su proposte migliorative. Relazione (Data di realizzazione)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2021	15/12/2021	30/11/2021		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2022	15/12/2022	30/11/2022		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

D.A. Attività Negoziale

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle									
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Sistema di procurement digitale: Miglioramento del ciclo degli Approvvigionamenti ed Efficientamento delle procedure di acquisto finalizzato ad una maggiore dematerializzazione di tutte le procedure: supporto e formazione ai Dipartimenti per l'utilizzo delle nuove procedure dematerializzate (U- Buy)	Numero incontri formativi rivolti ai Dipartimenti su procedure di appalto (U-Buy)	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	> 2	4	
			Monitoraggio sulla corretta applicazione delle procedure da parte dei Dipartimenti: Report con eventuali anomalie riscontrate e azioni correttive (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2021 sufficiente	15/12/2021 buono	01/12/2021 eccellente		
			Monitoraggio sulla corretta applicazione delle procedure da parte dei Dipartimenti: Report con eventuali anomalie riscontrate e azioni correttive (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2022 sufficiente	15/12/2022 buono	01/12/2022 eccellente		
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU	Promozione delle politiche del Piano GPP (Green Public Procurement) negli appalti	Numero acquisti "verdi" standard GPP/acquisti totali nell'anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	2%	4%	5%	4	
				ANNO 2021 QUANTITATIVO	7%	8%	10%		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	12%	13%	15%		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Avviare una gestione integrata del patrimonio edilizio dell'Ateneo che consenta il coordinamento degli interventi, la programmazione della manutenzione e la tracciabilità delle operazioni condotte, portando ad una razionalizzazione complessiva	Avvio delle gare collegate agli interventi ricompresi nel Piano Triennale dei Lavori Pubblici 2020-22	Avvio tempestivo delle procedure per l'affidamento degli interventi con progettazione esecutiva compresi nell'Elenco Annuale del Piano Triennale dei Lavori Pubblici 2020-22 (Report del Dirigente): Tempo medio, in giorni, entro cui vengono avviate le gare dalla trasmissione della documentazione tecnica	ANNO 2020 QUALITATIVO	60 gg (sufficiente)	40 gg (buono)	30 gg (eccellente)	4	
				ANNO 2021 QUALITATIVO	60 gg (sufficiente)	40 gg (buono)	30 gg (eccellente)		
				ANNO 2022 QUALITATIVO	60 gg (sufficiente)	40 gg (buono)	30 gg (eccellente)		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Semplificazione delle procedure di affidamento mediante l'utilizzo dello strumento dell'"Accordo Quadro"	N° Accordi Quadro conclusi	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	1	>1	4	
				ANNO 2021 QUANTITATIVO	/	1	>1		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	/	1	>1		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Stesura di Linee Guida per la gestione dell'elenco operatori economici	Adozione Linee Guida (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	15/12/2020 buono	01/12/2020 eccellente	4	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. L'obiettivo "Redazione di un regolamento per la gestione dell'elenco degli operatori economici" viene rimodulato in "Stesura di Linee Guida per la gestione dell'elenco operatori economici". Vengono rimodulati anche gli indicatori dell'obiettivo che da "Adozione regolamento (Data di realizzazione)" e "Adozione regolamento (Valutazione qualitativa)" si modificano in "Adozione delle Linee Guida (Data di realizzazione)" e "Adozione delle Linee Guida (Valutazione qualitativa)". Restano invariati, invece, i valori di Soglia, Target ed Eccellenza.

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle									
INCENTIVARE LE AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la <i>compliance</i> alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	Analisi e ridefinizione della procedura di gestione del fondo economale	Monitoraggio sulla corretta applicazione: numero di report con segnalazione di eventuali anomalie riscontrate e proposizione di azioni correttive	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	>2	3	
			1) Monitoraggio sulla corretta applicazione: numero di report con segnalazione di eventuali anomalie riscontrate e proposizione di azioni correttive 2) Analisi e studi di nuove modalità di monitoraggio, anche attraverso piattaforme informatiche, al fine di garantire una maggiore tempestività e trasparenza: Relazione (Valutazione qualitativa)	ANNO 2021 1) QUANTITATIVO 2) QUALITATIVO	1) 2 2) sufficiente	1) 3 2) buono	1) >3 2) eccellente		
INCENTIVARE LE AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la <i>compliance</i> alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	Analisi e ridefinizione della procedura di rimborso delle spese di missione	Proposta di revisione del Regolamento di Ateneo per la gestione della procedura di rimborso delle spese di missione (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	01/12/2020 sufficiente	15/09/2020 buono	31/07/2020 eccellente	4	
			Monitoraggio sulla corretta applicazione: numero di report con segnalazione di eventuali anomalie riscontrate e proposizione di azioni correttive	ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	>2		
			1) Monitoraggio sulla corretta applicazione: numero di report con segnalazione di eventuali anomalie riscontrate e proposizione di azioni correttive 2) Analisi e studio di nuove modalità di rendicontazione, anche attraverso piattaforme informatiche, al fine di garantire una maggiore tempestività e trasparenza: Relazione (Valutazione qualitativa)	ANNO 2022 1) QUANTITATIVO 2) QUALITATIVO	1) 2 2) sufficiente	1) 3 2) buono	1) >3 2) eccellente		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	Introduzione di un sistema di monitoraggio per la verifica delle dichiarazioni sostitutive relative agli assegni familiari	Monitoraggio periodico delle dichiarazioni sostitutive relative agli assegni familiari (percentuale di dichiarazioni sottoposte a verifica)	ANNO 2020 QUANTITATIVO	5%	10%	15%	4	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. L'obiettivo trasversale viene eliminato per il D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane e rimane solo in capo al D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Finanziarie. I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Monitoraggio periodico delle dichiarazioni sostitutive relative agli assegni familiari (percentuale di dichiarazioni sottoposte a verifica)" da Soglia 10%, Target 15% ed Eccellenza 20% vengono rimodulati in Soglia 5%, Target 10% ed Eccellenza 15%.
				ANNO 2021 QUANTITATIVO	20%	30%	40%		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	50%	60%	70%		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	Resoconto per valutare l'esito dell'implementazione degli istituti del telelavoro e del lavoro agile analizzando in particolare i risultati organizzativi conseguiti in termini di efficienza, contenimento costi, conciliazione, ambiente e livello di soddisfazione	Report annuale di valutazione sul benessere organizzativo del personale in telelavoro e lavoro agile con l'individuazione di elementi critici e strategie di miglioramento	ANNO 2020 QUALITATIVO	sufficiente	buono	eccellente	4	
			Realizzazione azioni correttive per migliorare l'applicazione degli istituti di smart working attivi (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	30/11/2021 sufficiente	31/10/2021 buono	30/09/2021 eccellente		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021
D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Supportare la ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, potenziando la cultura brevettuale attraverso partnership e convenzioni con Atenei internazionali e la formazione dei giovani all'imprenditorialità	Realizzare iniziative volte a promuovere la Proprietà Intellettuale e la cultura imprenditoriale	Redazione linee guida in materia di proprietà intellettuale e Spin off (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/07/2020 sufficiente	15/07/2020 buono	30/06/2020 eccellente	4	
			n. iniziative di promozione/diffusione	ANNO 2021 QUANTITATIVO	3	4	> 4		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	3	4	> 4		
ACCRESCERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	Migliorare l'informazione su bandi competitivi (nazionali e internazionali) potenziando il servizio di supporto rivolto ai docenti ed ai Dipartimenti Universitari	Attivazione del servizio (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	30/11/2020 buono	30/10/2020 eccellente	5	
			Numero di incontri informativi	ANNO 2021 QUANTITATIVO	4	5	> 5		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	6	8	>8		
POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	Potenziare le partnership con istituzioni accademiche in ottica globale per assicurare un maggiore coinvolgimento degli studenti in entrata e in uscita, la possibilità di acquisire double degree e la promozione di periodi all'estero per i dottorandi	Screening degli accordi di cooperazione in essere (numero studenti in entrata e in uscita, double degree, scambi di dottorandi/docenti): Percentuale di accordi monitorati rispetto agli esistenti nel 2019	ANNO 2020 QUANTITATIVO	60%	80%	100%	5	
			Azioni mirate di informazione e diffusione delle opportunità derivanti dagli accordi di cooperazione internazionale	ANNO 2021 QUANTITATIVO	5	8	10		
			Resoconto dei risultati raggiunti attraverso le azioni avviate nel 2020/21 per ciascun accordo di cooperazione (numero studenti in entrata e in uscita, acquisizione di double degree, numero di scambi di dottorandi/docenti) (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2022 sufficiente	30/11/2022 buono	30/10/2022 eccellente		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021
D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
ACCRESCIERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	Promuovere azioni volte al raggiungimento dei valori target dell'indicatore B_h - Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato-incrementando il numero di dottorandi iscritti a corsi di dottorato industriale	Proporzione di iscritti ai corsi di Dottorato Industriale rispetto al totale di iscritti al dottorato	ANNO 2020 QUANTITATIVO	13%	15%	17%	5	<p>L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020.</p> <p>L'obiettivo "Promuovere azioni volte al raggiungimento dei valori target dell'indicatore D_b della Programmazione Triennale 2019-21, incrementando la mobilità dei dottorandi con periodi trascorsi all'estero superiori a tre mesi" viene rimodulato in "Promuovere azioni volte al raggiungimento dei valori target dell'indicatore B_h - Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato-incrementando il numero di dottorandi iscritti a corsi di dottorato industriale". L'indicatore da "Azioni di diffusione rivolte ai dottorandi di ricerca sulle opportunità e sulle forme di sostegno economico per attività di studio e ricerca svolte all'estero" viene modificato in "Proporzione di iscritti ai corsi di Dottorato Industriale rispetto al totale di iscritti al dottorato". I valori di Soglia, Target ed Eccellenza da Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza > 3 vengono rimodulati per l'anno 2020 in Soglia 13%, Target 15% ed Eccellenza 17%.</p> <p>L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: Per l'anno 2021 viene rimodulato l'indicatore dell'obiettivo da "Azioni di diffusione rivolte ai dottorandi di ricerca sulle opportunità e sulle forme di sostegno economico per attività di studio e ricerca svolte all'estero", con Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza > 3, a "Proporzione di iscritti ai corsi di Dottorato Industriale rispetto al totale di iscritti al dottorato" con Soglia 26%, Target 28% ed Eccellenza 30%.</p>
				ANNO 2021 QUANTITATIVO	26%	28%	30%		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri	Potenziamento dei servizi volti a incrementare la mobilità internazionale degli studenti	Monitoraggio sul funzionamento dello sportello decentrato attivato nel corso del 2019 dai Dipartimenti: report con eventuali anomalie riscontrate e azioni correttive. (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2020	30/11/2020	31/10/2020	5	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020 L'indicatore dell'obiettivo "Estensione del servizio di supporto dello sportello decentrato anche alla gestione delle mobilità degli studenti in uscita mediante attività di formazione (Data di realizzazione)" viene eliminato per l'anno 2020.
			1) Monitoraggio sul funzionamento dello sportello decentrato presso i Dipartimenti: report con eventuali anomalie riscontrate e azioni correttive. (Data di realizzazione)	ANNO 2021 1) QUANTITATIVO (Temporale) 2)QUANTITATIVO	1) 31/12/2021 2) >3%	1) 30/11/2021 2) >5%	1) 31/10/2021 2) >8%		
			2) Incremento della percentuale di soggiorni all'estero degli studenti per attività di studio e tirocinio (rispetto al precedente a.a.)	ANNO 2022 1) QUANTITATIVO (Temporale) 2)QUANTITATIVO	1) 31/12/2022 2) >3%	1) 30/11/2022 2) >5%	1) 31/10/2022 2) >8%		
MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	Analisi e dimensionamento del fenomeno delle rinunce al percorso formativo al fine di individuarne le cause e prevedere azioni di risposta efficaci	Report con analisi del fenomeno ed individuazione di azioni di risposta (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2020 sufficiente	30/11/2020 buono	31/10/2020 eccellente	4	
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Miglioramento della soddisfazione dell'utenza per i servizi erogati dalle Segreterie, Master, Scuole di Specializzazione Area Medica, Scuole di Specializzazione Area non Medica ed Esami di Stato, Servizio Rilascio Pergamene, Info Point e Formazione Insegnanti (ex TFA)	Progettazione di un sistema di misurazione dei servizi on-line	QUANTITATIVO	31/12/2020	23/12/2020	18/12/2020	4	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020 L'indicatore "Valore positivo dell'indagine interna di Customer Satisfaction denominata SMILE for UniME: Valore positivo totale (emoticon smile verde sistema di rilevazione SMILE FOR UNIME)", con i seguenti valori di Soglia, Target ed Eccellenza: Soglia 87% < x < 88%, Target 88% < x < 89%, Eccellenza x = 89%, viene rimodulato in "Progettazione di un sistema di misurazione dei servizi on-line" con Soglia 31/12/2020, Target 23/12/2020, Eccellenza 18/12/2020.

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

D.A. Servizi Tecnici

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<p><i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i></p>									
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU	Elaborazione di un Piano di efficientamento energetico dell'Ateneo: diagnosi energetica per i poli Papardo, Annunziata e per l'Amministrazione Centrale	Proposta di un Piano di efficientamento energetico per il Polo Papardo, con: A) Individuazione, in collaborazione con l'Energy Manager, di indicatori di efficientamento energetico; B) Diagnosi energetica e definizione di un cronoprogramma di priorità di interventi per la riduzione dei consumi: n° edifici inclusi nella proposta.	ANNO 2020 QUANTITATIVO	2	3	4	5	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020 L'indicatore dell'obiettivo "Proposta di un Piano di efficientamento energetico per il Polo Papardo, con: A) Individuazione, in collaborazione con l'Energy Manager, di indicatori di efficientamento energetico; B) Diagnosi energetica e definizione di un cronoprogramma di priorità di interventi per la riduzione dei consumi", con Soglia 31/12/2020, Target 15/12/2020 ed Eccellenza 01/12/2020, viene rimodulato in "Proposta di un Piano di efficientamento energetico per il Polo Papardo, con: A) Individuazione, in collaborazione con l'Energy Manager, di indicatori di efficientamento energetico; B) Diagnosi energetica e definizione di un cronoprogramma di priorità di interventi per la riduzione dei consumi: n° edifici inclusi nella proposta", con Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza 4.
			Proposta di un Piano di efficientamento energetico per il Polo Annunziata, con: A) Individuazione, in collaborazione con l'Energy Manager, di indicatori di efficientamento energetico; B) Diagnosi energetica e definizione di un cronoprogramma di priorità di interventi per la riduzione dei consumi. (Data di realizzazione)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2021	15/12/2021	01/12/2021		
			Proposta di un Piano di efficientamento energetico per il Polo Centrale, con: A) Individuazione, in collaborazione con l'Energy Manager, di indicatori di efficientamento energetico; B) Diagnosi energetica e definizione di un cronoprogramma di priorità di interventi per la riduzione dei consumi. (Data di realizzazione)	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	31/12/2022	15/12/2022	01/12/2022		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Avviare una gestione integrata del patrimonio edilizio dell'Ateneo che consenta il coordinamento degli interventi, la programmazione della manutenzione e la tracciabilità delle operazioni condotte, portando ad una razionalizzazione complessiva	Esecuzione di interventi previsti dal Piano Triennale dei Lavori Pubblici 2020-22	Numero progetti esecutivi, con priorità agli interventi in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, rispetto al totale degli interventi ricompresi nell'Elenco Annuale 2020 del Piano Triennale dei Lavori Pubblici 2020-22	ANNO 2020 QUANTITATIVO	6	8	> 8	5	
			1) Percentuale di avanzamento dei lavori appaltati nel 2020: Interventi fino a 500.00 € 2) Percentuale di avanzamento dei lavori appaltati nel 2020: Interventi tra 500.000 € e 1.000.000 € 3) Percentuale di avanzamento dei lavori appaltati nel 2020: Interventi oltre 1.000.000 €	ANNO 2021 QUANTITATIVO	1) 40%; 2) 20%, 3) 10%	1) 50%; 2) 30%, 3) 20%	1) 60%; 2) 40%, 3) 30%		
			1) Conclusione dei lavori (appaltati nel 2020) : Interventi fino a 500.00 € 2) Conclusione dei lavori (appaltati nel 2020) : Interventi tra 500.000 € e 1.000.000 € 3) Conclusione dei lavori (appaltati nel 2020) : Interventi oltre 1.000.000 € 4) Report finale sugli interventi effettuati (Valutazione qualitativa)	ANNO 2022 1) 2) 3) QUANTITATIVO 4) QUALITATIVO	1) 70%; 2) 50%, 3) 40% 4) Sufficiente	1) 80%; 2) 60%, 3) 50% 4) Buono	1) 100%; 2) 95%, 3) 90% 4) Eccellente		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

Centro di Riabilitazione Medico Sportiva

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Promozione dei sistemi di customer satisfaction	Predisposizione questionario e prima rilevazione con produzione di report	ANNO 2021 QUANTITATIVO	/	1	2	4	
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	3		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021
Centro Orto Botanico "P.Castelli"

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Incrementare la visibilità del Centro attraverso attività di Public Engagement	Incremento numero visitatori	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	/	3	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020, come da D. D. n. 2311/2020 del 21/10/2020 Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "Incremento numero visitatori rispetto all'anno precedente" con Soglia + 5%, Target + 10%, ed Eccellenza + 20%.
				ANNO 2021 QUANTITATIVO	(rispetto al 2019 e 2020) : + 5%	(rispetto al 2019 e 2020) : + 10%	(rispetto al 2019 e 2020) : + 20%		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	(rispetto al 2021) : + 5%	(rispetto al 2021) : + 10%	(rispetto al 2021) : + 20%		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Promozione dei sistemi di customer satisfaction	Predisposizione questionario e prima rilevazione con produzione di report	ANNO 2021 QUANTITATIVO	/	1	2	4	
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	3		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021
Centro Cell Factory

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Realizzazione di iniziative di Public Engagement per una efficace diffusione delle attività di ricerca svolte	Numero iniziative	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	> 2	4	
				ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	> 2		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	> 2		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021
CERIP Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Promuovere una cultura inclusiva promuovendo azioni concrete (Laboratorio "antichi mestieri"): progettare ed avviare ulteriori attività per potenziare il laboratorio "antichi mestieri"	Report attività laboratoriali	ANNO 2020	/	/	/	3	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "Report attività laboratoriali", con valori Soglia "sufficiente", Target "buono" ed Eccellenza "eccellente".
			Report attività laboratoriali (Valutazione qualitativa)	ANNO 2021 QUALITATIVO	sufficiente	buono	eccellente		
			Report sull'efficacia dei laboratori realizzati che hanno maggiormente promosso la cultura inclusiva (Valutazione qualitativa)	ANNO 2022 QUALITATIVO	sufficiente	buono	eccellente		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Migliorare il benessere degli studenti potenziando i servizi per il tempo libero, per la cultura e le attività sportive	Potenziare lo Sportello di supporto psicologico rivolto agli studenti iscritti all'Università di Messina: migliorare le procedure e la tempistica del servizio di Sportello; progettare interventi in piccoli gruppi per garantire il miglior risultato possibile in termini di integrazione e crescita individuale.	Report su interventi in piccoli gruppi (Valutazione qualitativa)	ANNO 2020	/	/	/	4	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "Report su interventi in piccoli gruppi", con valori Soglia "sufficiente", Target "buono" ed Eccellenza "eccellente".
				ANNO 2021 QUALITATIVO	sufficiente	buono	eccellente		
				ANNO 2022 QUALITATIVO	sufficiente	buono	eccellente		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	Potenziare il servizio di supporto psicologico per il personale docente e non docente dell'Università di Messina.	/	ANNO 2020	/	/	/	5	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intendono eliminati anche gli indicatori collegati all'obiettivo per l'anno 2020 "collaborazione del Centro per i corsi di aggiornamento e perfezionamento promossi dall'Ateneo (numero corsi)", con valori Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza >2; "strategie per meglio pubblicizzare il servizio", con valori Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza >2; "screening per verificare la necessità di avviare specifici interventi finalizzati al miglioramento della qualità della didattica (personale docente) e dei servizi (personale amministrativo). Relazione" con Soglia "sufficiente", Target, "buono", Eccellenza "eccellente".
			1) collaborazione del Centro per i Corsi di aggiornamento e perfezionamento promossi dall'Ateneo (numero corsi); 2) strategie per meglio pubblicizzare il servizio (numero azioni); 3) screening per verificare la necessità di avviare specifici interventi finalizzati al miglioramento della qualità della didattica (personale docente) e dei servizi (personale amministrativo). Relazione (Valutazione qualitativa)	ANNO 2021 1) QUANTITATIVO 2) QUANTITATIVO 3) QUALITATIVO	1) 1 corso 2) 1 azione 3) sufficiente	1) 2 corsi 2) 2 azioni 3) buono	1) > 2 corsi 2) > 2 azioni 3) eccellente		
			1) collaborazione del Centro per i Corsi di aggiornamento e perfezionamento promossi dall'Ateneo (numero corsi); 2) verificare l'efficacia di specifici interventi finalizzati al miglioramento della qualità della didattica (personale docente) e dei servizi (personale amministrativo). Relazione (Valutazione qualitativa)	ANNO 2022 1) QUANTITATIVO 2) QUALITATIVO	1) 1 corso 2) sufficiente	1) 2 corsi 2) buono	1) > 2 corsi 2) eccellente		
RAFFORZARE IL SISTEMA AQ DI ATENEO	Rendere sistematico il monitoraggio delle strategie di AQ, coordinando i diversi attori coinvolti e condividendone sistematicamente gli esiti con gli organi di governo	Monitorare la qualità delle attività svolte dal Centro (Gruppo AQ): Garantire la regolarità delle riunioni per assicurare un costante monitoraggio delle attività del Centro e la proposizione di azioni di miglioramento, in linea con gli obiettivi di performance del Centro e dell'Ateneo: Report Attività AQ del Centro alla Governance	Nomina del Gruppo AQ del CeRIP e definizione dei compiti con adeguata pubblicizzazione su sito del Centro. Relazione (Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUALITATIVO	sufficiente	buono	eccellente	3	
			Numero riunioni annuali	ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	>2		
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	>2		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

CERIP Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
ACCRESCERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	Potenziare i rapporti di collaborazione scientifica con altri Enti (pubblici e privati): Aumentare il numero di accordi e la partecipazione a bandi competitivi (ACCORDI DI COLLABORAZIONE FINALIZZATI AD ATTIVITA' DI RICERCA)	Numero di nuovi accordi e partecipazione a bandi competitivi	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	> 2	5	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. L'indicatore "Numero nuovi accordi" viene rimodulato in "Numero di nuovi accordi e partecipazione a bandi competitivi". I relativi valori di Soglia, Target ed Eccellenza restano invariati. L'obiettivo è eliminato per l'anno 2021 come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: Si intendono eliminati anche gli indicatori collegati all'obiettivo per l'anno 2021 "Numero nuove partecipazioni a bandi competitivi di ricerca regionale, nazionale e/o internazionale", con valori Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza >2, e "Numero di nuovi accordi", con valori Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza >2.
			/	ANNO 2021	/	/	/		
			1) Numero nuovi accordi; 2) Numero nuove partecipazioni a bandi competitivi di ricerca regionale, nazionale e/o internazionale	ANNO 2022 1) QUANTITATIVO 2) QUANTITATIVO	1) 1 2) 1	1) 2 2) 2	1) >2 2) > 2		
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Favorire nuove modalità di approccio alla ricerca e alla comunicazione scientifica anche attraverso l'adesione alle Policy di Open Access ed, in generale, di Open Science	Accrescere la visibilità della ricerca psicologica prodotta dagli afferenti al CeRIP, potenziandone la disseminazione su scala internazionale (Journal of Clinical & Developmental Psychology (JCDP)): Garantire l'uscita del volume, avviare le procedure di indicizzazione della rivista nei principali motori di ricerca e incentivare la pubblicazione di articoli presentati da ricercatori internazionali	Numero articoli presentati da ricercatori internazionali	ANNO 2020 QUANTITATIVO	4	5	>5	4	
			1) Numero nuovi editor internazionali; 2) Avviare le procedure di indicizzazione della rivista su WOS e Scopus. Relazione (Valutazione qualitativa)	ANNO 2021 1) QUANTITATIVO 2) QUALITATIVO	1) 1 2) sufficiente	1) 2 2)buono	1) >2 2)eccellente		
			1) Numero nuovi editor internazionali; 2) Garantire l'attribuzione nel motore Scimago (almeno nella categoria Q4). Relazione (Valutazione qualitativa)	ANNO 2022 1) QUANTITATIVO 2) QUALITATIVO	1) 1 2) sufficiente	1) 2 2)buono	1) >2 2)eccellente		
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Favorire nuove modalità di approccio alla ricerca e alla comunicazione scientifica anche attraverso l'adesione alle Policy di Open Access ed, in generale, di Open Science	Garantire l'etica della ricerca attraverso il Comitato Etico e il regolare svolgimento delle riunioni per la valutazione di ulteriori progetti con l'obiettivo di: 1) assicurare l'integrità della ricerca in ambito psicologico e la massima trasparenza delle procedure; 2) monitorare le fasi di realizzazione dei progetti di ricerca valutati.		ANNO 2020 1) QUANTITATIVO 2) QUALITATIVO	1) 1 2) sufficiente	1) 2 2) buono	1) >2 2) eccellente	3	
			1) Monitorare le fasi di realizzazione dei progetti di ricerca valutati (numero incontri annuali); 2) garantire il regolare svolgimento delle riunioni per la valutazione di ulteriori progetti. Relazione (Valutazione qualitativa)	ANNO 2021 1) QUANTITATIVO 2) QUALITATIVO	1) 1 2) sufficiente	1) 2 2) buono	1) >2 2) eccellente		
				ANNO 2022 1) QUANTITATIVO 2) QUALITATIVO	1) 1 2) sufficiente	1) 2 2) buono	1) >2 2) eccellente		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Promozione dei sistemi di <i>customer satisfaction</i>	Predisposizione questionario e prima rilevazione con produzione di report	ANNO 2021 QUANTITATIVO	/	1	2	4	
				ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	3		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

SIR - Medicina e Chirurgia

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Note
<i>NOTA: Per gli obiettivi COMUNI, TRASVERSALI e di CUSTOMER SATISFACTION, laddove previsti, si rimanda alle relative tabelle</i>									
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Coordinare le proposte dei Dipartimenti afferenti per il miglioramento delle condizioni di vivibilità di aule gestite dalla SIR e di aree comuni attraverso l'indicazione di piccoli interventi mirati da sottoporre al D.A. Servizi Tecnici	Relazione sul coordinamento delle proposte dei Dipartimenti (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%)	31/12/2020	23/12/2020	18/12/2020	3	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore "Relazione sul coordinamento delle proposte dei Dipartimenti (Data di realizzazione)" vengono rimodulati per l'anno 2020 da Soglia 30/11/2020, Target 31/10/2020 ed Eccellenza 30/09/2020 a Soglia 31/12/2020, Target 23/12/2020 ed Eccellenza 18/12/2020.
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO				QUALITATIVO (50%)	sufficiente	buono	eccellente		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Coordinare l'organizzazione delle azioni di orientamento e placement dei Dipartimenti afferenti	Numero azioni coordinate	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale) (50%)	31/12/2021	15/12/2021	01/12/2021	4	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore "Numero azioni coordinate" vengono rimodulati per l'anno 2020 da Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza > 2 a Soglia /, Target 1 ed Eccellenza > 1
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO				QUALITATIVO (50%)	sufficiente	buono	eccellente		
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Coordinare l'organizzazione delle azioni di orientamento e placement dei Dipartimenti afferenti	Numero azioni coordinate	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	1	>1	4	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore "Numero azioni coordinate" vengono rimodulati per l'anno 2020 da Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza > 2 a Soglia /, Target 1 ed Eccellenza > 1
				ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	> 2		

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
NOTA: Per gli obiettivi COMUNI e di CUSTOMER SATISFACTION si rimanda alle relative tabelle												
Dipartimento di Civiltà Antiche e Moderne (DICAM)	229	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	Revisione e aggiornamento, attraverso intervento sugli ordinamenti (riapertura RAD) dei CdS	Scheda SUA-CdS	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	>2	4	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori dell'anno 2022 sono stati rimodulati da soglia 1, target, 2, eccellenza > 2 a soglia /, target 1, eccellenza > 1.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	>2			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	/	1	> 1			
Dipartimento di Civiltà Antiche e Moderne (DICAM)	230	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	Istituzionalizzazione di iniziative di monitoraggio e stimolo, finalizzate a ridurre il numero dei fuori corso. Creazione di un servizio di tutorato permanente o, in subordine, aumento dei posti di tutorato per fornire servizi di supporto agli studenti.	1) N° 1 incontro per anno (Data di realizzazione) 2) N° 1 tutor in servizio permanente per anno (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	1) entro il 31 dicembre 2) entro il 31 dicembre	1) entro il 30 novembre 2) entro il 30 novembre	1) entro il 15 novembre 2) entro il 15 novembre	4	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	1) entro il 31 dicembre 2) entro il 31 dicembre	1) entro il 30 novembre 2) entro il 30 novembre	1) entro il 15 novembre 2) entro il 15 novembre			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	1) entro il 31 dicembre 2) entro il 31 dicembre	1) entro il 30 novembre 2) entro il 30 novembre	1) entro il 15 novembre 2) entro il 15 novembre			
Dipartimento di Civiltà Antiche e Moderne (DICAM)	305	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	OBIETTIVO DIPARTIMENTALE: Implementare la qualità del rapporto tra docenti e studenti	Mantenimento del livello di soddisfazione degli studenti rispetto ai rapporti con i docenti	Questionari AlmaLaurea: percentuale di risposte positive all'apposita domanda sui rapporti con i docenti nell'anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	Almeno 65 %	91%	> 91%		NO	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	Tra 70% e 92%	92%	> 92%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	Tra 75% e 93%	93%	> 93%			
Dipartimento di Civiltà Antiche e Moderne (DICAM)	313	ACCRESCERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	Migliorare la capacità di collaborazione e di coordinamento tra diversi gruppi di ricerca attivi all'interno del DICAM anche attraverso l'organizzazione di giornate di studio trasversali che coinvolgono il maggior numero possibile di SSD presenti in Dipartimento. Fornire adeguata pubblicazione e valorizzazione dei risultati ottenuti. L'obiettivo avrà ricadute anche in termini di public engagement.	N. 1 evento organizzato per anno (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	/	/	/		NO	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "N° 1 evento organizzato (Data di realizzazione)", con valori Soglia entro 31/12/2020, Target entro 30/11/2020 ed Eccellenza entro 15/11/2020.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre	entro il 30 Novembre	entro il 15 Novembre			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre	entro il 30 Novembre	entro il 15 Novembre			
Dipartimento di Civiltà Antiche e Moderne (DICAM)	231	ACCRESCERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	Valorizzare l'attività di ricerca del Dipartimento, tramite l'organizzazione di eventi scientifici di alto profilo e di respiro nazionale/internazionale, anche in sinergia con l'Ateneo e/o con gruppi di ricerca esterni.	N. eventi organizzati	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	/	4	SI	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "N° eventi organizzati", con valori Soglia 5, Target 6 ed Eccellenza > 6.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	6	7	>7			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	7	8	>8			
Dipartimento di Civiltà Antiche e Moderne (DICAM)	232	ACCRESCERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	Valorizzare e conservare le riviste (cartacee e on-line) fondate e sviluppate nel Dipartimento, assicurandone regolarità e standard qualitativi nel rispetto dei parametri ANVUR.	Periodicità e quantità pubblicazioni riviste considerate: Percentuale dei titoli che mantengono puntualità di uscita	ANNO 2020 QUANTITATIVO	Almeno 25%	45%	> 45 %	4	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	Tra 30% e 55 %	55%	> 55 %			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	Tra 35% e 65 %	65%	> 65 %			
Dipartimento di Civiltà Antiche e Moderne (DICAM)	233	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Attività di divulgazione e promozione della ricerca scientifica del DICAM, attraverso organizzazione di convegni, incontri culturali e seminari	N° di eventi organizzati	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	/	5	SI	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "N° eventi organizzati", con valori Soglia 43, Target 45 ed Eccellenza > 45.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	45	50	>50			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	50	55	>55			
Dipartimento di Civiltà Antiche e Moderne (DICAM)	234	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement	Attività di orientamento e alternanza scuola-lavoro, attraverso la realizzazione di convenzioni e accordi con istituzioni scolastiche.	N° accordi stipulati	ANNO 2020 QUANTITATIVO	5	6	>6	4	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	6	7	>7			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	7	8	>8			

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
Dipartimento di Civiltà Antiche e Moderne (DICAM)	307	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Migliorare il benessere degli studenti potenziando i servizi per il tempo libero, per la cultura e le attività sportive	Implementare gli spazi studio dedicati agli studenti, attraverso la creazione di almeno uno spazio esterno.	/	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	/	/	/		NO	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intendono eliminati anche gli indicatori collegati all'obiettivo per l'anno 2020 "Realizzazione di uno spazio studio: relazione stato avanzamento lavori (Data di realizzazione)", con valori Soglia 31/12/2020, Target 30/11/2020 ed Eccellenza 15/11/2020; "Realizzazione di uno spazio studio: relazione stato avanzamento lavori (Valutazione qualitativa)", con valori Soglia sufficiente, Target buono ed Eccellenza eccellente.
					Realizzazione spazio studio: Relazione stato avanzamento lavori (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	entro il 31 Dicembre sufficiente	entro il 30 Novembre buono	entro il 15 Novembre eccellente			
					Realizzazione spazio studio: Completamento lavori (Data di realizzazione)	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre	entro il 30 Novembre	entro il 15 Novembre			
Dipartimento di Civiltà Antiche e Moderne (DICAM)	235	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	Organizzazione di corsi di lingua per il PTA al fine di potenziare la dimensione internazionale del Dipartimento, implementare gli accordi con i partners stranieri ed essere maggiormente competitivi.	Corsi attivati: 1 per anno (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	/	/	/	5	SI	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "Corsi attivati: 1 per anno (Data di realizzazione)", con valori Soglia entro 31/12/2020, Target entro 30/11/2020 ed Eccellenza entro 15/11/2020.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre	entro il 30 Novembre	entro il 15 Novembre			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre	entro il 30 Novembre	entro il 15 Novembre			
Dipartimento di Economia	237	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attivare nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza, potenziare l'informazione interna e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media	Migliorare la comunicazione istituzionale con gli studenti attraverso il continuo miglioramento dei servizi internet e dei mezzi di comunicazione: informazioni su pagina web e servizi web per gli studenti	1) Realizzazione della "virtual community" su piattaforma on line. Numero di servizi attivati (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	1) 1 entro il 31 dicembre 2) 2	1) 1 entro il 30 novembre 2) 3	1) 1 entro il 15 Novembre 2) > 3	4	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. L'indicatore "Realizzazione della "virtual community" su piattaforma on line. Numero di servizi attivati (Data di realizzazione)" è eliminato per il 2021 e 22. I valori dell'indicatore "Realizzare un piano della comunicazione per promuovere l'attività formativa. Numero di iniziative di marketing e comunicazione attivate" sono rimodulati sia per il 2021 che per il 2022 da soglia 3, target 4, eccellenza > 4 a soglia 2, target 3, eccellenza, > 3.
					2) Realizzare un piano della comunicazione per promuovere l'attività formativa. Numero di iniziative di marketing e comunicazione attivate	ANNO 2021 QUANTITATIVO	2	3	>3			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	2	3	>3			
Dipartimento di Economia	238	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	Incrementare il numero dei corsi di insegnamento che si avvalgono dell'ausilio della modalità e-learning nelle attività didattiche	Numero di insegnamenti erogati in modalità e-learning	ANNO 2020 QUANTITATIVO	Almeno 3%	4%	> 4%	5	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	Almeno 5%	6%	> 6%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	Almeno 5%	6%	> 6%			
Dipartimento di Economia	239	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	Combattere l'abbandono da parte degli studenti, in particolare tra il primo e il secondo anno, mediante attività di tutorato nelle discipline in cui si osserva una maggiore esigenza di recupero o di miglioramento della preparazione	Percentuale di abbandoni della classe dopo N+1 anni (analisi per coorte) rispetto al valore degli abbandoni dell'anno precedente	ANNO 2020 QUANTITATIVO	> -15% l'anno	-15% l'anno	< -15% l'anno	4	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori dell'indicatore "Percentuale di abbandoni della classe dopo N+1 anni (analisi per coorte) rispetto al valore degli abbandoni dell'anno precedente" sono rimodulati sia per il 2021 che per il 2022 da soglia > -15%, target 15%, eccellenza < -15% a soglia > -5%, target 5%, eccellenza < -5%.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	> -5%	-5%	< -5%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	> -5%	-5%	< -5%			
Dipartimento di Economia	240	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	Incrementare le attività di orientamento in itinere mirate, in particolare, al recupero dei fuori corso	Giornate informative e di orientamento per studenti "fuori corso"	ANNO 2020 QUANTITATIVO	2	3	> 3	4	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori dell'indicatore "Giornate informative e di orientamento per studenti "fuori corso"" sono rimodulati sia per il 2021 che per il 2022 da soglia 2, target 3, eccellenza > 3 a soglia 1, target 2, eccellenza > 2.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	> 2			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	> 2			

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
Dipartimento di Economia	241	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Favorire il processo di transizione dall'università al mondo del lavoro	1) Proporzioni di studenti iscritti con almeno 6 CFU acquisiti per attività di tirocinio, nell'anno di riferimento 2) Numero di iniziative in collaborazione con parti sociali e imprese di settore per adeguamento offerta formativa 3) Numero di iniziative Dipartimento in collaborazione con ufficio placement unime	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1) Almeno 1% 2) 1 entro il 31 dicembre 3) Almeno 1	1) 2% 2) 1 entro il 30 novembre 3) 2	1) > 2% 2) 1 entro il 15 novembre 3) > 2	4	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. - I valori dell'indicatore "Proporzioni di studenti iscritti con almeno 6 CFU acquisiti per attività di tirocinio, nell'anno di riferimento" sono rimodulati per il 2021 da soglia Almeno 2%, target 3%, eccellenza > 3% a soglia Almeno 1%, target 2%, eccellenza > 2%. - I valori dell'indicatore "Numero di iniziative in collaborazione con parti sociali e imprese di settore per adeguamento offerta formativa" sono rimodulati per il 2021 da soglia 1, target 2, eccellenza > 2 a soglia 1 entro il 31 dicembre, target 1 entro il 30 novembre, eccellenza 1 entro il 15 novembre. - I valori dell'indicatore "Numero di iniziative Dipartimento in collaborazione con ufficio placement unime" sono rimodulati per il 2021 da soglia Almeno 2, target 3, eccellenza > 3 a soglia Almeno 1, target 2, eccellenza > 2.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1) Almeno 1% 2) 1 entro il 31 dicembre 3) Almeno 1	1) 2% 2) 1 entro il 30 novembre 3) 2	1) > 2% 2) 1 entro il 15 novembre 3) > 2			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	1) 2% 2) 1 3) Almeno 2	1) 3% 2) 2 3) 3	1) > 3% 2) > 2 3) > 3			
Dipartimento di Economia	242	ACCRESCERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	Potenziare l'attrattività e la qualità dei corsi di dottorato di ricerca	Organizzazione di seminari con docenti provenienti dall'estero: 1 per anno (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre	entro 30 Novembre	entro 15 Novembre	4	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre	entro 30 Novembre	entro 15 Novembre			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre	entro 30 Novembre	entro 15 Novembre			
Dipartimento di Economia	308	ACCRESCERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	Miglioramento quali-quantitativo della produzione scientifica	1) Incremento delle presentazioni a conferenze nazionali ed internazionali 2) Incremento nel numero di accordi sottoscritti 3) Incremento di pubblicazioni in Fascia A ANVUR	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	/		NO	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: Si intendono eliminati anche gli indicatori collegati all'obiettivo per l'anno 2020 "Incremento delle presentazioni a conferenze nazionali ed internazionali", con valori Soglia 4%, Target 5% ed Eccellenza >5%, e "Incremento nel numero di accordi sottoscritti", con valori Soglia 4%, Target 5% ed Eccellenza >5%. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. - Per gli anni 2021 e 2022 è stato inserito l'indicatore "Incremento di pubblicazioni in Fascia A ANVUR". - I valori degli indicatori "Incremento delle presentazioni a conferenze nazionali ed internazionali" e "Incremento nel numero di accordi sottoscritti" sono rimodulati sia per il 2021 che per il 2022 da soglia 4%, target 5, eccellenza > 5% a soglia 2%, target 3%, eccellenza > 3%.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1) 2% 2) 2% 3) 4%	1) 3% 2) 3% 3) 5%	1) > 3% 2) > 3% 3) > 5%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	1) 2% 2) 2% 3) 4%	1) 3% 2) 3% 3) 5%	1) > 3% 2) > 3% 3) > 5%			
Dipartimento di Economia	243	ACCRESCERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	Aumentare la partecipazione a bandi competitivi	Numero di progetti ammessi a finanziamento/numero totale di progetti presentati *100 Numero di progetti ammessi a finanziamento	ANNO 2020 QUANTITATIVO	4%	5%	> 5%	5	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. L'indicatore "Numero di progetti ammessi a finanziamento/numero totale di progetti presentati *100" viene rimodulato per il 2021 e 2022 in "Numero di progetti ammessi a finanziamento". I valori sono rimodulati sia per il 2021 che per il 2022 da soglia 4%, target 5, eccellenza > 5% a soglia 1, target 2, eccellenza > 2.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	> 2			
ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	> 2									
Dipartimento di Economia	244	ACCRESCERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	Definire una policy per la promozione e la diffusione della ricerca	Realizzazione del portale della ricerca (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	1 portale entro il 31 Dicembre	1 portale entro il 30 Novembre	1 portale entro il 15 Novembre	5	SI	
Dipartimento di Economia	247	POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri	Potenziare i servizi agli studenti stranieri	Numero di studenti ERASMUS outgoing	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	/	5	SI	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "Numero di studenti ERASMUS outgoing", con valori Soglia ≥ 1%, Target 2% ed Eccellenza >2%.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	Almeno 1,5%	3%	> 3%			
ANNO 2022 QUANTITATIVO	Almeno 1,5%	3%	> 3%									

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
Dipartimento di Economia	309	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti	Promuovere accordi di collaborazione internazionale con Università, enti/imprese	/	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	/		NO	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "Numero di mesi/uomo di docenti/ricercatori incoming (Visiting Professor, etc)", con valori Soglia 5% ≤ x < 10%, Target 10% ed Eccellenza >10%. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori dell'indicatore "Numero di mesi/uomo di docenti/ricercatori incoming (Visiting professor, etc)" sono rimodulati sia per il 2021 che per il 2022 da Soglia 5% ≤ x < 10%, Target 10% ed Eccellenza >10% a soglia 0,5, target 1, eccellenza > 1.
					Numero di mesi/uomo di docenti/ricercatori incoming (Visiting professor, etc)	ANNO 2021 QUANTITATIVO	0,5	1	> 1			
					ANNO 2022 QUANTITATIVO	0,5	1	> 1				
Dipartimento di Economia	249	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	OBBIETTIVO DIPARTIMENTALE: Favorire le relazioni tra Dipartimento e mondo delle imprese, promuovere la cultura dell'innovazione e del trasferimento tecnologico sostenere la formazione di reti e network della ricerca	Promuovere accordi di collaborazione e iniziative nazionali con Università, enti ed imprese	Numero di accordi di collaborazione a carattere nazionale	ANNO 2020 QUANTITATIVO	Almeno 1%	2%	> 2%	4	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. L'indicatore "Numero di accordi di collaborazione a carattere nazionale" è rimodulato per il 2021 e 2022 in " Aumento del numero di accordi di collaborazione a carattere nazionale"
					Aumento del numero di accordi di collaborazione a carattere nazionale	ANNO 2021 QUANTITATIVO	Almeno 1,5%	3%	> 3%			
					ANNO 2022 QUANTITATIVO	Almeno 1,5%	3%	> 3%				
Dipartimento di Economia	250	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Supportare la ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, potenziando la cultura brevettuale attraverso partnership e convenzioni con Atenei internazionali e la formazione dei giovani all'imprenditorialità	Accrescere le opportunità innovative per l'imprenditorialità studentesca	Percentuale di eventi per gli studenti, con la partecipazione delle imprese	ANNO 2020 QUANTITATIVO	Almeno 1%	3%	> 5%	4	SI	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/09/2020. I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Percentuale di eventi per gli studenti, con la partecipazione delle imprese" da Soglia ≥ 5%, Target 10% ed Eccellenza >10%, vengono rimodulati in Soglia ≥ 1%, Target 3% ed Eccellenza >5%. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. L'indicatore "Percentuale di eventi per gli studenti, con la partecipazione delle imprese" è rimodulato per il 2021 e 2022 in "Percentuale di eventi per gli studenti, con la partecipazione delle imprese sul totale degli eventi organizzati per gli studenti".
					Percentuale di eventi per gli studenti, con la partecipazione delle imprese sul totale degli eventi organizzati per gli studenti	ANNO 2021 QUANTITATIVO	Almeno 5%	10%	> 10%			
					ANNO 2022 QUANTITATIVO	Almeno 5%	10%	> 10%				
Dipartimento di Giurisprudenza	311	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	OBBIETTIVO DIPARTIMENTALE: Aumentare il numero di immatricolati e di iscritti e ampliare il bacino d'utenza	Aumentare il numero di immatricolati e di iscritti nei corsi di laurea triennale a ciclo unico e ampliare il bacino d'utenza	Aumento del numero di iscritti ai corsi del Dipartimento: percentuale	ANNO 2020 QUANTITATIVO	0,5%	1%	> 1%		NO	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1%	2%	> 2%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	2%	3%	> 3%			
Dipartimento di Giurisprudenza	251	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	Riduzione degli studenti fuori corso e contenimento del tasso di abbandono	Riduzione degli studenti fuori corso e degli abbandoni dei corsi del Dipartimento	ANNO 2020 QUANTITATIVO	≥ 0,5 %	1%	> 1%	4	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	≥ 1%	2%	> 2%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	≥ 2%	3%	> 3%			
Dipartimento di Giurisprudenza	312	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Favorire nuove modalità di approccio alla ricerca e alla comunicazione scientifica anche attraverso l'adesione alle Policy di Open Access ed, in generale, di Open Science	Sviluppare la qualità della Ricerca e la sua dimensione internazionale	N° di monografie e contributi, anche in lingua straniera, pubblicate da case editrici scientifiche, di preferenza straniere o di rilevanza internazionale; N° di articoli in lingua straniera pubblicati su riviste di fascia A o indicizzate; Pubblicazioni in Open Access: Aumento percentuale dei contributi rilevanti	ANNO 2020 QUANTITATIVO	0,50%	1%	> 1%		NO	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1%	2%	> 2%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	2%	3%	> 3%			
Dipartimento di Giurisprudenza	314	ACCREScere LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	Aumentare la formazione intersettoriale dei dottori di ricerca e la produzione di tesi di dottorato interdisciplinari	/	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	/		NO	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "N° di tesi con doppio tutor in almeno due SSD diversi/ n° pubblicazioni rilevanti in due o più SSD: percentuale", con valori Soglia 0,5%, Target 1% ed Eccellenza >1%.
					N° di tesi con doppio tutor in almeno due SSD diversi/ n° pubblicazioni rilevanti in due o più SSD: percentuale	ANNO 2021 QUANTITATIVO	1%	2%	> 2%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	2%	3%	> 3%			

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
Dipartimento di Giurisprudenza	252	ACCRESCIERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	Prevedere un ufficio amministrativo di supporto alla ricerca internazionale: Creazione di un servizio dipartimentale finalizzato a supportare le attività di ricerca, specialmente di gruppi di rilevanza internazionale, ivi incluso il coordinamento e il supporto informativo, la pubblicizzazione dei risultati, il collegamento con attività di terza missione e la risoluzione di criticità gestionali	/	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	/	/	/	5	SI	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "Avvio delle procedure di individuazione del personale (Data di realizzazione)", con valori Soglia "entro il 31/12/2020", Target "entro il 30/11/2020" ed Eccellenza "entro il 15/11/2020".
					Definizione organigramma ufficio (Data di realizzazione)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre 2021	entro il 30 Novembre 2021	entro il 15 Novembre 2021			
					Operatività ufficio (Data di realizzazione)	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre 2022	entro il 30 Novembre 2022	entro il 15 Novembre 2022			
Dipartimento di Giurisprudenza	253	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Definizione dei percorsi di ricerca anche alla luce delle criticità del tessuto territoriale di riferimento	Eventi di sensibilizzazione sul territorio e diffusione dei risultati della ricerca nella società civile, ivi inclusa la presentazione di proposte normative (o regolamentari) basate sui risultati della ricerca e offerte al decisore pubblico; numero di articoli su quotidiani, interviste, incontri/dibattito aperti al territorio: Aumento percentuale degli eventi, proposte, articoli, ecc...	ANNO 2020 QUANTITATIVO	0,80%	1%	> 1%	5	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1%	2%	> 2%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	2%	3%	> 3%			
Dipartimento di Giurisprudenza	254	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Potenziamento dei corsi di alta formazione e attivazione di corsi aperti alla cittadinanza attraverso un'organizzazione con alternanza tra moduli di approfondimento riservati agli iscritti e incontri pubblici, nonché potenziamento della comunicazione agli insegnanti delle scuole superiori	N° di soggetti iscritti ai corsi di alta formazione	ANNO 2020 QUANTITATIVO	18	20	> 20	4	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	18 + 1	20 + 1	> 20 + 1			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	18 + 3	20 + 3	> 20 + 3			
Dipartimento di Giurisprudenza	255	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Riordinare e ottimizzare le convenzioni stipulate con i soggetti che svolgono le loro attività in settori di terza missione	Definizione di un modello di convenzione che metta in evidenza gli obiettivi di public engagement del Dipartimento (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre 2020	entro il 30 Novembre 2020	entro il 15 Novembre 2020	4	SI	
					Formalizzazione dei rapporti con soggetti già coinvolti nelle attività di terza missione del Dipartimento: Conclusione convenzioni (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	1 entro il 31 Dicembre 2021	1 entro il 30 Novembre 2021	1 entro il 15 Novembre 2021			
						ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	2 entro il 31 Dicembre 2022	2 entro il 30 Novembre 2022	2 entro il 15 Novembre 2022			
Dipartimento di Giurisprudenza	256	POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	Incentivare la mobilità internazionale di studenti/dottorandi/docenti e ricercatori, riconoscendo agli studenti integralmente i crediti conseguiti nella sede ospitante (con il recupero dei CFU in eccedenza come crediti liberi o crediti acquisiti in materie a scelta o affini a quelle sostenute all'estero) e ai dottorandi/docenti e ricercatori le attività di ricerca svolte all'estero e per la pubblicazione di prodotti con coautori internazionali	1) N° di giorni per attività di ricerca svolti all'estero da dottorandi, docenti e ricercatori: Aumento dei valori di mobilità di dottorandi, docenti e ricercatori in termini di giorni all'estero su base annuale 2) N° di CFU conseguiti all'estero per gli studenti: aumento percentuale per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1) ≥ 1% 2) ≥ 1%	1) 2% 2) 2%	1) > 2% 2) > 2%	5	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1) ≥ 1,5% 2) ≥ 1,5%	1) 3% 2) 3%	1) > 3% 2) > 3%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	1) ≥ 2,5% 2) ≥ 2,5%	1) 5% 2) 5%	1) > 5% 2) > 5%			
Dipartimento di Giurisprudenza	257	POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri	Costituire l'Unità operativa dipartimentale per la ricerca internazionale, dotata di adeguate competenze linguistiche e dedicata all'organizzazione di servizi informativi, di comunicazione e di accoglienza e, in genere, alle attività correlate all'internazionalizzazione in collaborazione con il competente ufficio di Ateneo e di supporto alla Commissione Erasmus del Dipartimento	Rilevazione diretta del livello di soddisfazione degli studenti incoming e dei visiting professor al termine del soggiorno, rilevata in forma anonima e volontaria ed esaminata su base annuale	ANNO 2020 QUANTITATIVO	≥ 20%	40%	> 40%	5	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	≥ 30%	45%	> 45%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	≥ 40%	55%	> 55%			
Dipartimento di Giurisprudenza	259	POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Favorire la programmazione di corsi di studio che rilascino titoli congiunti o doppi titoli, corsi in lingua inglese, MOOC, etc...	Promuovere le procedure per il conseguimento del doppio titolo di Dottorato	Numero di dottorandi che conseguono il doppio titolo: Aumento percentuale	/	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	5	SI	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "Numero di dottorandi che conseguono il doppio titolo: Aumento percentuale", con valori Soglia 0,5%, Target 1% ed Eccellenza >1%.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1%	2%	> 2%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	2%	3%	> 3%			

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
Dipartimento di Ingegneria	260	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	Revisione dei percorsi formativi per una formazione aggiornata e legata alla richiesta del mercato del lavoro.	IOD1,1= numero di corsi laurea modificati e attivati	ANNO 2020 QUANTITATIVO	IOD1,1 = 1	IOD1,1 > 1	IOD1,1 > 1 entro il 15 Novembre	4	SI	
					IOD1,2A = numero di immatricolati ai corsi di laurea di nuova attivazione (in prima applicazione): percentuale rispetto alla Numerosità di riferimento dell'Area di Riferimento (DM 6/2019 Allegato D) calcolato come media degli iscritti alle Lauree Magistrali a conclusione del ciclo di studi (biennio); IOD1,3 = variazione percentuale annua degli immatricolati ai corsi di studio modificati o di nuova attivazione calcolata come rapporto fra la differenza del numero di immatricolati nell'anno x e (x-1) rispetto al numero di immatricolati nell'anno (x-1)	ANNO 2021 QUANTITATIVO	IOD1,2 Tra 10% e 20% IOD1,3 Tra 0,05 e 0,1	IOD1,2 = 20% IOD1,3 = 0,1	IOD1,2 > 20% IOD1,3 > 0,1			
					IOD1,2B = numero di immatricolati ai corsi di laurea di nuova attivazione (in prima applicazione): percentuale rispetto alla Numerosità di riferimento dell'Area di Riferimento (DM 6/2019 Allegato D) calcolato come media degli immatricolati alle Lauree Triennali a conclusione del ciclo di studi (triennio); IOD1,3 = variazione percentuale annua degli immatricolati ai corsi di studio modificati o di nuova attivazione calcolata come rapporto fra la differenza del numero di immatricolati nell'anno x e (x-1) rispetto al numero di immatricolati nell'anno (x-1)	ANNO 2022 QUANTITATIVO	IOD1,2 Tra 10% e 20% IOD1,3 Tra 0,05 e 0,1	IOD1,2 = 20% IOD1,3 = 0,1	IOD1,2 > 20% IOD1,3 > 0,1			
Dipartimento di Ingegneria	261	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	Ridurre la dispersione didattica	IOD2,1 a) variazione della percentuale di studenti che acquisiscono 40 CFU nel primo anno di corso nell' a.a. x rispetto all' a.a. (x-1); per Ingegneria Industriale e Ingegneria Elettronica e Informatica e b) variazione della percentuale di studenti che acquisiscono 40 CFU nel primo anno di corso nell' a.a. x rispetto all' a.a. (x-1); per Ingegneria Civile e dei Sistemi Edilizi; IOD2,2 = variazione della percentuale degli studenti che proseguono al secondo anno nello stesso corso nell' a.a. x rispetto all' a.a. (x-1), per anno; IOD2,3 = variazione della percentuale di immatricolati che si laureano entro la normale durata del corso ed entro un anno oltre la durata normale del corso nell' a.a. x rispetto all' a.a. (x-1); IOD2,4 = numero di Dottorandi di ricerca e assegnisti di ricerca impegnati in attività di tutorato per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	IOD2,1 a) Tra 4% e 8% per Ingegneria Industriale e Ingegneria Elettronica e Informatica; IOD2,1 b) Tra 3% e 6% per Ingegneria Civile e dei Sistemi Edilizi; IOD2,2 Tra 1,5% e 3%; IOD2,3 Tra 0% e 1,5%; IOD2,4 = 1	IOD2,1 a) = 8% per Ingegneria Industriale e Ingegneria Elettronica e Informatica; IOD2,1 b) = 6% per Ingegneria Civile e dei Sistemi Edilizi; IOD2,2 = 3%; IOD2,3 = 1,5%; IOD2,4 = 2	IOD2,1 a) > 8% per Ingegneria Industriale e Ingegneria Elettronica e Informatica; IOD2,1 b) > 6% per Ingegneria Civile e dei Sistemi Edilizi; IOD2,2 > 3%; IOD2,3 > 1,5%; IOD2,4 > 2	4	SI	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/09/2020. I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "variazione della percentuale di immatricolati che si laureano entro la normale durata del corso ed entro un anno oltre la durata normale del corso nell' a.a. x rispetto all' a.a. (x-1)" da Soglia 1,5% ≤ x < 3%, Target 3% ed Eccellenza > 3%, vengono rimodulati in Soglia 0 ≤ x < 1,5%, Target 1,5 % ed Eccellenza > 1,5 %. Si rimodula, inoltre, l'indicatore "numero di dottorandi di ricerca impegnati in attività di tutorato per anno (cod.411)" in "numero di dottorandi di ricerca e assegnisti di ricerca impegnati in attività di tutorato per anno"; i relativi valori di Soglia, Target ed Eccellenza restano, invece, invariati. L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: I valori di Soglia, Target ed Eccellenza degli indicatori dell'obiettivo sono rimodulati nel seguente modo: - l'indicatore "variazione della percentuale di studenti che acquisiscono 40 CFU nel primo anno di corso nell' a.a. x rispetto all' a.a. (x-1): per Ingegneria Industriale e Ingegneria Elettronica e Informatica" da Soglia 4% ≤ x < 8%, Target 8% ed Eccellenza > 8% a Soglia tra -4 ≤ x < 4%, Target 4 % ed Eccellenza > 4 %, sia per l'anno 2021 che 2022; - l'indicatore "variazione della percentuale di studenti che acquisiscono 40 CFU nel primo anno di corso nell' a.a. x rispetto all' a.a. (x-1): per Ingegneria Civile e dei Sistemi Edilizi" da Soglia 3% ≤ x < 6%, Target 6% ed Eccellenza > 6% a Soglia -20 ≤ x < -10%, Target -10 % ed Eccellenza > -10 %, sia per l'anno 2021 che 2022; - l'indicatore "variazione della percentuale di immatricolati che si laureano entro la normale durata del corso ed entro un anno oltre la durata normale del corso nell' a.a. x rispetto all' a.a. (x-1)" per l'anno 2021 da Soglia 2,5% ≤ x < 5%, Target 5% ed Eccellenza > 5% a Soglia 1,5 ≤ x < 2,5%, Target 2,5 % ed Eccellenza > 2,5 %, per il 2022 da Soglia 3,5% ≤ x < 7%, Target 7% ed Eccellenza > 7% a Soglia 2,5 ≤ x < 3,5%, Target 3,5 % ed Eccellenza > 3,5 %. Si rimodula, inoltre, il titolo dell'indicatore per gli anni 2021 e 2022 da "numero di dottorandi di ricerca impegnati in attività di tutorato per anno" a "numero di dottorandi di ricerca e assegnisti di ricerca impegnati in attività di tutorato per anno".
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	IOD2,1 a) Tra -4% e 4% per Ingegneria Industriale e Ingegneria Elettronica e Informatica; IOD2,1 b) Tra -20 ≤ x < -10% per Ingegneria Civile e dei Sistemi Edilizi; IOD2,2 Tra 1,5% e 3%; IOD2,3 Tra 1,5% e 2,5%; IOD2,4 = 1	IOD2,1 a) = 4% per Ingegneria Industriale e Ingegneria Elettronica e Informatica; IOD2,1 b) = -10% per Ingegneria Civile e dei Sistemi Edilizi; IOD2,2 = 3%; IOD2,3 = 2,5%; IOD2,4 = 2	IOD2,1 a) > 4% per Ingegneria Industriale e Ingegneria Elettronica e Informatica; IOD2,1 b) > -10% per Ingegneria Civile e dei Sistemi Edilizi; IOD2,2 > 3%; IOD2,3 > 2,5%; IOD2,4 > 2			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	IOD2,1 a) Tra -4% e 4% per Ingegneria Industriale e Ingegneria Elettronica e Informatica; IOD2,1 b) Tra -20 ≤ x < -10% per Ingegneria Civile e dei Sistemi Edilizi; IOD2,2 Tra 1,5% e 3%; IOD2,3 Tra 2,5 % e 3,5%; IOD2,4 = 1	IOD2,1 a) = 4% per Ingegneria Industriale e Ingegneria Elettronica e Informatica; IOD2,1 b) = -10% per Ingegneria Civile e dei Sistemi Edilizi; IOD2,2 = 3%; IOD2,3 = 3,5%; IOD2,4 = 2	IOD2,1 a) > 4% per Ingegneria Industriale e Ingegneria Elettronica e Informatica; IOD2,1 b) > -10% per Ingegneria Civile e dei Sistemi Edilizi; IOD2,2 > 3%; IOD2,3 > 3,5%; IOD2,4 > 2			

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
Dipartimento di Ingegneria	315	ACCRESCERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	Potenziare la ricerca scientifica interdisciplinare	IOR1,1 = variazione percentuale rispetto all'anno precedente del numero di prodotti della ricerca presenti sulla piattaforma IRIS di Ateneo a carattere interdisciplinare che coinvolgono autori appartenenti ad almeno due SSD diversi; IOR1,2 = numero di tesi di dottorato di carattere interdisciplinare avviate, per ciclo per ciascun corso di dottorato (Data di realizzazione); IOR1,3 = numero di incontri per anno organizzati tra i ricercatori appartenenti a gruppi di ricerca differenti.	ANNO 2020 QUANTITATIVO	IOR1,1 -65% ≤ x < -55%; IOR1,2 = 1 entro il 31 Dicembre IOR1,33 = 1	IOR1,1 = -55%; IOR1,2 =1 entro il 30 Novembre IOR1,33 = 2	IOR1,1 > -55%; IOR1,2 > 1 IOR1,33 > 2		NO	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020 L'indicatore dell'obiettivo "numero di articoli di carattere interdisciplinare che coinvolgono almeno due SSD diversi: aumento percentuale per anno x rispetto all'anno x+1" viene rimodulato in "variazione percentuale rispetto all'anno precedente del numero di prodotti della ricerca presenti sulla piattaforma IRIS di Ateneo a carattere interdisciplinare che coinvolgono autori appartenenti ad almeno due SSD diversi.". Vengono rimodulati per il 2020 anche i valori di Soglia, Target ed Eccellenza da Soglia +5% ≤ x < +10%, Target +10% ed Eccellenza > +10% a Soglia -65% ≤ x < -55%, Target uguale a -55% ed Eccellenza maggiore di -55%. L'indicatore "Numero di tesi di dottorato di carattere interdisciplinare avviate che coinvolgono docenti tutor di SSD diversi, per ciclo per ciascun corso di dottorato (Data di realizzazione)" viene rimodulato in "numero di tesi di dottorato di carattere interdisciplinare avviate (Data di realizzazione)"; i relativi valori di Soglia, Target ed Eccellenza restano invariati. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. - l'indicatore "numero di articoli di carattere interdisciplinare che coinvolgono almeno due SSD diversi" è rimodulato, per tutto il triennio, in "variazione percentuale rispetto all'anno precedente del numero di prodotti della ricerca presenti sulla piattaforma IRIS di Ateneo a carattere interdisciplinare che coinvolgono autori appartenenti ad almeno due SSD diversi"; - l'indicatore "numero di tesi di dottorato di carattere interdisciplinare avviate che coinvolgono docenti tutor di SSD diversi" è rimodulato, per tutto il triennio, in "numero di tesi di dottorato di carattere interdisciplinare avviate (Data di realizzazione)".
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	IOR1,1 Tra +5% e +10%; IOR1,2 = 1 entro il 31 Dicembre IOR1,33 = 1	IOR1,1 = +10%; IOR1,2 =1 entro il 30 Novembre IOR1,33 = 2	IOR1,1 > +10%; IOR1,2 > 1 IOR1,33 > 2			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	IOR1,1 Tra +5% e +10%; IOR1,2 = 1 entro il 31 Dicembre IOR1,33 = 1	IOR1,1 = +10%; IOR1,2 =1 entro il 30 Novembre IOR1,33 = 2	IOR1,1 > +10%; IOR1,2 > 1 IOR1,33 > 2			
Dipartimento di Ingegneria	316	ACCRESCERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	Accrescere la visibilità internazionale della ricerca dipartimentale	IOR2,1A = numero di pubblicazioni su riviste di classe A nel triennio 2020-2022 IOR2,1B = variazione percentuale rispetto all'anno precedente del numero di pubblicazioni su riviste di classe Q1; IOR2,2 = variazione percentuale rispetto al 2019 del numero di prodotti della ricerca presenti sulla piattaforma IRIS di Ateneo con autori afferenti ad istituzioni di ricerca estere nel triennio 2020-22; IOR2,3 = numero di iniziative destinate ai dottorandi di ricerca per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	IOR2,1B -56% ≤ x < -46% IOR2,3 = 1 entro il 31 Dicembre	IOR2,1 B - 46% IOR2,3 =1 entro il 30 Novembre	IOR2,1B > -46% IOR2,3 >1		NO	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2311 del 21/10/2020 L'indicatore "numero di pubblicazioni su riviste Q1: aumento percentuale per anno x rispetto all'anno x-1" viene rimodulato in "variazione percentuale rispetto all'anno precedente del numero di pubblicazioni su riviste di classe Q1 ". Vengono rimodulati per il 2020 anche i valori di Soglia, Target ed Eccellenza da Soglia +5% < x < +10%, Target +10% ed Eccellenza >+10% a Soglia -56% ≤ x < -46%, Target -46% ed Eccellenza >-42%. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. L'indicatore "numero di pubblicazioni su riviste Q1" è rimodulato per tutto il triennio in "variazione percentuale rispetto all'anno precedente del numero di pubblicazioni su riviste di classe Q1".
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	IOR2,1B Tra +5% e +10% IOR2,3 = 1 entro il 31 Dicembre	IOR2,1B = +10% IOR2,3 =1 entro il 30 Novembre	IOR2,1B > +10% IOR2,3 >1			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	IOR2,1A = 2 IOR2,1B = Tra +5% e +10% IOR2,2 Tra 8% e 15% IOR2,3 = 1 entro il 31 Dicembre	IOR2,1A = 3 IOR2,1B = +10% IOR2,2 =15% IOR2,3 =1 entro il 30 Novembre	IOR2,1A > 3 IOR2,1B > +10% IOR2,2 >15% IOR2,3 >1			

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
Dipartimento di Ingegneria	262	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Rafforzare il ruolo e la presenza del Dipartimento sul territorio	IOTM1,1 = numero di attività per anno di Public engagement/analogo numero riferito all'anno precedente;	ANNO 2020 QUANTITATIVO	IOTM1,1 = 1;	IOTM1,1 = 1,1 ;	IOTM1,1 > 1,1 ;	5	SI	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. L'indicatore dell'obiettivo "numero di ore dedicate a corsi di aggiornamento professionale per anno/analogo numero riferito all'anno precedente organizzati con ordini professionali" viene rimodulato in "numero di incontri di formazione continua per aggiornamento professionale/analogo numero riferito all'anno precedente organizzati con ordini professionali". L'indicatore "Incremento percentuale annuo delle attività conto terzi" viene invece eliminato per l'anno 2020. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. - l'indicatore "numero di incontri di formazione continua per aggiornamento professionale/analogo numero riferito all'anno precedente organizzati con ordini professionali" è rimodulato, per tutto il triennio, in "numero di incontri dedicati ad attività di formazione permanente/analogo numero riferito all'anno precedente": - Per l'indicatore "Incremento percentuale annuo delle attività conto terzi" i valori soglia, target ed eccellenza almeno per il 2021 vengono rimodulati da SOGLIA tra 2,5% e 5%, TARGET =5% , ECCELLENZA >5% a SOGLIA tra 0% e 2%, TARGET =2% , ECCELLENZA > 2%. I valori dell' indicatore per l'anno 2022 rimangono inalterati.
					IOTM1,3 = numero di incontri dedicati ad attività di formazione permanente/analogo numero riferito all'anno precedente;		IOTM1,3 = 1	IOTM1,3 = 1,1 ;	IOTM1,3 > 1,1			
					IOTM1,1 = numero di attività per anno di Public engagement/analogo numero riferito all'anno precedente;	ANNO 2021 QUANTITATIVO	IOTM1,1 = 1 ; IOTM1,3 = 1 ; IOTM1,4 Tra 0% e 2%	IOTM1,1 = 1,1 ; IOTM1,3 = 1,1 ; IOTM1,4 = 2%	IOTM1,1 > 1,1 ; IOTM1,3 > 1,1 ; IOTM1,4 > 2%			
IOTM1,2 = numero di docenti coinvolti in tavoli tecnici, comitati, ecc. con finalità anche di terza missione/numero docenti del Dipartimento (al numeratore, i docenti impegnati in n attività vengono contati n volte);	ANNO 2022 QUANTITATIVO	IOTM1,1 = 1 ; IOTM1,2 = 0,1 IOTM1,3 = 1 ; IOTM1,4 tra 2,5% e 5%	IOTM1,1 = 1,1 ; IOTM1,2 = 0,2 IOTM1,3 = 1,1 ; IOTM1,4 = 5%	IOTM1,1 > 1,1 ; IOTM1,2 > 0,2 IOTM1,3 > 1,1 ; IOTM1,4 > 5%								
IOTM1,3 = numero di incontri dedicati ad attività di formazione permanente/analogo numero riferito all'anno precedente);			IOTM1,4 = Incremento percentuale annuo delle attività conto terzi									
Dipartimento di Ingegneria	263	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Supportare gli spin-off accademici e universitari		ANNO 2020 QUANTITATIVO	IOTM2,1 = 1 entro il 31 Dicembre	IOTM2,1 = 1 entro il 30 Novembre	IOTM2,1 > 1	4	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. - l'indicatore "numero di eventi organizzati in Dipartimento di attività formativa e informativa sulle forme di imprenditorialità accademica tenuti dall'unità Operativa sul Trasferimento Tecnologico di Ateneo attività di Public engagement per anno/analogo numero riferito all'anno precedente" è rimodulato, per il triennio, in "numero di eventi organizzati in Dipartimento di attività formativa e informativa sulle forme di imprenditorialità accademica anche in collaborazione con l'unità Operativa sul Trasferimento Tecnologico di Ateneo". Per il 2020 i valori soglia, target ed eccellenza rimangono invariati; per il 2021 e 22 vengono rimodulati da soglia 1 entro il 31 dicembre, target 1 entro il 30 novembre, eccellenza >1, a soglia 1 entro il 31 dicembre, target 2 entro il 30 novembre, eccellenza >2. - l'indicatore "numero di eventi organizzati in Dipartimento rivolti a soggetti pubblici e privati per promuovere le attività degli spin-off, per anno" è eliminato e raggruppato con l'indicatore precedente.
					IOTM2,1 = numero di eventi organizzati in Dipartimento di attività formativa e informativa sulle forme di imprenditorialità accademica anche in collaborazione con l'unità Operativa sul Trasferimento Tecnologico di Ateneo;		ANNO 2021 QUANTITATIVO	IOTM2,1 = 1 entro il 31 Dicembre	IOTM2,1 = 2 entro il 30 novembre			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	IOTM2,1 = 1 entro il 31 Dicembre	IOTM2,1 = 2 entro il 30 novembre	IOTM2,1 > 2			
Dipartimento di Ingegneria	264	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza e per la rilevazione sistematica della qualità percepita	/	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	/	5	SI	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: Per l'anno 2021 l'indicatore "Realizzazione e diffusione dell'applicazione: tempo in mesi", con Soglia 18 < x ≤ 30 mesi, Target 18 mesi ed Eccellenza 9 ≤ x < 18 mesi, viene rimodulato in "Realizzazione e diffusione dell'applicazione: data di realizzazione", con Soglia 31/12/2021, Target 31/10/2021 ed Eccellenza 30/09/2021. Inoltre, solo per l'anno 2021 viene eliminato l'indicatore "Numero di rilevazioni periodiche del grado di soddisfazione degli studenti (all'anno a partire dalla messa in funzione della piattaforma)".
					IOMS1,1 = data per la realizzazione e la diffusione dell'applicazione	ANNO 2021 QUANTITATIVO	IOMS1,1 31/12/2021	IOMS1,1 31/10/2021	IOMS1,1 30/09/2021			
					IOMS1,2 = numero di rilevazioni periodiche del grado di soddisfazione degli studenti	ANNO 2022 QUANTITATIVO	IOMS1,2 = 1	IOMS1,2 = 2	IOMS1,2 > 2			

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
Dipartimento di Ingegneria	265	POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, docenti e personale tecnico	IOLST1,1 = numero di studenti che consegue almeno 12 CFU all'estero durante la durata normale del corso; IOLST1,2 = numero di dottorandi che trascorre un periodo di studio di almeno 3 mesi all'estero, anche in smartworking con relativa autorizzazione, per ciascun corso di dottorato.	ANNO 2020 QUANTITATIVO	IOLST1,1 = 3; IOLST1,2 ≥ 1	IOLST1,1 = 5; IOLST1,2 = 2	IOLST1,1 > 5; IOLST1,2 > 2	5	SI	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. L'indicatore dell'obiettivo "numero di studenti regolari che consegue almeno 12 CFU all'estero l'anno, durante la durata normale del corso; per Corso di studio Triennale" viene rimodulato in "numero di studenti che consegue almeno 12 CFU all'estero durante la durata normale del corso". Vengono rimodulati anche i valori di Soglia, Target ed Eccellenza da Soglia ≥ 1, Target 2 ed Eccellenza > 2 a Soglia ≥ 3, Target uguale a 5 ed Eccellenza > 5. L'indicatore "numero di studenti regolari che consegue almeno 12 CFU all'estero l'anno, durante la durata normale del corso; per Corso di studio Magistrale" viene eliminato. Mentre si rimodulano i valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore "numero di dottorandi che trascorre un periodo di studio di almeno 3 mesi all'estero: percentuale per ciclo di dottorato" da Soglia 25% ≤ x < 50%, Target 50% ed Eccellenza > 50% a Soglia ≥ 1 per anno per ciascun corso di dottorato, Target uguale a 2 per anno per ciascun corso di dottorato ed Eccellenza > 2 per anno per ciascun corso di dottorato. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. - Gli indicatori "a) numero di studenti regolari che consegue almeno 12 CFU all'estero l'anno, durante la durata normale del corso; per Corso di studio Triennale" con valori per il 2021 soglia Almeno 1, target 2, eccellenza > 2, per il 2022 soglia Almeno 2, target 3, eccellenza > 3 e "b) numero di studenti regolari che consegue almeno 12 CFU all'estero l'anno, durante la durata normale del corso; per Corso di studio Magistrale" con valori per il 2021 soglia Almeno 1, target 2, eccellenza > 2, per il 2022 soglia Almeno 2, target 3, eccellenza > 3, sono raggruppati in un unico indicatore "numero di studenti che consegue almeno 12 CFU all'estero durante la durata normale del corso", con con valori per il 2022 soglia 3, target 5, eccellenza > 5. Per il 2021 è eliminato; - l'indicatore "numero di dottorandi che trascorre un periodo di studio di almeno 3 mesi all'estero: percentuale per ciclo di dottorato" è rimodulato anche per il 2021 e 2022 in "numero di dottorandi che trascorre un periodo di studio di almeno 3 mesi all'estero, anche in smartworking con relativa autorizzazione, per ciascun corso di dottorato".
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	IOLST1,2 ≥ 1	IOLST1,2 = 2	IOLST1,2 > 2			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	IOLST1,1 = 3; IOLST1,2 ≥ 1	IOLST1,1 = 5; IOLST1,2 = 2	IOLST1,1 > 5; IOLST1,2 > 2			
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale (DIMED)	266	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	Costituire un Osservatorio della didattica al fine di monitorare l'offerta formativa	Numero di incontri annuali dell'Osservatorio della Didattica	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	> 2	4	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	> 2			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	> 2			
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale (DIMED)	317	ACCRESCERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	Potenziare le sinergie tra le diverse aree scientifiche presenti in Dipartimento aumentando il n. di pubblicazioni tra ricercatori appartenenti ad aree disciplinari differenti	Numero di pubblicazioni su riviste internazionali peer reviewed tra ricercatori appartenenti ad aree disciplinari differenti in ambito dipartimentale: incremento percentuale rispetto all'anno precedente	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1% ≤ x < 2%	2%	> 2%		NO	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero di pubblicazioni su riviste internazionali peer reviewed tra ricercatori appartenenti ad aree disciplinari differenti in ambito dipartimentale: incremento percentuale rispetto all'anno precedente" da Soglia 2% ≤ x < 4%, Target 4% ed Eccellenza > 4% vengono rimodulati in Soglia 1% ≤ x < 2%, Target 2% ed Eccellenza > 2%. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori soglia, target ed eccellenza vengono rimodulati per il 2021 e 22 da soglia 2% ≤ x < 4%, target 4%, eccellenza > 4% a soglia 1% ≤ x < 2%, target 2%, eccellenza > 2%.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1% ≤ x < 2%	2%	> 2%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	1% ≤ x < 2%	2%	> 2%			
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale (DIMED)	267	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement	Sostenere percorsi di incontro con gli stakeholder esterni (Istituzioni locali e Ordini professionali) attraverso la programmazione di iniziative finalizzate all'inserimento lavorativo	Numero iniziative l'anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	3	4	SI	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero iniziative l'anno" da Soglia 4, Target 5 ed Eccellenza > 5, vengono rimodulati in Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza 3. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori soglia, target ed eccellenza vengono rimodulati per il 2021 e 22 da soglia 4, target 5, eccellenza > 5 a soglia 1, target 2, eccellenza 3.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	3			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	3			

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale (DIMED)	268	POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti attraverso esperienze di studio e formazione all'estero	N° di studenti e/o specializzandi e/o dottorandi l'anno in mobilità transazionale	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	4	5	SI	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "N° di studenti e/o specializzandi e/o dottorandi l'anno in mobilità transazionale" da Soglia 18, Target 20 ed Eccellenza > 20 vengono rimodulati in Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza 4. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori soglia, target ed eccellenza vengono rimodulati per il 2021 e 22 da soglia 18, target 20, eccellenza > 20 a soglia 1, target 2, eccellenza 4.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	4			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	4			
Dipartimento di Patologia Umana dell'Adulto e dell'Età Evolutiva	269	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo	Numero incontri l'anno con Parti Sociali, Ordini Professionali, Stakeholder esterni	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	>2	4	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	>2			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	>2			
Dipartimento di Patologia Umana dell'Adulto e dell'Età Evolutiva	270	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	Integrare le attività con nuovi percorsi che prevedono, anche attraverso forme di tutorato, l'utilizzo di metodologie, tecnologie e ambienti didattici innovativi e stimolanti che servano da ausilio alla formazione dello studente	Numero iniziative l'anno (Laboratori di simulazione clinica, Incontri formativi su nuove tecnologie strumentali e di management sanitario e Risk Management)	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	>2	5	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	>2			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	1	2	>2			
Dipartimento di Patologia Umana dell'Adulto e dell'Età Evolutiva	271	POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo per migliorare la qualità dell'istruzione e garantire una formazione professionale aggiornata alle capacità e competenze richieste dal mercato globale.	Numero di studenti e/o dottorandi e/o ricercatori e/o docenti e/o personale tecnico amministrativo (Erasmus, Erasmus plus, Visiting Professor - Visiting Research) per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	Almeno 1	2	>2	5	SI	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero di studenti e/o dottorandi e/o ricercatori e/o docenti e/o personale tecnico amministrativo (Erasmus, Erasmus plus, Visiting Professor - Visiting Research) per anno" da Soglia ≥ 5, Target 10 ed Eccellenza > 10 vengono rimodulati in Soglia >1, Target 2 ed Eccellenza >3. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori soglia, target ed eccellenza vengono rimodulati per il 2021 e 22 da Soglia ≥ 5, Target 10 ed Eccellenza > 10 vengono rimodulati in Soglia ≥ 1, Target 2 ed Eccellenza >3.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	Almeno 1	2	>2			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	Almeno 1	2	>2			
Dipartimento di Patologia Umana dell'Adulto e dell'Età Evolutiva	318	ACCREScere LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	Numero di pubblicazioni su riviste internazionali peer reviewed tra ricercatori appartenenti ad aree disciplinari differenti in ambito dipartimentale: percentuale incrementale annuale	ANNO 2020 QUANTITATIVO	tra 1% e 2%	2%	> 2%		NO	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. 2772/2020 del 10/12/2020: I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore "Numero di pubblicazioni su riviste internazionali peer reviewed tra ricercatori appartenenti ad aree disciplinari differenti in ambito dipartimentale: percentuale incrementale annuale" vengono rimodulati da Soglia < 5%, Target 5% ed Eccellenza > 5% a Soglia tra 1% e 2%, Target 2% ed Eccellenza > 2%. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori soglia, target ed eccellenza vengono rimodulati per il 2021 e 22 da Soglia < 5%, Target 5% ed Eccellenza > 5% a Soglia tra 1% e 2%, Target 2% ed Eccellenza > 2%.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	tra 1% e 2%	2%	> 2%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	tra 1% e 2%	2%	> 2%			
Dipartimento di Patologia Umana dell'Adulto e dell'Età Evolutiva	272	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement	Realizzare azioni di divulgazione scientifica, percorsi di orientamento e di placement presso gli istituti scolastici e, più in generale, gli stakeholder territoriali.	Numero iniziative l'anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	Almeno 2	5	> 5	4	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	Almeno 2	5	> 5			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	Almeno 2	5	> 5			
Dipartimento di Scienze Biomediche, Odontoiatriche e delle Immagini Morfologiche e Funzionali (BIOMORF)	273	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	Incremento dell'attività e-learning	Numero di corsi aderenti in modalità e-learning: incremento per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	+1	+2	>+2	5	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	+1	+2	>+2			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	+1	+2	>+2			

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
Dipartimento di Scienze Biomediche, Odontoiatriche e delle Immagini Morfologiche e Funzionali (BIOMORF)	274	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	Organizzazione di un Convegno annuale di Dipartimento su Nuove Strategie Formative.	Numero di partecipanti suddivisi tra docenti e studenti : Aumento dei docenti partecipanti per anno afferenti al Dipartimento	ANNO 2020 QUANTITATIVO	18%	20%	> 20%	4	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	18%	20%	> 20%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	18%	20%	> 20%			
Dipartimento di Scienze Biomediche, Odontoiatriche e delle Immagini Morfologiche e Funzionali (BIOMORF)	276	ACCREScere LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	Istituzionalizzazione all'interno del Dipartimento BIOMORF di momenti di confronto tra i ricercatori, con cadenza periodica, al fine di rafforzare le network di collaborazione interne al Dipartimento	Numero di incontri organizzati per anno: Incremento per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	+ 1	+ 2	> + 2	4	SI	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero di incontri organizzati per anno: Incremento per anno" da Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza >3 vengono rimodulati in Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza >2.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	+ 2	+ 3	> + 3			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	+ 2	+ 3	> + 3			
Dipartimento di Scienze Biomediche, Odontoiatriche e delle Immagini Morfologiche e Funzionali (BIOMORF)	277	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Organizzazione di eventi di pubblica divulgazione	Numero di eventi: Incremento per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	+ 1	> + 1	5	SI	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero di eventi per anno: Incremento per anno" da Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza > 3 vengono rimodulati in Target 1 ed Eccellenza >1.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	+ 2	+ 3	> + 3			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	+ 2	+ 3	> + 3			
Dipartimento di Scienze Chimiche Biologiche Farmaceutiche ed Ambientali (CHIBIOFARAM)	278	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	Monitorare e migliorare l'offerta formativa attraverso la costituzione dell'osservatorio della didattica di Dipartimento	Percentuale di Corsi di Studio del Dipartimento analizzati per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	Tra 10% e 20%	20%	> 20%	4	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	Tra 20% e 40%	40%	> 40%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	Tra 30% e 60%	60%	> 60%			
Dipartimento di Scienze Chimiche Biologiche Farmaceutiche ed Ambientali (CHIBIOFARAM)	279	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Assicurare una piena e fattiva partecipazione degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza	Avviare iniziative per migliorare l'offerta formativa attraverso il coinvolgimento degli studenti	Costituzione di un "Focus group" per la didattica e report (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre	entro il 30 Novembre	entro il 15 Novembre	4	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	1 entro il 31 Dicembre	1 entro il 30 Novembre	1 entro il 15 Novembre			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	1 entro il 31 Dicembre	1 entro il 30 Novembre	1 entro il 15 Novembre			
Dipartimento di Scienze Chimiche Biologiche Farmaceutiche ed Ambientali (CHIBIOFARAM)	319	ACCREScere LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	Implementare la ricerca interdisciplinare	Numero di progetti di ricerca presentati con il coinvolgimento di più Aree Scientifiche per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1	2	>2		NO	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	2	3	>3			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	3	4	>4			
Dipartimento di Scienze Chimiche Biologiche Farmaceutiche ed Ambientali (CHIBIOFARAM)	280	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Aumentare la visibilità delle raccolte museali del dipartimento e consentire la fruizione al pubblico	Messa a punto di un sistema multimediale per la fruibilità delle raccolte museali del Dipartimento: implementazione del portale MUniMe con il materiale presente nel Museo Cambria per la fruizione on-line delle collezioni museali	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	/	4	SI	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "Numero di visitatori nell'anno di riferimento", con valori Soglia 400, Target 500 ed Eccellenza >500. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. L'indicatore "Numero di visitatori nell'anno di riferimento" con valori per il 2021 soglia 500, target 600, eccellenza > 600, viene rimodulato, per il 2021, in indicatori "Messa a punto di un sistema multimediale per la fruibilità delle raccolte museali del Dipartimento: Implementazione del portale MUniMe con il materiale presente nel Museo Cambria per la fruizione on-line delle collezioni museali", con valori soglia 15/11/2021, target 31/10/2021, eccellenza 15/10/2021. Per il 2022 l'indicatore "Numero di visitatori nell'anno di riferimento" con valori soglia 600, target 700, eccellenza > 700, viene rimodulato in "numero di visite virtuali" con valori soglia tra 300 e 400, target 400, eccellenza > 400.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 15/11/2021	entro il 31/10/2021	entro il 15/10/2021			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	Numero di visitatori virtuali attraverso il sistema multimediale.	300 ≤ x < 400	400			

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
Dipartimento di Scienze Chimiche Biologiche Farmaceutiche ed Ambientali (CHIBIOFARAM)	281	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Realizzazione ed incremento del numero di eventi multimediali di Public Engagement	/	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	/	5	SI	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "Numero di eventi nell'anno di riferimento", con valori Soglia 50, Target 60 ed Eccellenza >60. L'obiettivo è rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. L'obiettivo "Aumentare il numero di eventi di Public Engagement" è rimodulato in "Realizzazione ed incremento del numero di eventi multimediali di Public Engagement". Anche l'indicatore "Numero di eventi nell'anno di riferimento" con valori per il 2021 soglia 60, target 70, eccellenza > 70 e per il 2022 soglia 70, target 80, eccellenza > 80 è rimodulato in "Numero di eventi multimediali nell'anno di riferimento" con valori per il 2021 soglia 2, target 3, eccellenza > 3 e per il 2022 soglia 3, target 4, eccellenza > 4.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	2	3	> 3			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	3	4	> 4			
Dipartimento di Scienze Cognitive, Psicologiche, Pedagogiche e Studi Culturali (COSPECS)	282	POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	Aumento della mobilità in entrata e in uscita degli studenti Erasmus	Numero delle pratiche studenti Erasmus (Mobilità Erasmus + studio- Erasmus+ Tirocinio- Erasmus + Incoming), per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	35	40	> 40	5	SI	L'obiettivo è rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. L'indicatore "Numero delle pratiche studenti Erasmus (Mobilità Erasmus + studio- Erasmus+ Tirocinio- Erasmus + Incoming), per anno" con valori soglia 40, target 45, eccellenza > 45 è eliminato per il 2021. Per il 2022 i valori soglia 45, target 50, eccellenza > 50 sono rimodulati in soglia 15, target 20, eccellenza 25.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	/	/	/			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	15	20	25			
Dipartimento di Scienze Cognitive, Psicologiche, Pedagogiche e Studi Culturali (COSPECS)	283	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	Incremento della presenza di insegnamenti sulla piattaforma e-learning Moodle d'Ateneo	Diffusione della presenza di insegnamenti in piattaforma: Percentuale	ANNO 2020 QUANTITATIVO	10%	12%	> 15%	5	SI	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Diffusione della presenza di insegnamenti in piattaforma: Percentuale" da Soglia 35%, Target 40% ed Eccellenza > 40% vengono rimodulati in Soglia 10%, Target 12% ed Eccellenza >15%.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	45%	55%	> 55%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	55%	70%	> 70%			
Dipartimento di Scienze Cognitive, Psicologiche, Pedagogiche e Studi Culturali (COSPECS)	320	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Migliorare il benessere degli studenti potenziando i servizi per il tempo libero, per la cultura e le attività sportive	Incremento postazioni studio per gli studenti e di siti dedicati alle arti performative	N° Postazioni studio per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	60	70	> 70		NO	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	70	90	> 90			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	90	100	> 100			
Dipartimento di Scienze Cognitive, Psicologiche, Pedagogiche e Studi Culturali (COSPECS)	321	ACCRESCIERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	Aumentare la partecipazione a progetti competitivi di interesse nazionale e/o internazionale (PRIN, SIR, ERC, programmi quadro, ecc.), come PI o responsabile di unità	Numero di progetti di ricerca approntati (e presentati in seno alla Commissione ricerca) da membri del Dipartimento nei bandi PRIN, per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	5	6	> 6		NO	L'obiettivo è rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori dell'indicatore "Numero di progetti di ricerca approntati (e presentati in seno alla Commissione ricerca) da membri del Dipartimento nei bandi PRIN, per anno" sono rimodulati per il 2021 da soglia 6, target 7, eccellenza > 7 a soglia 2, target 3, eccellenza 4 e per il 2022 da soglia 7, target 8, eccellenza > 8 a soglia 2, target 3, eccellenza 4.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	2	3	4			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	2	3	4			
Dipartimento di Scienze Cognitive, Psicologiche, Pedagogiche e Studi Culturali (COSPECS)	284	ACCRESCIERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Potenziare le infrastrutture per la ricerca con un piano pluriennale di investimenti volto al rinnovamento tecnologico e al potenziamento delle attrezzature scientifiche	Potenziamento del laboratorio sperimentale in essere e approntamento di nuovi laboratori di ricerca	Numero di laboratori in attività: Approntamento laboratorio di cinema e media (Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre	entro il 30 Novembre	entro il 15 Novembre	5	SI	
					Numero di laboratori in attività: Approntamento laboratorio di Neuroscienze (Data di realizzazione)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre	entro il 30 Novembre	entro il 15 Novembre			
					Numero di laboratori in attività: Potenziamento laboratorio NeuroInformatica e Scienze cognitive (Data di realizzazione)	ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre	entro il 30 Novembre	entro il 15 Novembre			
Dipartimento di Scienze Cognitive, Psicologiche, Pedagogiche e Studi Culturali (COSPECS)	322	ACCRESCIERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	Mantenimento del regolare flusso editoriale di riviste dipartimentali (5 riviste)	Riviste pubblicate con regolarità dal dipartimento (alcune annuali, altre semestrali, altre trimestrali) per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	4	5	> 5		NO	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	4	5	> 5			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	4	5	> 5			
Dipartimento di Scienze Cognitive, Psicologiche, Pedagogiche e Studi Culturali (COSPECS)	323	ACCRESCIERE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	Effettuare monitoraggio della ricerca dipartimentale offrendo servizi di counselling	Approntamento di strumenti di servizio per la ricerca e promozione del loro utilizzo da parte del personale ricercatore: Messa a punto di uno strumento informatico di pubblica utilità per la promozione della ricerca dipartimentale(Data di realizzazione)	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31 Dicembre 2020	entro il 30 Novembre 2020	entro il 15 Novembre 2020		NO	
					Approntamento di strumenti di servizio per la ricerca e promozione del loro utilizzo da parte del personale ricercatore: Percentuale di personale ricercatore che utilizza lo strumento	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	30% entro il 31 Dicembre 2021	30% entro il 30 Novembre 2021	30% entro il 15 Novembre 2021			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	50% entro il 31 Dicembre 2022	50% entro il 30 Novembre 2022	50% entro il 15 Novembre 2022			

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
Dipartimento di Scienze Cognitive, Psicologiche, Pedagogiche e Studi Culturali (COSPECS)	285	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Aumentare le attività di public engagement, con particolare riguardo per il territorio della città di Messina	Numero di attività ascrivibili al public engagement organizzate, per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	20	25	> 30	5	SI	L'obiettivo è rimodulato come da D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020. L'indicatore "Numero di attività ascrivibili al public engagement organizzate nel comune di ME, per anno" viene rimodulato in "Numero di attività ascrivibili al public engagement organizzate, per anno". Vengono rimodulati anche i relativi valori di Soglia, Target ed Eccellenza da Soglia 50, Target 60 ed Eccellenza > 60 a Soglia 20, Target 25 ed Eccellenza >30.
					Numero di attività ascrivibili al public engagement organizzate nel comune di ME, per anno	ANNO 2021 QUANTITATIVO	20	25	30			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	30	35	40			
Dipartimento di Scienze Cognitive, Psicologiche, Pedagogiche e Studi Culturali (COSPECS)	286	POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Favorire la programmazione di corsi di studio che rilascino titoli congiunti o doppi titoli, corsi in lingua inglese, MOOC, etc...	Attivazione di corsi MOOC (Massive Open Online Courses)	Numero di corsi MOOC attivati per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	1 entro il 31 Dicembre 2020	1 entro il 30 Novembre 2020	1 entro il 15 Novembre 2020	5	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori dell'indicatore "Numero di corsi MOOC attivati per anno" sono rimodulati per il 2021 da soglia 1, target 2, eccellenza > 2 in soglia 1 entro il 31 dicembre 2021, target 1 entro il 30 novembre 2021, eccellenza 1 entro il 15 novembre 2021 e, per il 2022 da soglia 2, target 3, eccellenza > 3 in soglia 1 entro il 31 dicembre 2022, target 1 entro il 30 novembre 2022, eccellenza 1 entro il 15 novembre 2022.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	1 entro il 31 dicembre 2021	1 entro il 30 novembre 2021	1 entro il 15 novembre 2021			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	1 entro il 31 dicembre 2022	1 entro il 30 novembre 2022	1 entro il 15 novembre 2022			
Dipartimento di Scienze Cognitive, Psicologiche, Pedagogiche e Studi Culturali (COSPECS)	288	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Incrementare i proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi	Mantenimento del flusso di ricerca conto terzi	Numero di nuovi progetti di ricerca conto terzi per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	1 entro il 31 Dicembre 2020	1 entro il 30 Novembre 2020	1 entro il 15 Novembre 2020	5	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori dell'indicatore "Numero di nuovi progetti di ricerca conto terzi per anno" sono rimodulati per il 2021 da soglia 1, target 2, eccellenza > 2 in soglia 1 entro il 31 dicembre 2021, target 1 entro il 30 novembre 2021, eccellenza 1 entro il 15 novembre 2021 e, per il 2022 da soglia 2, target 3, eccellenza > 3 in soglia 1 entro il 31 dicembre 2022, target 1 entro il 30 novembre 2022, eccellenza 1 entro il 15 novembre 2022.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	1 entro il 31 dicembre 2021	1 entro il 30 novembre 2021	1 entro il 15 novembre 2021			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	1 entro il 31 dicembre 2022	1 entro il 30 novembre 2022	1 entro il 15 novembre 2022			
Dipartimento di Scienze Matematiche e Informatiche, Scienze Fisiche e Scienze della Terra (MIFT)	290	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti	Incrementare le competenze trasversali dei docenti e degli studenti	Numero totale di CFU acquisiti da studenti dei CdS del Dip.to nell'anno solare da partecipazione ad attività per l'acquisizione di competenze trasversali (soft skills)	ANNO 2020 QUANTITATIVO	25	25 < x ≤ 50	> 50	4	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori soglia, target ed eccellenza dell'indicatore "Numero totale di CFU acquisiti da studenti del CdS del Dip.to nell'anno solare da partecipazione ad attività per l'acquisizione di competenze trasversali (soft skills)" sono stati rimodulati sulla base dei dati acquisiti nel corso del 2020, portandoli per il 2020 da soglia 8, target 15, eccellenza > 15 a soglia 25, target 25 < x ≤ 50, eccellenza > 50; per il 2021 da soglia 10, target 20, eccellenza > 20 a soglia 25, target 30 < x ≤ 55, eccellenza > 55; per il 2022 da soglia 15, target 30, eccellenza > 30 a soglia 30, target 30 < x ≤ 60, eccellenza > 60.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	25	30 ≤ x ≤ 55	> 55			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	30	30 < x ≤ 60	> 60			
Dipartimento di Scienze Matematiche e Informatiche, Scienze Fisiche e Scienze della Terra (MIFT)	291	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	Incrementare i contatti con gli studenti fuori corso per conoscere le difficoltà incontrate e sostenerli nel superamento delle stesse	Rapporto CFU/base iscritti (cfu acquisiti dall'intera base di studenti iscritti ai CdS del Dipartimento)	ANNO 2020 QUANTITATIVO	21	22 ≤ x ≤ 24	> 24	4	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori soglia, target ed eccellenza dell'indicatore "Rapporto CFU/base iscritti (cfu acquisiti dall'intera base di studenti iscritti ai CdS del Dipartimento)" sono stati rimodulati sulla base dei dati acquisiti nel corso del 2020, portandoli per il 2020 da soglia 10, target 20, eccellenza > 20 a soglia 21, target 22 ≤ x ≤ 24, eccellenza > 24; per il 2021 da soglia 12, target 22, eccellenza > 22 a soglia 22, target 23 ≤ x ≤ 25, eccellenza > 25; per il 2022 da soglia 15, target 24, eccellenza > 24 a soglia 23, target 24 ≤ x ≤ 26, eccellenza > 26.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	22	23 ≤ x ≤ 25	> 25			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	23	24 ≤ x ≤ 26	> 26			
Dipartimento di Scienze Matematiche e Informatiche, Scienze Fisiche e Scienze della Terra (MIFT)	292	ACCREScere LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	Reperimento risorse con la partecipazione a bandi competitivi	Rapporto fra il numero di partecipazioni a progetti finanziati su bandi competitivi e il numero totale di ricercatori in dip.to	ANNO 2020 QUANTITATIVO	0,5	0,6 ≤ x ≤ 0,86	> 0,86	5	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. L'indicatore "(Finanziamento)/(anni durata)x(n. ricerc interni partecipanti)" è stato rimodulato in "Rapporto fra il numero di partecipazioni a progetti finanziati su bandi competitivi e il numero totale di ricercatori in dip.to". I valori sono stati rimodulati portandoli per il 2020 da soglia valore 2019 + 2,5%, target valore 2019 + 5%, eccellenza valore 2019 + percentuale > 5% a soglia 0,5, target 0,6 ≤ x ≤ 0,86, eccellenza > 0,86; per il 2021 da soglia ≥ 1/2 valore 2020, target = valore 2020, eccellenza > valore 2020 a soglia 0,6, target 0,6 < x ≤ 0,9, eccellenza > 0,9; per il 2022 da soglia ≥ 1/2 valore 2021, target = valore 2021, eccellenza > valore 2021 a soglia 0,6, target 0,7 ≤ x ≤ 1,0, eccellenza > 1,0.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	0,6	0,6 < x ≤ 0,9	> 0,9			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	0,6	0,7 ≤ x ≤ 1,0	> 1,0			
Dipartimento di Scienze Matematiche e Informatiche, Scienze Fisiche e Scienze della Terra (MIFT)	324	ACCREScere LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	Diminuzione dei ricercatori inattivi	Percentuale di ricercatori inattivi, intesi come soggetti che nell'ultimo quinquennio non possono esibire 3 prodotti valutabili ed esclusivi ai fini della VQR, per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	8%	7%	< 7%		NO	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori soglia, target ed eccellenza dell'indicatore "Percentuale di ricercatori inattivi, intesi come soggetti che nell'ultimo quinquennio non possono esibire 3 prodotti valutabili ed esclusivi ai fini della VQR, per anno" sono stati rimodulati per il 2021 da soglia 7%, target 6%, eccellenza < 6% a soglia 6%, target 4% ≤ x < 6%, eccellenza < 4%; per il 2022 da soglia 6%, target 5%, eccellenza < 5% a soglia 6%, target 3% ≤ x < 6%, eccellenza < 3%.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	6%	4% ≤ x < 6%	< 4%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	6%	3% ≤ x < 6%	< 3%			

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
Dipartimento di Scienze Matematiche e Informatiche, Scienze Fisiche e Scienze della Terra (MIFT)	293	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Realizzare azione di divulgazione scientifica presso gli istituti scolastici e, più in generale, stakeholder territoriali	Numero di partecipanti ad eventi di divulgazione scientifica organizzati dal Dip.to nell'anno solare	ANNO 2020 QUANTITATIVO	1000	1200 ≤ x ≤ 1300	> 1300	5	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori soglia, target ed eccellenza dell'indicatore "Numero di partecipanti ad eventi di divulgazione scientifica organizzati dal Dip.to nell'anno solare" sono stati rimodulati per il 2020 da soglia 1000, target 1200, eccellenza > 1200 a soglia 1000, target 1200 ≤ x ≤ 1300, eccellenza > 1300; per il 2021 da soglia 1200, target 1400, eccellenza > 1400 a soglia 1100, target 1300 ≤ x ≤ 1400, eccellenza > 1400; per il 2022 da soglia 1400, target 1600, eccellenza > 1600 a soglia 1200, target 1400 ≤ x ≤ 1500, eccellenza > 1500.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1100	1300 ≤ x ≤ 1400	> 1400			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	1200	1400 ≤ x ≤ 1500	> 1500			
Dipartimento di Scienze Matematiche e Informatiche, Scienze Fisiche e Scienze della Terra (MIFT)	294	POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	Favorire la mobilità di Dottorandi e Dottori di ricerca	Numero di mesi trascorsi all'estero da tutti gli studenti di Dottorato per anno solare	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	/	5	SI	L'obiettivo è stato eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "Numero di mesi trascorsi all'estero da tutti gli studenti di Dottorato, per anno solare", con valori Soglia 13, Target 15 ed Eccellenza >15. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori soglia, target ed eccellenza dell'indicatore "Numero di mesi trascorsi all'estero da tutti gli studenti di Dottorato per anno solare" sono stati rimodulati per il 2021 da soglia 15, target 18, eccellenza < 18 a soglia 15, target 16 ≤ x ≤ 18, eccellenza >18; per il 2022 da soglia 18, target 21, eccellenza < 21 a soglia 16, target 18 ≤ x ≤ 20, eccellenza > 20.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	15	16 ≤ x ≤ 18	> 18			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	16	18 ≤ x ≤ 20	> 20			
Dipartimento di Scienze Matematiche e Informatiche, Scienze Fisiche e Scienze della Terra (MIFT)	295	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	Istituire una piattaforma informativa per la gestione dei servizi (dalla fase di richiesta del servizio fino alla sua erogazione) altresì definendo un efficace sistema di controllo di gestione.	Percentuale di copertura delle aree di erogazione dei servizi gestite attraverso piattaforma informatica, per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	20%	20% < x ≤ 30%	> 30%	4	SI	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori soglia, target ed eccellenza dell'indicatore "Percentuale di copertura delle aree di erogazione dei servizi gestite attraverso piattaforma informatica, per anno" sono stati rimodulati per il 2020 da soglia 20%, target 30%, eccellenza > 30% a soglia 20%, target 20% < x ≤ 30%, eccellenza > 30%; per il 2021 da soglia 30%, target 60%, eccellenza > 60% a soglia 40%, target 50% ≤ x ≤ 60%, eccellenza > 60%; per il 2022 da soglia 60%, target 90%, eccellenza > 90% a soglia 60%, target 80% ≤ x ≤ 90%, eccellenza > 90%.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	40%	50% ≤ x ≤ 60%	> 60%			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	60%	80% ≤ x ≤ 90%	> 90%			
Dipartimento di Scienze Politiche e Giuridiche (SCIOG)	296	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	Rimodulare l'offerta formativa e della didattica in generale in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo	Numero di Corsi di Laurea, Master e/o Corsi di alta formazione istituiti (anche presso sedi decentrate) e/o rimodulati per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	1 entro il 31 Dicembre 2020	1 entro il 30 Novembre 2020	1 entro il 15 Novembre 2020	4	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	> 2			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	2	3	> 3			
Dipartimento di Scienze Politiche e Giuridiche (SCIOG)	297	POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Favorire la programmazione di corsi di studio che rilascino titoli congiunti o doppi titoli, corsi in lingua inglese, MOOC, etc...	Migliorare l'offerta formativa sotto il profilo della internazionalizzazione: progettare insegnamenti e/o Corsi di studio in lingua inglese	Numero di insegnamenti e/o Corsi di studio in lingua inglese progettati da inserire nell'offerta formativa del Dipartimento, per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO (Temporale)	1 entro il 31 Dicembre 2020	1 entro il 30 Novembre 2020	1 entro il 15 Novembre 2020	5	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	1	2	> 2			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	2	3	> 3			
Dipartimento di Scienze Politiche e Giuridiche (SCIOG)	298	ACCRESCE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	Programmare attività culturali a supporto dei dottorandi. Organizzare convegni, seminari, giornate di studio finalizzate all'acquisizione di competenze interdisciplinari utili per l'inserimento dei dottorandi in ambiti professionali che richiedono una cultura tematica e metodologica nel campo delle scienze politiche e sociali	Numero di eventi organizzati per anno: convegni, seminari, giornate di studio finalizzate all'acquisizione di competenze interdisciplinari utili per l'inserimento dei dottorandi in ambiti professionali che richiedono una cultura tematica e metodologica nel campo delle scienze politiche e sociali	ANNO 2020 QUANTITATIVO	8	9	> 9	5	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	9	10	> 10			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	10	11	> 11			
Dipartimento di Scienze Politiche e Giuridiche (SCIOG)	325	ACCRESCE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	Incoraggiare l'attività di ricerca comune a più settori scientifico-disciplinari. Pubblicare prodotti di ricerca di taglio interdisciplinare, anche in lingua inglese	Numero di prodotti di ricerca di taglio interdisciplinare, anche in lingua inglese per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	5	6	> 6		NO	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	6	7	> 7			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	7	8	> 8			
Dipartimento di Scienze Politiche e Giuridiche (SCIOG)	299	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Favorire il massimo coinvolgimento di ordini professionali, istituzioni locali e società civile nelle attività culturali del Dipartimento. Organizzare eventi pubblici di alto valore educativo e culturale	Numero di eventi pubblici di alto valore educativo e culturale organizzati per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	3	4	> 4	4	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	4	5	> 5			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	5	6	> 6			

Obiettivi di Performance Organizzativa di struttura 2020-22 - Aggiornamento 2021

DIPARTIMENTI

Dipartimento	Cod. Obiett.	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso	Obiettivo impatto PTA	Note
Dipartimento di Scienze Politiche e Giuridiche (SCIOG)	300	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Programmare iniziative di orientamento e interazione con le scuole superiori del territorio	Numero di eventi organizzati per anno: giornate di "open day" e/o progetti di alternanza scuola-lavoro	ANNO 2020 QUANTITATIVO	3	4	> 4	5	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	4	5	> 5			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	5	6	> 6			
Dipartimento di Scienze Politiche e Giuridiche (SCIOG)	341	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attivare nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza, potenziare l'informazione interna e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media	Implementazione dei sistemi audio-video per potenziare l'informazione e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media	Implementazione dei sistemi audio video (Data di realizzazione)	ANNO 2021 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31/12/2021	entro il 15/12/2021	entro il 30/11/2021	4	SI	L'obiettivo è stato inserito sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021.
						ANNO 2022 QUANTITATIVO (Temporale)	entro il 31/12/2022	entro il 15/12/2022	entro il 30/11/2022			
Dipartimento di Scienze Veterinarie	302	POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	Aumentare la mobilità nazionale e internazionale di studenti e dottorandi	Numero di studenti in mobilità per anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	/	5	SI	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "Numero di studenti in mobilità per anno", con valori Soglia 10, Target 12 ed Eccellenza >12. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori soglia, target ed eccellenza dell'indicatore "Numero di studenti in mobilità per anno" sono stati rimodulati per il 2021 da soglia 11, target 13, eccellenza > 13 a soglia 8, target 10, eccellenza > 10.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	8	10	> 10			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	12	14	> 14			
Dipartimento di Scienze Veterinarie	326	MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	Formazione del personale docente sulle nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	n. docenti partecipanti per corso l'anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	/		NO	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "N" docenti partecipanti per corso l'anno", con valori Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza >3. L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori soglia, target ed eccellenza dell'indicatore "N" docenti partecipanti per corso l'anno" sono stati rimodulati per il 2021 da soglia 3, target 4, eccellenza > 4 a soglia 2, target 3, eccellenza > 3.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	2	3	> 3			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	4	5	> 5			
Dipartimento di Scienze Veterinarie	327	ACCRESCE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	Aumentare la produzione scientifica incentivando la pubblicazione su riviste ad elevato impatto e posizionate tra il primo e il secondo quartile	N pubblicazioni /anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	21	23	> 23		NO	L'obiettivo è stato rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. I valori soglia, target ed eccellenza dell'indicatore "N" pubblicazioni /anno" sono stati rimodulati per il 2021 da soglia 23, target 26, eccellenza > 26 a soglia 27, target 30, eccellenza > 30, per il 2022 da soglia 26, target 29, eccellenza > 29 a soglia 30, target 35, eccellenza > 35.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	27	30	> 30			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	30	35	> 35			
Dipartimento di Scienze Veterinarie	328	POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITA' INTERNAZIONALE	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	Aumentare il numero di <i>visiting professor</i> e <i>visiting scientist</i>	N. docenti /anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	/	/	/		NO	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020 come da D.D. 2311/2020 del 21/10/2020. Si intende eliminato anche l'indicatore collegato all'obiettivo per l'anno 2020 "Numero docenti/anno", con valori Soglia 5, Target 7 ed Eccellenza >7. L'obiettivo è rimodulato sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021. L'indicatore "Numero docenti/anno" con valori soglia 6, target 7, eccellenza > 7 è eliminato per il 2021.
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	/	/	/			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	7	9	> 9			
Dipartimento di Scienze Veterinarie	303	SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	Rafforzare i legami con il territorio e la società in relazione a tematiche di <i>one health</i> (salute pubblica, salute animale, sicurezza alimentare) e fornire un continuo aggiornamento professionale	N. di eventi/anno	ANNO 2020 QUANTITATIVO	2	3	> 3	5	SI	
						ANNO 2021 QUANTITATIVO	3	4	> 4			
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	4	5	> 5			
Dipartimento di Scienze Veterinarie		ACCRESCE LA QUALITA' DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	Aumentare il numero di progetti e collaborazioni finanziati	N. di progetti finanziati/anno	ANNO 2021 QUANTITATIVO	2	3	> 3	5	SI	L'obiettivo è stato inserito sulla base del Piano Triennale di Dipartimento 2020-22, aggiornamento 2021.
						ANNO 2022 QUANTITATIVO	4	5	> 5			

**OBIETTIVI INDIVIDUALI DEL DIRETTORE GENERALE
2021**

Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Rispetto dei tempi di esecuzione delle delibere, anche in funzione della priorità assegnata dal Rettore	1) Tempo di avvio dell'esecuzione della delibera con adozione del primo atto dalla data di assegnazione (Fonte dati per la rilevazione del tempo di esecuzione: Piattaforma Delibere) 2) % delibere eseguite (con attività esperibili entro l'anno) rispetto a quelle assegnate (Fonte dati per la data di assegnazione: Piattaforma Delibere)	1) QUANTITATIVO 2) QUANTITATIVO	1) 30 gg 2) 60%	1) 20 gg 2) 70%	1) 15 gg 2) 80%	3
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice relativamente al supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate nei servizi tecnici e amministrativi (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019)	Giudizio espresso dal personale DDA e PTA (Giudizio da 1 a 6)	QUANTITATIVO	Giudizio sui servizi di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sui servizi di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	Giudizio sui servizi di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,1 punti (con -0,1 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	4
INCENTIVARE LE AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	Resoconto sull'adozione e sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel PTPCT	Relazione (Valutazione qualitativa)	QUALITATIVO	Sufficiente	Buono	Eccellente	5
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	Coordinamento organizzativo del lavoro agile, anche attraverso la costituzione di una cabina di regia, con il coinvolgimento degli attori principali del programma di sviluppo del lavoro agile (CUG, NdV, RTD, Dirigenti e Controllo di Gestione).	1) % di lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali (%LA) 2) % giornate lavoro agile (%GLA)	1) QUANTITATIVO 2) QUANTITATIVO	1) 50%<%LA<60% 2) 50%<%GLA<60%	1) 60% 2) 60%	1) > 60% 2) > 60%	5
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Miglioramento della salute digitale dell'Ateneo	1) Numero PC per lavoro agile (NPCLA) 2) % lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati (%LADTD) 3) % firma digitale tra i lavoratori agili (%FDLA)	QUANTITATIVO	1) 200<NPCLA<300 2) 5%<%LADTD<10% 3) 95%<%FDLA<100%	1) 300 2) 10% 3) 100%	1) > 300 2) > 10% 3) 100%	5

Sono evidenziati in azzurro gli obiettivi inseriti all'interno del Piano Organizzativo del Lavoro Agile

**OBIETTIVI INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI
2021**

Dirigente	Linea Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore (KPI)	Tipo Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Peso
COMUNE A TUTTI I DIRIGENTI	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	Rispetto dei tempi di esecuzione delle delibere, anche in ragione della priorità attribuita dal Rettore e/o dal Direttore Generale	1) Tempo di avvio dell'esecuzione della delibera con adozione del primo atto dalla data di assegnazione (Fonte dati per la rilevazione del tempo di esecuzione: Piattaforma Delibere) 2) % delibere eseguite (con attività esperibili entro l'anno) rispetto a quelle assegnate (Fonte dati per la data di assegnazione: Piattaforma Delibere)	1) QUANTITATIVO 2) QUANTITATIVO	1) 30 gg 2) 60%	1) 20 gg 2) 70%	1) 15 gg 2) 80%	3
COMUNE A TUTTI I DIRIGENTI	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	Promozione dei sistemi di customer satisfaction di Ateneo per la struttura di propria competenza	Relazione del Dirigente su attività svolte e risultati conseguiti con le indagini condotte nell'anno 2021	QUALITATIVO	Sufficiente	Buono	Eccellente	4
COMUNE A TUTTI I DIRIGENTI	INCENTIVARE LE AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	Coordinamento delle azioni di monitoraggio in materia di anticorruzione richieste alle strutture di competenza	Relazione sull'attività svolta nell'anno 2021 (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	QUANTITATIVO (Temporale) (50%) QUALITATIVO (50%)	31/12/2021 Sufficiente	27/12/2021 Buono	20/12/2021 Eccellente	5
COMUNE A TUTTI I DIRIGENTI	FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	Coordinamento organizzativo per il progressivo sviluppo del lavoro agile nelle Strutture di propria competenza (vedasi POLA).	1) Adozione di un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare i collaboratori. Relazione sugli strumenti adottati, sul monitoraggio e sui risultati raggiunti (Valutazione qualitativa); 2) Aggiornamento mappatura dei processi compatibili con il lavoro agile (Data di realizzazione)	1) QUALITATIVO 2) QUANTITATIVO (Temporale)	1) Sufficiente 2) 31/12/2021	1) Buono 2) 30/11/2021	1) Eccellente 2) 31/10/2021	5

Sono evidenziati in azzurro gli obiettivi inseriti all'interno del Piano Organizzativo del Lavoro Agile



Piano Organizzativo del Lavoro Agile

2021 - 2023

Sommario

Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo	3
Premessa.....	3
PARTE 1 - LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO.....	5
PARTE 2 - MODALITA' ATTUATIVE.....	7
Gli obiettivi del lavoro agile.....	7
Attività che possono essere svolte in modalità agile.....	7
Scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro.....	8
PARTE 3 - SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE	10
PARTE 4 -PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE.....	14
Cronoprogramma	14
Le condizioni abilitanti.....	15
Salute organizzativa	15
Salute professionale	17
Salute digitale	18
Salute economico-finanziaria	19
Le modalità e lo stato di implementazione del lavoro agile.....	20
Gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti	21
Gli impatti interni ed esterni del lavoro agile.....	22

Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo

Premessa

Il lavoro agile (o *smart working*), come chiarito nella Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, costituisce un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione.

In questa prospettiva, in Italia ne è stata elaborata la definizione quale *“modello di organizzazione del lavoro che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione. È un concetto articolato, che si basa su un pensiero critico che restituisce al lavoratore l'autonomia in cambio di una responsabilizzazione sui risultati, mentre il telelavoro comporta dei vincoli ed è sottoposto a controlli sugli adempimenti”*¹. In chiave attuativa, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali definisce il lavoro agile come *“una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività”*².

Seguendo l'exkursus normativo, la disciplina del lavoro agile viene - di fatto - introdotta con la Legge 7 agosto 2015, n.124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” che all'art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” stabilisce che *“le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”*.

Successivamente con la Legge 22 maggio 2017, n.81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” si disciplina, al capo II, il lavoro agile prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa *“in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Con la direttiva n. 3/2017 recante le Linee Guida sul Lavoro Agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti all'organizzazione del

¹ Mariano Corso - Flessibilità, tecnologia, responsabilità. Lo smart working è il futuro, 28 maggio 2019 <https://www.som.polimi.it/lo-smart-working-e-il-futuro/>

² <https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working/Pagine/default.aspx>.

lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è stata una delle principali risposte all'esigenza di limitare la diffusione dei contagi da COVID-19 negli uffici pubblici. In particolare, nei primi mesi del 2020, il lavoro da remoto si impone come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza.

Le misure più significative adottate in questo periodo riguardano:

- Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l'articolo 14 della Legge n.124/2015)
- Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni).
- Introduzione del POLA: "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano" (Art. 263 c. 4-bis DL 34/2020). **Il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) definisce, quindi, le modalità di implementazione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni, in una situazione non più caratterizzata dall'emergenza sanitaria (per il momento dichiarata fino al 30 aprile 2021).** Si tratta, quindi, di un documento di programmazione organizzativa adottato dall'amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali.
- Indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020).
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le linee guida per il POLA.

Il presente Piano si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato (a tempo indeterminato o determinato) in essere nell'Ateneo, sia a tempo pieno (full time) sia a tempo parziale (part time).

PARTE 1 - LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

L'Università degli studi di Messina ha avviato già da tempo processi di revisione delle impostazioni tradizionali della prestazione lavorativa, sperimentando forme di lavoro flessibili volte ad assicurare l'effettivo bilanciamento delle esigenze lavorative con quelle di vita privata dei dipendenti.

L'avvio di tali processi è frutto di una spiccata sensibilità istituzionale verso forme di attenzione all'esigenze del personale in un contesto sociale sempre più complesso ma anche di una cultura organizzativa sempre più orientata al lavoro per obiettivi.

In tale contesto, già nell'Aprile del 2017, l'Ateneo aveva presentato la propria candidatura al progetto "Lavoro Agile per il futuro della P.A." promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il progetto si inseriva nel quadro della c.d. "Riforma Madia" (L. 7 agosto 2015, n. 124) che prevede che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso meccanismi che favoriscano un'organizzazione delle attività flessibile, non più incentrata sulla presenza fisica ma su risultati misurabili. Ai fini del progetto, tra le forme di lavoro "agile" - oltre allo *smartworking* - rientrava anche il *co-working*, dove la prestazione di lavoro viene svolta condividendo l'ambiente di lavoro.

Sebbene, l'Ateneo non sia stato selezionato tra i beneficiari del progetto, la predisposizione della candidatura ha consentito, comunque, di cogliere le grandi opportunità offerte dalla nuova impostazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

In tale contesto di mutata sensibilità si inserisce l'adozione, con il Decreto Rettorale n. 73328 del 04 ottobre 2018, di un nuovo regolamento per la disciplina del telelavoro, adattando l'impostazione tradizionale dell'istituto alle nuove condizioni del contesto sociale caratterizzate dalla necessità di maggiore flessibilità. Difatti, il nuovo regolamento ha previsto anche la possibilità di accedere al telelavoro in una forma semplificata, senza pubblicazione di apposito avviso, nella prospettiva di fronteggiare particolari situazioni di disagio o di urgenza.

Subito dopo, l'Ateneo si è dotato anche di una disciplina sul lavoro agile con Regolamento adottato con il Decreto Rettorale n. 2692 del 06.12.2018. Ciò ha consentito a **34 unità di personale**, già a partire dall'11 dicembre 2019, di svolgere - per un anno - la propria prestazione lavorativa in modalità agile.

Pertanto, l'Ateneo già prima della fase emergenziale aveva maturato significative esperienze in tema di forme di lavoro flessibile e non solo in termini di regolamentazione e ma anche di cultura gestionale, essendo da tempo orientato ad una concezione della gestione amministrativa per obiettivi.

Tali significative esperienze hanno consentito, pertanto, di affrontare agevolmente l'attuale situazione determinata dalle misure di contenimento della epidemia, modulando l'operatività degli istituti già presenti nel quadro regolamentare interno.

PROSPETTO GIORNATE LAVORO DA REMOTO ANNO 2020				
STRUTTURA	Dip.ti	GG LAV.	GG da remoto	% lavoro da remoto
C.L.A.M. Centro Linguistico Ateneo di Messina	8	2032	1262	62,11
C.O.P. Centro Orientamento e Placement di Ateneo	1	168	88	52,38
Centro di Eccellenza Ricerca e Innovazione Strutture e Infrastrutture di grandi dimensioni (CERISI)	3	762	282	37,01
Centro di Riabilitazione Medico-Sportiva	1	254	83	32,68
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	1	254	146	57,48
Centro Europeo di Studi su Mito e Simbolo	1	254	119	46,85
Centro Orto Botanico Pietro Castelli	3	762	185	24,28
Centro Specializzato Universitario per gli interventi assistiti con gli animali	1	254	186	73,23
D. A. Affari Generali	29	7133	2549	35,74
D. A. Attività Negoziabile	16	4014	1643	40,93
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	34	8344	3275	39,25
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	46	11642	5341	45,88
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	26	6212	2781	44,77
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	61	15190	6403	42,15
D. A. Servizi Tecnici	19	4826	1817	37,65
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	12	2898	1003	34,61
Dipartimento di Economia	13	3302	1593	48,24
Dipartimento di Giurisprudenza	9	2286	646	28,26
Dipartimento di Ingegneria	23	5839	2384	40,83
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	9	2286	1075	47,03
Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"	12	3097	1076	34,74
Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	20	4501	1763	39,17
Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali	44	10380	5114	49,27
Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	12	2856	1379	48,28
Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra	21	4870	2183	44,83
Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche	10	2540	1015	39,96
Dipartimento di Scienze Veterinarie	17	4028	1478	36,69
Direzione Generale	36	8895	3925	44,13
Ospedale Veterinario Universitario Didattico	1	254	177	69,69
Rettorato	154	38642	18114	46,88
S.B.A. Sistema Bibliotecario di Ateneo	4	605	256	42,31
SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia	6	1524	349	22,90
Totale complessivo	653	160904	69690	43,31

PARTE 2 - MODALITA' ATTUATIVE

Gli obiettivi del lavoro agile

L'Università di Messina, già a partire dal 2018, ha avviato l'utilizzo di nuove soluzioni organizzative volte a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al contempo, ad un incremento della produttività.

In tale prospettiva, l'Ateneo ha previsto due nuove articolazioni flessibili di svolgimento dell'attività lavorativa: il *telelavoro* ed il *lavoro agile*. Entrambe le modalità rispondono ad una filosofia di lavoro basata sulla qualità piuttosto che sulla quantità di ore lavorate.

In particolare, secondo il regolamento che disciplina il lavoro agile, l'adozione di questa modalità organizzativa del lavoro ha la finalità di:

- sperimentare soluzioni organizzative orientate al lavoro per obiettivi e risultati al fine di migliorare la produttività;
- rafforzare l'autonomia e la responsabilizzazione dei dipendenti nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati;
- adeguare l'organizzazione del lavoro all'evoluzione delle tecnologie di comunicazione;
- raggiungere una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la mobilità sostenibile attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro.

Grazie all'avvio tempestivo di questa esperienza organizzativo-gestionale (unitamente a quella del telelavoro), l'Ateneo si è fatto trovare pronto a raccogliere la sfida rappresentata dalla pandemia. Forte, inoltre, degli investimenti nella digitalizzazione delle banche dati e nell'acquisto di strumenti digitali per la produttività e la collaborazione, è stata in grado in tempi brevi di riorganizzare l'attività lavorativa (amministrativa e di ricerca) e la didattica, convertendole in modalità remota e assicurando l'erogazione dei propri servizi essenziali.

Consapevole delle potenzialità insite nel cambiamento strutturale del funzionamento della Pubblica Amministrazione in termini di efficienza, efficacia e produttività, economie di gestione, flessibilità nelle modalità di organizzazione del lavoro, orientamento ai risultati, benessere e conciliazione tra vita privata e lavoro, l'Università di Messina intende potenziare il ricorso al lavoro agile e programmare il suo sviluppo attraverso lo strumento del POLA, in accordo con le disposizioni dell'art. 14 della L. 124/2015 come recentemente modificato dall'art. 263 c. 4-bis del DL n. 34/2020.

Attività che possono essere svolte in modalità agile

La normativa vigente prevede che almeno il 60% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività smartizzabili possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile (art. 263, comma 4 bis D.L. 34/2020).

Come evidenziato dalla attuale distribuzione per settore dei dipendenti autorizzati al lavoro agile è già stato verificato che potenzialmente tutte le persone che lavorano all'Università di Messina svolgono attività che, anche a rotazione, possono essere svolte in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Indicazione a contrario (attività che non possono essere svolte in modalità agile), desunta dalle disposizioni dell'Ateneo relative alle attività ritenute indifferibili da svolgersi in presenza durante la fase emergenziale (Circolare N. 9/2020 e Decreto Rettorale N. 4/2021) e modificata in base alle esigenze caratterizzanti lo svolgimento regolare delle attività dell'Ateneo (superamento fase emergenziale):

- ✓ attività di ricerca in ambito sanitario
- ✓ attività di ricerca che prevedono l'utilizzo di laboratori
- ✓ servizio di prevenzione e protezione
- ✓ servizio di autoparco
- ✓ attività di supporto agli organi collegiali (in prossimità delle relative sedute)
- ✓ attività di direzione dei lavori, RUP, DEC
- ✓ attività di protocollo, relativamente ai documenti cartacei
- ✓ attività di manutenzione del verde
- ✓ attività di cura degli animali

Le suddette categorie di attività ritenute essenziali ed indifferibili devono essere, almeno in parte, svolte in presenza mediante l'individuazione di un presidio minimo di personale che sarà indicato da parte dei singoli responsabili.

Ferma restando la possibilità di elevare la percentuale di personale in lavoro agile fino alla misura massima consentita dalla normativa vigente *pro-tempore*, anche in ragione delle esigenze di contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, il *target* relativo alla percentuale di lavoratori in smart-working è indicato nella tabella seguente:

Scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro

L'avvio di esperienze di lavoro in modalità da remoto apre nuovi scenari anche con riferimento all'utilizzo degli spazi destinati agli uffici. Difatti, l'alternanza - a regime - di giorni di svolgimento della prestazione lavorativa in sede e fuori sede implica anche il ripensamento della tradizionale configurazione dell'ufficio amministrativo, caratterizzato da uno spazio definito ad uso esclusivo dell'assegnatario, per approdare allo svolgimento della prestazione lavorativa e ad un'organizzazione delle risorse umane e strumentali basati sulla condivisione dell'ambiente di lavoro.

Con riferimento all'Ateneo di Messina, tale possibilità è ancor più valorizzata dalla sua organizzazione in Poli (Plesso Centrale, Polo Papardo, Polo Annunziata e Polo Policlinico), ciascuno dei quali può funzionare come vero è proprio *hub* lavorativo, dove a prescindere dall'incardinamento del singolo dipendente, lo stesso trova una postazione di lavoro polifunzionale dotata di tutta la strumentazione necessaria, anche in previsione della messa in opera – per il 2021 - di una piattaforma per l'erogazione dei servizi VDI (Virtual Desktop Infrastructure) per tutto il personale Tecnico-Amministrativo. Tale piattaforma consentirà a ciascun dipendente di ritrovare la propria postazione di lavoro informatica da qualsiasi terminale si colleghi, operando una definitiva dissociazione tra postazione di lavoro e ufficio fisico.

PARTE 3 - SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Rettore, Direttore Generale, Dirigenti, CUG, Responsabile della Transizione al Digitale (RTD), Organismo indipendente di valutazione (NdV) e Unità di Coordinamento *Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting* sono gli attori principali nell'ambito del processo di sviluppo del lavoro agile dell'Ateneo, con ruoli e correlati obiettivi (pianificati nel PIP 2021/23) di seguito dettagliati.

Dirigenti/Direttori di Dipartimento: Un ruolo fondamentale nella definizione dei contenuti del POLA e nella programmazione e monitoraggio degli obiettivi in esso individuati, è svolto dai Dirigenti/Direttori di Dipartimenti, promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi. A loro viene richiesto:

- un'evoluzione degli stili manageriali e di leadership caratterizzati dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati;
- di operare un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex-post;
- di mappare e reingegnerizzare i processi di lavoro compatibili con il lavoro agile.

I dirigenti/direttori di dipartimento concorrono quindi all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile anche alla luce della condotta complessiva dei dipendenti. È loro compito esercitare un potere di controllo diretto su tutti i dipendenti ad essi assegnati, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione, organizzare per essi una programmazione delle priorità e, conseguentemente, degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, nonché verificare il conseguimento degli stessi.

A tale proposito è utile sottolineare come, sin dalle prime fasi emergenziali, è stata data una spinta al cambiamento di stile manageriale e di leadership spostando l'attenzione sulla responsabilità per i risultati: a tutti i lavoratori in modalità agile è stata richiesta, con cadenza settimanale, una rendicontazione puntuale delle attività svolte in linea con gli obiettivi assegnati dai responsabili apicali. Tale rendicontazione ha posto le basi per un primo monitoraggio mirato e costante, tanto in itinere quanto ex-post, consentendo anche una prima, seppure non strutturata, verifica del riflesso sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa delle singole Strutture dell'Ateneo.

Tale ruolo verrà potenziato grazie ad un obiettivo individuale dei Dirigenti che nel 2021 prevede il "Coordinamento organizzativo per il progressivo sviluppo del lavoro agile nelle Strutture di propria competenza "attraverso:

1. Adozione di un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare i collaboratori (con una Relazione sugli strumenti adottati, sul monitoraggio e sui risultati raggiunti);
2. Aggiornamento mappatura dei processi compatibili con il lavoro agile.

Alla luce di questo nuovo obiettivo di performance i Dirigenti risultano, quindi, direttamente coinvolti nella fase di aggiornamento della mappatura dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile, partendo dalla catalogazione dei processi già esistente.

Comitato unico di garanzia (CUG): seguendo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019 che ne ha ulteriormente chiarito compiti e funzioni, occorre valorizzare il ruolo dei CUG anche nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica di politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

A tal proposito è stato previsto un coinvolgimento diretto del CUG nell'erogazione dei percorsi formativi nell'ambito delle tecnologie digitali e delle competenze organizzative del lavoro agile.

Per il 2021 e 2022 è stato inserito un obiettivo di performance organizzativa che prevede una collaborazione delle Strutture che si occupano di formazione con il CUG perché venga data piena attuazione ai percorsi programmati garantendo, nel contempo, una piena sinergia con il *Piano di azioni positive* adottato dall'Ateneo.

Nucleo di Valutazione (NdV) in funzione di Organismo Indipendente di Valutazione, la definizione degli indicatori che si utilizzano per programmare, misurare, valutare e rendicontare la performance è un'attività di importanza cruciale e ciò può essere ancora più rilevante quando si deve implementare il lavoro agile. Il ruolo del Nucleo di Valutazione risulta, quindi, fondamentale non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi.

Responsabile della Transizione al Digitale (RTD):

La centralità del RTD è evidenziata anche nel Piano triennale per l'informatica per la PA 2020-2022 che affida alla rete dei RTD il compito di definire un maturity model per il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni che individua i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari.

L'Ateneo, l'11 settembre 2019, ha nominato un Responsabile della Transizione Digitale con il compito di agevolare la transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta e di servizi facilmente utilizzabili e di qualità.

Il suo ruolo nell'ambito della pianificazione e del monitoraggio del programma di sviluppo del lavoro agile dell'Ateneo risulta alla luce di quanto detto ancora più rilevante e si affianca agli altri attori qui descritti con un ruolo strategico.

Unità di Coordinamento Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting.

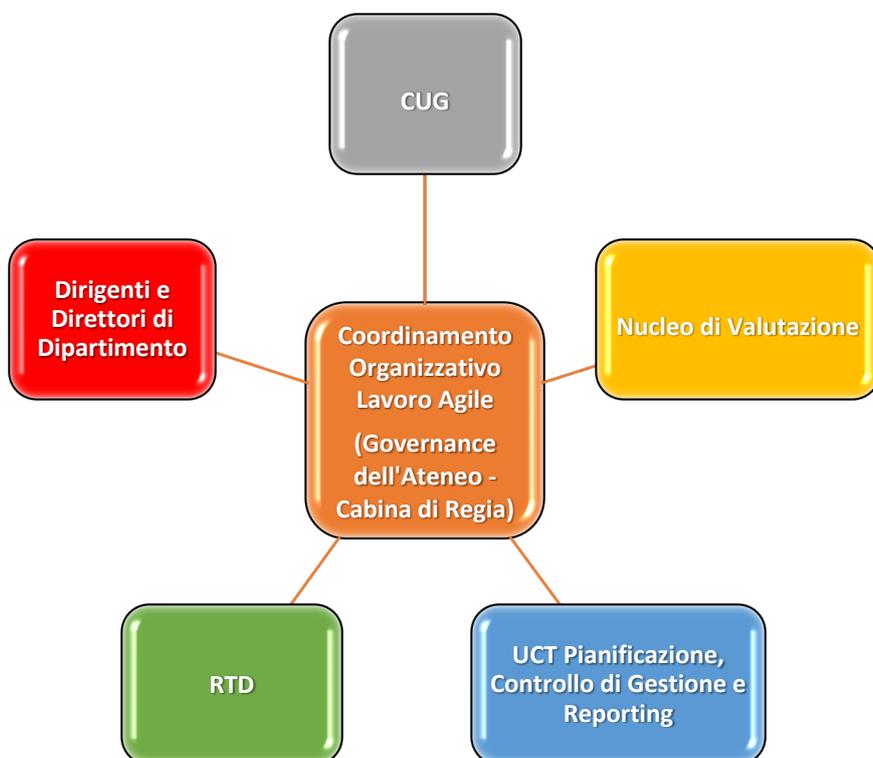
L'Unità svolge, nell'ambito dell'organizzazione amministrativa dell'Ateneo, un ruolo importante in merito alla gestione degli strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti dall'Organizzazione, anche in riferimento all'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel suo insieme.

In riferimento alla fase di implementazione del lavoro agile i processi di misurazione degli indicatori di efficacia e di efficienza e degli impatti (sociale, ambientale, economico, etc..), sia all'interno che all'esterno dell'Amministrazione, assumono un ruolo strategico e l'Unità di cui infra è chiamata a svolgere appieno tale ruolo.

Per tale motivo viene assegnato all' Unità di Coordinamento "*Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting*" dell'Ateneo come obiettivo di performance organizzativa (trasversale con altre Strutture) quello riguardante il "Sistema di monitoraggio degli indicatori di economicità, di efficienza e di efficacia per la misura dell'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa dell'amministrazione" che prevede negli anni:

- 2021: Studio e Organizzazione del Sistema: primo avvio;
- 2022: Sistema operativo a regime.

Nell'insieme tutti questi soggetti sono stati chiamati, già a partire dal 2020, nelle prime fasi emergenziali, ad una collaborazione proficua volta a mettere le basi per un più strutturato coordinamento organizzativo.



Tale coordinamento si presenta, quindi, nell'ambito degli obiettivi del nuovo PIP 2021-2023 come prioritario ed in quanto tale assegnato come obiettivo individuale al Direttore Generale al quale nel 2021 è chiesto di realizzare e garantire un "Coordinamento organizzativo del lavoro agile, anche attraverso una Cabina di Regia, con il coinvolgimento degli attori principali (CUG, NdV, RTD, Dirigenti e Controllo di Gestione).

L'interazione tra gli attori principali, attraverso la costituenda Cabina di Regia, garantisce una più efficace realizzazione del programma di sviluppo pianificato per il lavoro agile. L'approccio di condivisione assicura, nel contempo, una maggiore sinergia delle azioni amministrative e un monitoraggio coordinato e apicale dei processi di cambiamento organizzativo da realizzare.

PARTE 4 -PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Cronoprogramma

Il cronoprogramma generale previsto dall'Ateneo è riassunto nello schema che segue:

2021

- Coordinamento Organizzativo con CABINA DI REGIA (*Governance* di Ateneo, Dirigenti, Direttori di Dipartimento, CUG, NdV e RTD e U.C.T. *Pianificazione Strategica, Controllo di gestione, Reporting*)
- Potenziamento ruolo dei Dirigenti (Adozione approccio per obiettivi e monitoraggio risultati raggiunti)
- Aggiornamento mappatura dei processi compatibili con il lavoro agile
- Avvio indagini strutturate sul benessere organizzativo
- Monitoraggio del gradimento dei servizi offerti (*Good Practice* e altri strumenti)
- Pianificazione della gestione attività di misurazione dei risultati di performance organizzativa e degli impatti ad opera del Controllo di Gestione
- Erogazione percorsi formativi tecnologie digitali e competenze organizzative lavoro agile
- Incremento delle dotazioni digitali per i lavoratori agili.

2022

- Erogazione percorsi formativi tecnologie digitali e competenze organizzative del lavoro agile
- Monitoraggio soddisfazione lavoratori agili
- Prima Misurazione dell'impatto sulla performance organizzativa (da rendicontare nella Relazione sulla Performance 2021)
- Completamento mappatura dei processi compatibili con il lavoro agile
- Incremento delle dotazioni digitali per i lavoratori agili
- Incremento dei servizi digitalizzati e delle dotazioni per il personale.

2023

- Sistema operativo a regime su misurazione dei risultati di performance organizzativa e degli impatti (Controllo di Gestione)
- Incremento dei servizi digitalizzati e delle dotazioni per il personale

Le condizioni abilitanti

Si tratta di fattori abilitanti del processo di cambiamento che ogni Amministrazione dovrebbe misurare prima dell'implementazione della *policy* e sui quali dovrebbe incidere in itinere o a posteriori, tramite opportune leve di miglioramento, al fine di garantire il raggiungimento di livelli standard ritenuti soddisfacenti.

Di seguito, si forniscono alcune indicazioni preliminari sullo stato di salute dell'Ateneo di Messina, al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirne il successo.

Salute organizzativa

Orientamento ai risultati

Nel corso degli anni, l'Università di Messina ha puntato a rafforzare il proprio orientamento alla misurazione dei risultati nella gestione delle risorse umane.

Il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* è stato continuamente aggiornato per rendere tale orientamento più efficace e far sì che esso coinvolga tutti i livelli della gestione amministrativa dell'Ateneo.

Il complesso sistema di misurazione realizzato è lo strumento per la realizzazione del passaggio dalla cultura di mezzi (*input*) a quella di risultati (*output ed outcome*) e, soprattutto, alla cultura della valutazione ancorata a parametri oggettivi di misurazione. Poggia sulla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori che consentono di misurare gli scostamenti dai valori attesi. È volto a coinvolgere i dipendenti nella implementazione delle strategie e nella realizzazione degli obiettivi dell'ente, favorendo la responsabilizzazione e l'autonomia del personale e la valorizzazione delle competenze individuali.

In questo contesto è rilevante il ruolo svolto dai Dirigenti che, secondo la normativa in materia di lavoro agile, sono da considerarsi quali protagonisti della carica innovativa delle modalità flessibili di organizzazione del lavoro.

Nella sua ultima versione, l'SMVP illustra quali sono i criteri e la metodologia utilizzati dall'Ateneo per la misurazione della performance nelle sue dimensioni organizzativa (risultato che un'intera organizzazione, grazie al lavoro delle sue singole articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi) e individuale (risultati raggiunti e i comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione).

La performance organizzativa fa riferimento da un lato alla Performance organizzativa istituzionale, quale prestazione dell'Ateneo nel suo complesso, dall'altro alla Performance organizzativa di struttura, quale misura della performance che l'Ateneo intende ottenere attraverso le articolazioni delle sue strutture organizzative.

La performance individuale viene valutata attraverso due dimensioni: i risultati e i comportamenti. La valutazione di risultato si basa sull'esito degli obiettivi annuali inseriti nel Piano Integrato della Performance, assegnati alla Struttura organizzativa di appartenenza o, laddove previsto, specificamente al dipendente.

Risorse relative alla mappatura dei processi

Sebbene non esista una mappatura dei processi cosiddetti “*smartizzabili*”, l’Università di Messina può contare su alcuni strumenti che possono agevolare la realizzazione di tale mappatura, sebbene realizzati in contesti diversi quali l’anticorruzione, la Carta dei Servizi o la partecipazione al progetto *Good Practice*.

La mappatura dei processi realizzata nell’ambito del sistema di prevenzione della corruzione costituisce un insieme molto dettagliato dei processi in cui si articola l’azione amministrativa dell’Ateneo. Sebbene la finalità sia quella dell’identificazione dei processi con i rischi corruttivi ai fini della prevenzione, la lista non si limita a quelli con rischi. I processi sono, inoltre, catalogati - secondo le indicazioni A.N.A.C. - in aree di rischio generali e aree di rischio specifiche, a seconda che riguardino attività tipiche di tutte le amministrazioni pubbliche (contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale, etc.) o che siano tipiche delle istituzioni universitarie (gestione della didattica, gestione delle attività di ricerca, reclutamento docenti, etc.).

Un altro utile strumento nell’ottica della mappatura dei processi “*smartizzabili*” è la mappatura dei principali servizi di Ateneo rivolti all’utenza esterna, realizzata nell’ambito della Carta dei Servizi dell’Università di Messina. Sebbene sia uno strumento più limitato rispetto al precedente, in esso sono confluite le informazioni indispensabili a chiarire l’organizzazione del servizio e le risorse utilizzate, svincolandolo da una logica per funzioni e proiettandolo in una più corretta dimensione di processo.

Anche il progetto *Good Practice*, al quale l’Ateneo partecipa dal 2015, contiene una dettagliata lista di servizi erogati da tutte le strutture amministrative dell’Ateneo. I servizi vengono catalogati in cinque macroaree: Amministrazione, Infrastrutture, Supporto alla didattica, Supporto alla ricerca, Servizi bibliotecari e museali. Interessante, inoltre, l’analisi della *Digital Transformation* proposta dal progetto, la quale offre spunti utili di valutazione delle capacità tecnologiche degli Atenei, capacità di leadership della Governance e adattamento del personale alle modalità smart di lavoro.

Regimi di telelavoro o lavoro agile preesistenti all’emergenza sanitaria da COVID-19

Come accennato in premessa, l’Università di Messina ha avviato, già a partire dal 2018, la sperimentazione del lavoro agile attraverso l’approvazione del *Regolamento per la disciplina del lavoro agile* emanato con Decreto Rettorale n. 2692 del 6/12/2018. L’Ateneo si è avvalso, pertanto, di un periodo di sperimentazione del lavoro agile superiore ad un anno, consentendo la raccolta di informazioni utili relativamente alle criticità ed ai punti di forza per gli sviluppi futuri di tale modalità di lavoro.

Il benessere organizzativo

L’Ateneo, al fine di migliorare l’efficienza, l’efficacia e la qualità dei servizi, valorizza il ruolo centrale del personale nella propria struttura organizzativa.

In questa prospettiva l’Ateneo avvia ogni anno, attraverso la partecipazione al progetto *Good Practice*, indagini sul benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo, i cui

risultati rappresentano validi strumenti utili ad evidenziare la percezione dei dipendenti sulle tematiche indagate mettendo in risalto i punti di forza e le zone di criticità.

L'indagine è rivolta a tutto il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo in servizio alla data di rilevazione. Il raggiungimento di un'adeguata copertura dell'indagine è garantito dalla campagna di informazione svolta nel periodo d'avvio della rilevazione e durante la stessa.

I questionari in formato LimeSurvey (quindi già adatto alla somministrazione on-line) sono stati realizzati dal MIP, che si è occupato, inoltre, dell'analisi aggregata dei risultati di tutti Atenei partecipanti.

Il questionario sul benessere organizzativo è diviso in 14 ambiti di indagine, ciascuna composta da una differente batteria di domande su cui il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo, in base ad una scala di gradimento a sei livelli, in cui 1 rappresenta il totale disaccordo con la domanda e 6 il totale accordo.

Salute professionale

La formazione svolge un ruolo chiave nello sviluppo personale, professionale e organizzativo delle Risorse Umane e, conseguentemente, nel favorire il miglioramento continuo del livello qualitativo dei servizi erogati dal nostro Ateneo. Ciò viene realizzato attraverso un processo di apprendimento organizzativo basato sull'analisi e la sperimentazione di metodologie di valorizzazione e sviluppo sinergico delle competenze e sul supporto a processi di apprendimento attivo, collaborativo ed esperienziale su aspetti comunicativi, organizzativi e manageriali.

Lo sviluppo sistemico dei processi formativi si realizza attraverso un ciclo della formazione costituito da quattro fasi: mappature competenze, analisi delle esigenze formative, programmazione, realizzazione, valutazione degli interventi formativi, che all'interno dell'Università di Messina ha carattere biennale.

Nel 2019, si è proceduto ad una mappatura delle competenze e alla rilevazione dei fabbisogni formativi del *Personale Tecnico-Amministrativo* al fine di acquisire utili elementi di valutazione per la predisposizione dell'*Aggiornamento del Piano Triennale della Formazione per il Personale Tecnico-Amministrativo* (triennio 2020- 2022). In tale piano, concretizzatosi nella realizzazione di una piattaforma fruibile dagli interessati per opzionare le proprie scelte formative, è stata data importanza strategica a corsi dedicati alla implementazione delle *soft-skills* per il personale dipendente, particolarmente utili in un contesto di lavoro da remoto e lo sviluppo delle competenze informatiche e digitali. Particolare attenzione sarà riservata alla formazione dei Dirigenti sulle specifiche tematiche, anche in considerazione della stretta connessione che l'attivazione delle modalità di lavoro da remoto con la cultura della amministrazione per obiettivi, portando a sistema iniziative formative già previste in passato, quale – a titolo meramente esemplificativo - la partecipazione da parte del Dirigente Responsabile delle Risorse Umane p.t. al corso “La riforma della P.A. misure di lavoro flessibile e conciliazione lavorativa provata come leva di sviluppo sociale ed economico della organizzazione (work-life balance)”, organizzato dalla Scuola Nazionale della Amministrazione – Roma - nel 2016 (durata: 4 giorni).

È utile precisare che, già nel corso del 2020, sono stati erogati 10 corsi sulle competenze digitali, con oltre 150 partecipanti per i corsi organizzati direttamente dall'Ateneo.

A partire dal 2021, l'Ateneo ha previsto, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, interventi formativi a supporto del lavoro agile e dell'utilizzo di tecnologie digitali. I percorsi

formativi coinvolgeranno tutto il personale dell'Ateneo e saranno volti, da un lato, a migliorare le competenze informatiche di tutto il personale e, dall'altro, a potenziare le competenze organizzative del lavoro agile di Dirigenti e Responsabili di struttura. Le competenze manageriali da sviluppare riguardano in particolare la capacità di gestire, ingaggiare e valutare le performance dei team da remoto, definire obiettivi smart e favorire il feedback costante, nonché gestire l'engagement delle persone in Smart Working.

Per il triennio 2021-23 il programma formativo prevede il coinvolgimento di una percentuale crescente di lavoratori agili, di Dirigenti e Responsabili. Nello specifico i risultati attesi indicano un coinvolgimento di Dirigenti e Responsabili di Segreterie Generali, Segreterie Tecniche e Unità di Coordinamento Tecnico non inferiore al 70% nell'anno 2021 e il raggiungimento di un tasso di partecipazione pari al 90% alla fine del triennio. Il personale coinvolto in percorsi formativi sulle competenze organizzative e su quelle digitali sarà pari al 25% dei lavoratori agili per ciascun anno, fino a coinvolgere almeno il 75% degli *smart worker* al termine del triennio.

Tabella - Percorsi formativi in ambito di tecnologie digitali e di competenze organizzative del lavoro agile

INDICATORI	Fase di Avvio	Fase di Sviluppo Intermedio	Fase di Sviluppo Avanzato
	Target 2021	Target 2022	Target 2023
Percentuale dirigenti/responsabili Segreterie Generali, Segreterie Tecniche e Unità di Coordinamento Tecnico che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile con riferimento all'intero triennio (Valutazione quantitativa)	70%	80%	90%
Percentuale lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile con riferimento all'intero triennio (Valutazione quantitativa)	25%	50%	75%
Percentuale lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali con riferimento all'intero triennio (Valutazione quantitativa)	25%	50%	75%

Salute digitale

L'Università di Messina, nel corso degli anni, ha investito molto sulla digitalizzazione. Grazie al supporto di partner quali CINECA, l'Ateneo può contare sulla disponibilità di banche dati digitali in tutte le principali aree della propria attività: protocollo, anagrafica amministrativa e didattica, ricerca, risorse economico-finanziarie.

Anche la gestione della performance organizzativa e individuale sfrutta le risorse digitali in possesso dell'Ateneo, e si presta ad estendere le proprie funzionalità anche alla gestione degli obiettivi specifici del personale in modalità di lavoro agile. In particolare, la gestione operativa del ciclo della performance viene supportata in modo completo da una piattaforma informatica *UniPerformance*, applicazione web realizzata in house, operativa dal 2014 e perfezionata nel corso degli anni.

La disponibilità, per tutto il personale, di un servizio VPN, consente l'accesso alle risorse digitali anche al di fuori della connessione aziendale, preservando la sicurezza, l'integrità e la riservatezza dei dati dell'Ateneo.

La partnership con *Microsoft*, la cui finalizzazione è stata notevolmente accelerata all'inizio del 2020 a causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19, ha consentito di ampliare le dotazioni tecnologiche del personale, consentendo la possibilità di accedere ai servizi per la produttività e la collaborazione da diverse postazioni lavorative anche remote. Al contempo ciò ha creato le condizioni di lavoro ottimali per l'organizzazione lavorativa imposta dal diffondersi dell'emergenza sanitaria e ha gettato le necessarie basi tecnologiche per l'organizzazione agile del lavoro post-emergenziale.

Salute economico-finanziaria

Il processo di trasformazione digitale dei processi dell'Università di Messina, perseguito con coerenza nel corso degli anni, è stato oggetto di investimenti strategici, che hanno permesso all'Ateneo di migliorare l'efficienza amministrativa e la produttività nei vari settori della sua attività. Agendo in linea con le direttive nazionali che hanno riconosciuto nella digitalizzazione un'opportunità sia di miglioramento della produttività sia di semplificazione burocratica, l'Ateneo ha realizzato investimenti per l'utilizzo di piattaforme all'avanguardia nella gestione della posta elettronica (che è diventato progressivamente strumento fondamentale di collaborazione e informazione all'interno dell'ente ed anche con l'esterno), del cloud computing per lo storage e condivisione di documenti di lavoro, del protocollo e della gestione del ciclo di bilancio. Tali investimenti hanno anche creato condizioni favorevoli all'avvio, dal 2018, della sperimentazione del lavoro agile. In ottica di miglioramento continuo, sono stati programmati investimenti ulteriori per perfezionare la gestione della posta elettronica e del cloud computing.

Come già accennato, ciò ha consentito all'Ateneo di avere a disposizione gli strumenti necessari a proseguire l'attività lavorativa da remoto già dalle prime fasi dell'emergenza sanitaria. Ciononostante, l'Università di Messina, nel corso del 2020, ha effettuato ulteriori investimenti per l'approvvigionamento di computer ed accessori, per mettere i dipendenti non in possesso di strumentazioni adeguate nelle condizioni di lavorare da remoto.

Con delibera del 06/08/2020, nella prospettiva del potenziamento delle attrezzature informatiche, il CdA ha autorizzato l'acquisto di n. 500 unità di pc portatili mediante ordine diretto su MEPA per un importo complessivo di € 248.880,00 (€ 204.000,00 oltre IVA).

Tali pc portatili sono destinati alle necessità del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo in *smart working*.

Inoltre, tra gli obiettivi della programmazione triennale 2019-2021 dell'Ateneo è stato previsto l'aumento delle risorse economiche destinate alla formazione del personale. Tali attività formative riguardano anche il miglioramento delle competenze del personale nell'utilizzo degli strumenti per la produttività e la collaborazione, considerato che l'acquisizione di tali strumenti faceva parte della programmazione dell'Ateneo.

Ulteriori investimenti riguarderanno la promozione delle modalità di lavoro agile, puntando sugli aspetti distintivi di tale modalità organizzativa e delle competenze digitali.

Le modalità e lo stato di implementazione del lavoro agile

Come segnalato in precedenza, l'Università di Messina, già a partire dal 2018, ha avviato l'utilizzo di nuove soluzioni organizzative volte a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al contempo, ad un incremento della produttività.

In tale prospettiva, l'Ateneo ha previsto due nuove articolazioni flessibili di svolgimento dell'attività lavorativa: il *telelavoro* ed il *lavoro agile*. Entrambe le modalità rispondono ad una filosofia di lavoro basata sulla qualità piuttosto che sulla quantità di ore lavorate.

Grazie all'avvio tempestivo di questa esperienza organizzativo-gestionale (unitamente a quella del telelavoro), l'Ateneo si è fatto trovare pronto a raccogliere la sfida rappresentata dalla pandemia. Forte, inoltre, degli investimenti nella digitalizzazione delle banche dati e nell'acquisto di strumenti digitali per la produttività e la collaborazione, è stata in grado in tempi brevi di riorganizzare l'attività lavorativa (amministrativa e di ricerca) e la didattica, convertendole in modalità remota e assicurando l'erogazione dei propri servizi essenziali.

Consapevole delle potenzialità insite nel cambiamento strutturale del funzionamento della Pubblica Amministrazione in termini di efficienza, efficacia e produttività, economie di gestione, flessibilità nelle modalità di organizzazione del lavoro, orientamento ai risultati, benessere e conciliazione tra vita privata e lavoro, l'Università di Messina intende potenziare il ricorso al lavoro agile e programmare il suo sviluppo attraverso lo strumento del POLA, in accordo con le disposizioni dell'art. 14 della L. 124/2015 come recentemente modificato dall'art. 263 c. 4-bis del DL n. 34/2020.

In particolare, secondo il regolamento che disciplina il *lavoro agile*, l'adozione di questa modalità organizzativa del lavoro ha la finalità di:

- sperimentare soluzioni organizzative orientate al lavoro per obiettivi e risultati al fine di migliorare la produttività;
- rafforzare l'autonomia e la responsabilizzazione dei dipendenti nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati;
- adeguare l'organizzazione del lavoro all'evoluzione delle tecnologie di comunicazione;
- raggiungere una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la mobilità sostenibile attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro.

Le modalità attuative sono attualmente disciplinate attualmente con Regolamento con il Decreto Rettorale n. 2692 del 06.12.2018, approvato dagli Organi Collegiali di Ateneo, a seguito di confronto sindacale. Nella fase emergenziale tale disciplina è stata, ovviamente, integrata e in parte superata dalle disposizioni legislative per il contrasto della pandemia causata dal Covid19.

Allo stato attuale, considerato il perdurare della fase emergenziale ed in base alle esigenze caratterizzanti lo svolgimento regolare delle attività dell'Ateneo, le attività che almeno in parte devono essere svolte in presenza sono di seguito elencate:

- ✓ attività di ricerca in ambito sanitario

- ✓ attività di ricerca che prevedono l'utilizzo di laboratori
- ✓ servizio di prevenzione e protezione
- ✓ servizio di autoparco
- ✓ attività di supporto agli organi collegiali (in prossimità delle relative sedute)
- ✓ attività di direzione dei lavori, RUP, DEC
- ✓ attività di protocollo, relativamente ai documenti cartacei
- ✓ attività di manutenzione del verde
- ✓ attività di cura degli animali

Nel corso del 2021, nella prospettiva di un graduale superamento della fase emergenziale, tale elenco potrà essere rivisto ed integrato.

Ferma restando la possibilità di elevare la percentuale di personale in lavoro agile fino alla misura massima consentita dalla normativa vigente *pro-tempore*, anche in ragione delle esigenze di contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, il *target* relativo alla percentuale di lavoratori in smart-working è indicato nella tabella seguente:

INDICATORI	FASE DI AVVIO	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO	FASE DI SVILUPPO AVANZATO
	Target 2021	Target 2022	Target 2023
% lavoratori agili effettivi/lavoratori agili potenziali	60%	60%	60%

Gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti

L'implementazione del lavoro agile richiede l'individuazione di obiettivi specifici, misurabili, coerenti e compatibili col contesto organizzativo, che consentano, da un lato, di responsabilizzare il personale rispetto al conseguimento degli obiettivi individuali e di struttura e, dall'altro, di valutare e valorizzare la prestazione lavorativa e i risultati effettivamente raggiunti.

A prescindere dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo diverso o in modalità mista, lo strumento utilizzato per la misurazione dei risultati è il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

A tal proposito, nell'ultimo aggiornamento del Sistema - valido per l'anno 2021 - è stato ribadito che, per il personale che svolge, anche solo in parte, la propria attività in telelavoro o lavoro agile, gli obiettivi previsti dal relativo Progetto di Lavoro Agile o Telelavoro saranno ricompresi all'interno degli obiettivi individuali del dipendente, in aggiunta a quelli - eventualmente - previsti in base alla posizione ricoperta e, pertanto, contribuiranno alla valutazione della sua performance organizzativa ed individuale e, di conseguenza, alla relativa premialità.

L'attuazione del lavoro agile non si configura, pertanto, quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati e illustrati nel Piano Integrato della Performance a cui il presente Piano è collegato.

Da un punto di vista operativo, gli obiettivi previsti nell'accordo individuale saranno inseriti in una apposita sezione della piattaforma informatica *UniPerformance*, con la quale viene gestito l'intero ciclo della performance di Ateneo.

La piattaforma *UniPerformance* si presta, infatti, ad essere utilizzata, anche in ambito di lavoro agile, quale strumento di rilevazione e di verifica periodica dei risultati, in quanto consente la definizione e l'assegnazione degli obiettivi, il monitoraggio in itinere, la rendicontazione dei risultati con la possibilità di inserire, anche, documenti a supporto, e la valutazione finale da parte del Responsabile.

È utile sottolineare, inoltre, che gli obiettivi di performance organizzativa individuati nel POLA e valutati anche dal NdV, saranno opportunamente rendicontati in un'apposita sezione della Relazione annuale sulla Performance.

Nel corso del 2021, verrà presa in considerazione la possibilità di revisionare le schede per la valutazione del comportamento organizzativo del personale dipendente - allegate al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - al fine di aggiornare il dizionario delle competenze e dei comportamenti in ragione del cambiamento organizzativo in atto, chiarendo al dipendente, a inizio anno nel colloquio di valutazione iniziale, quali comportamenti saranno osservati sia in presenza che in modalità da remoto.

Inoltre, sempre nel corso del 2021, per dare concretezza alle azioni intraprese e monitorare lo stato di avanzamento dell'implementazione del POLA, l'Unità di Coordinamento Tecnico *Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting* rileverà periodicamente i principali indicatori di efficacia, efficienza ed economicità appositamente individuati nelle Linee Guida sul POLA.

[Gli impatti interni ed esterni del lavoro agile](#)

Alla luce delle indicazioni contenute nelle Linee Guida sul POLA, nel corso del 2021, l'Unità di Coordinamento Tecnico *Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting*, in collaborazione con i Dipartimenti Amministrativi dell'Ateneo, avvierà una prima rilevazione dei principali indicatori di impatto interno ed esterno, che già 2022 potrà essere messa a sistema con la produzione periodica di report per i vertici dell'Ateneo e la cabina di regia lavoro agile.

La valutazione di tali impatti necessita, comunque, di un orizzonte temporale di medio-lungo termine e di strumenti di rilevazione degli stati di avanzamento che necessariamente individuino delle *proxy* utili a rilevarli.

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	SALUTE ORGANIZZATIVA						
	Coordinamento organizzativo per il progressivo sviluppo del lavoro agile nelle Strutture di competenza dei dirigenti	1) Adozione di un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare i collaboratori. Relazione sugli strumenti adottati, sul monitoraggio e sui risultati raggiunti (Valutazione qualitativa); 2) Aggiornamento mappatura dei processi compatibili con il lavoro agile (Data di realizzazione)	Esistenza di un catalogo dei processi dell'Ateneo da aggiornare	Aggiornamento mappatura entro il 30/11/2021			
	Sistema di monitoraggio degli indicatori di economicità, di efficienza e di efficacia per la misura dell'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa dell'amministrazione	2021 Studio e Organizzazione del Sistema di monitoraggio: primo avvio (Data di realizzazione - Valutazione quantitativo-temporale)	ND	Realizzazione studio e organizzazione del Sistema di monitoraggio entro il 15/12/2021			

		<p>2022</p> <p>Sistema operativo a regime: numero di Report da sottoporre alla Governance / cabina di regia (Valutazione quantitativa)</p>			<p>Numero di report da sottoporre entro il 2022:</p> <p>2</p>		
	<p>Definizione mappatura dei processi dell'Ateneo compatibili con il lavoro agile (in collaborazione con i Dirigenti) e reingegnerizzazione degli stessi</p>	<p>2021</p> <p>1) Definizione mappatura dei processi dell'Ateneo compatibili con il lavoro agile</p> <p>2) Stesura Linee guida per la reingegnerizzazione dei processi compatibili con il lavoro agile</p> <p>2022</p> <p>Avvio della reingegnerizzazione dei processi compatibili con il lavoro agile: Relazione</p>	<p>Esistenza di un catalogo dei processi dell'Ateneo da aggiornare</p>	<p>Definizione mappatura dei processi compatibili con il lavoro agile entro il 15/12/2021</p>	<p>Avvio reingegnerizzazione dei processi compatibili con il lavoro agile entro il 15/12/2022</p>		
	<p>Classificazione dei servizi digitali dell'Ateneo per favorire la <i>digital transformation</i> nell'ottica di un approccio di <i>data-driven design</i> e completamento del processo di adeguamento al digitale.</p>	<p>2021</p> <p>Mappatura di tutti i servizi digitali esistenti in Ateneo e loro classificazione</p> <p>2022</p> <p>Definizione di un progetto di sviluppo di nuovi servizi per completare il processo di adeguamento al digitale</p>	<p>ND</p>	<p>Mappatura di tutti i servizi digitali esistenti in Ateneo entro il 15/12/2021</p>	<p>Definizione del progetto di sviluppo di nuovi servizi digitali entro il 15/12/2022</p>		

SALUTE PROFESSIONALE						
Erogazione percorsi formativi in ambito di tecnologie digitali e di competenze organizzative del lavoro agile in collaborazione con il CUG (Piano di azioni positive)	1) % dirigenti/responsabili SG, ST e UCT che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile con riferimento all'intero triennio (Valutazione quantitativa)	Circa 150 dipendenti, nel corso del 2020, hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali organizzati dall'Ateneo. I corsi totali organizzati sono stati 10	1) 70%	1) 80%	1) 90%	
	2) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile con riferimento all'intero triennio (Valutazione quantitativa)		2) 25%	2) 50%	2) 75%	
	3) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali con riferimento all'intero triennio (Valutazione quantitativa)		3) 25%	3) 50%	3) 75%	

SALUTE DIGITALE						
Miglioramento della salute digitale dell'Ateneo	N. PC per lavoro agile	100	300	400	450	
	% lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati	0%	10%	20%	30%	
	Sistema VPN	Esistente	/	/	/	
	Intranet	Esistente	/	/	/	
	Sistemi di <i>collaboration</i> (es. documenti in <i>cloud</i>)	Esistente	/	/	/	
	% Applicativi consultabili in lavoro agile	100%	/	/	/	
	% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	/	/	/	
	% Firma digitale tra i lavoratori agili	95%	100%	100%	100%	
	% Processi digitalizzati	Situazione iniziale: circa il 90% dei processi sono digitalizzati	95%	100%	100%	
	% Servizi digitalizzati	Situazione iniziale: circa l'85% dei servizi sono digitalizzati	90%	95%	100%	
	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA					
Miglioramento della salute economico-finanziaria dell'Ateneo	Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	€ 10.000	€ 30.000	€ 40.000	€ 50.000	
	Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	€ 248.880	€ 30.000	€ 30.000		
	Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi	€ 409.397	€ 188.400	€ 86.010		

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	QUANTITA'						
	Coordinamento organizzativo del lavoro agile, anche attraverso la costituzione di una cabina di regia, con il coinvolgimento degli attori principali del programma di sviluppo del lavoro agile (CUG, NdV, RTD, Dirigenti e Controllo di Gestione)	% lavoratori agili effettivi	70%	60%	60%	60%	
		% Giornate lavoro agile	60%	60%	60%	60%	
	QUALITA'						
	Indagini sul benessere organizzativo dei lavoratori in modalità agile	% dirigenti e responsabili SG, ST UCT soddisfatti del lavoro agile dei propri collaboratori	ND	55%	60%	70%	
% dipendenti in lavoro agile soddisfatti		L'Ateneo svolge annualmente indagini strutturate sul benessere organizzativo del personale (Progetto <i>Good Practice</i>)	60%	65%	70%		