



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Piano della Performance

Triennio 2021-23

Adottato dal CdA il 08/11/2021



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

INDICE

1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO **PAG.3**

2. PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE **PAG.4**

2.1 ORGANIZZAZIONE **PAG. 9**

3. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO **PAG.12**

3.1 ANALISI PEST E SWOT **PAG.13**

4. LA PERFORMANCE IN UNIMORE **PAG.15**

4.1 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO **PAG. 16**

4.2 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI DIPARTIMENTI E DELLA FACOLTA' **PAG. 16**

4.3 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AMMINISTRAZIONE **PAG. 16**

4.4 GLI INPUT DELLA PIANIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI **PAG. 20**

4.5 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E I SISTEMI DI MISURA DELLE PRESTAZIONI E DEGLI
INCENTIVI **PAG. 22**

5. ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO **PAG. 24**

6. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA **PAG. 25**

7. ALLEGATI

ALLEGATO 1 - OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI (2021) DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DEI CENTRI DI SERVIZIO

ALLEGATO 2 - COINVOLGIMENTO DELLE STRUTTURE DELL'AMM.NE CENTRALE SUGLI OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI (2021) - PESO %

ALLEGATO 3 – OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI (2021) DEI DIPARTIMENTI

ALLEGATO 4 – MONITORAGGIO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DI ATENEO 2019-21

ALLEGATO 5 – OBIETTIVI STRATEGICI 2021-22 DI ATENEO

ALLEGATO 6 – POLA - PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE DI ATENEO 2021-23



1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

Il Piano della performance 2021-23 di UNIMORE (di seguito Piano) è un documento di programmazione di medio termine dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia.

Il documento, pur non integrato al Piano strategico di Ateneo, è connesso agli obiettivi strategici deliberati e declinati nel Piano strategico di Ateneo sessennale 2020-25 e biennale 2021-22 (approvato dagli OOAA nel mese di settembre 2021) (si rimanda all'**ALLEGATO 5** per la rappresentazione degli obiettivi strategici di Ateneo e al link <https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.html> per la consultazione dei documenti).

Il Piano della performance disegna gli obiettivi gestionali dell'Amministrazione centrale e delle strutture decentrate, configurandosi come **piano gestionale dell'Ateneo**.

Le tempistiche che hanno scandito l'adozione dei documenti di pianificazione nel corso del 2021 hanno di fatto differito la compiuta integrazione del piano gestionale con le strategie di Ateneo: in effetti mentre gli obiettivi operativi (cuore del piano della performance di Ateneo) sono stati definiti in prima battuta a gennaio 2021 e ufficialmente assegnati a giugno 2021, il Piano strategico è stato formalmente adottato dagli OOAA a settembre 2021.

Gli obiettivi strategici dell'Ateneo, di massima, erano comunque già stati presentati e deliberati dagli OOAA a partire dalla fine del 2020.

L'anno 2021 è caratterizzato da una programmazione gestionale durante la quale la gestione del lavoro in emergenza sanitaria rappresenta ancora una priorità; a questa priorità si uniscono anche dinamiche legate allo sviluppo di obiettivi innovativi, in coerenza anche con obiettivi strategici delineati a fine 2020.

La redazione del Piano della Performance tiene in considerazione, in un'ottica di integrazione sempre più delineata, i contenuti dei seguenti documenti di indirizzo:

- obiettivi strategici definiti nel Piano strategico di Ateneo per sessennio e il biennio;
- programmazione triennale MUR 2021-23 (delineata dalle linee di indirizzo del DM 289/2021) e Piano di Ateneo presentato;
- programmazione triennale dei fabbisogni di personale (approvato dal CdA il 22/12/2020);
- budget di previsione del 2021 (approvato dal CdA il 22/12/2020);
- piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-23 (approvato dal CdA del 19/03/2021)¹.
- monitoraggio del Piano delle azioni positive di Ateneo 2019-21 (sottoscritto il 20 gennaio 2020 e aggiornato a settembre 2021);
- piano Organizzativo del Lavoro Agile 2021-23 (approvato dal CdA il 19/03/2021).

¹ Tale approccio intende dare riscontro alle indicazioni che ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione ha espresso nell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2017 (Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017), che sottolineano come il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza debba mantenere una propria autonomia rispetto ad altri strumenti di programmazione, pur garantendo il necessario coordinamento e il recepimento degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo degli Atenei.



2. PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE

L'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (UNIMORE) è un ateneo di antiche tradizioni. Nei suoi 845 anni di storia è stata un punto di riferimento importante per la vita culturale e scientifica delle comunità del territorio.

UNIMORE è una università **multidisciplinare**, con un'offerta formativa che copre molteplici aree tematiche: Salute, Scienze, Società e Cultura, Tecnologia, Vita.

L'Ateneo è a rete di sedi², una a **Modena** e l'altra a **Reggio Emilia**, a cui si affianca la sede decentrata di **Mantova** accreditata nel 2018 con l'attivazione del corso di studio in Ingegneria Informatica.

Attualmente, con oltre 28.000 studenti iscritti ai corsi di studio (di laurea triennale, corsi di laurea magistrale, corsi di laurea magistrale a ciclo unico, master di I e II livello, scuole di specializzazione, corsi di perfezionamento e corsi di dottorato di ricerca) e oltre 1.400 dipendenti (personale docente e tecnico-amministrativo), UNIMORE rientra tra gli **atenei di grandi dimensioni**³.

Tra le principali attività dell'Ateneo un ulteriore ruolo rilevante è assunto da quella **assistenziale**, erogata in convenzione con l'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena e l'Azienda sanitaria di Reggio Emilia, con il coinvolgimento di oltre un centinaio di unità di personale docente e ricercatore convenzionato e un importante impatto sul sistema economico-sociale del territorio.

La *Figura 1* riporta, estratti dalla GuidaUnimore2021⁴, i numeri che meglio rappresentano l'Ateneo.

La didattica (offerta formativa a.a. 2020/21) <ul style="list-style-type: none">- 45 lauree triennali- 6 lauree a ciclo unico- 39 lauree magistrali- 15 corsi di dottorato di ricerca- 45 scuole di specializzazione	Dimensione internazionale <ul style="list-style-type: none">- 9 corsi di laurea in lingua inglese- 9 corsi di laurea che offrono il doppio titolo con atenei stranieri- 160 insegnamenti in lingua inglese (distribuiti nei vari corsi di studio)
La didattica: gli studenti (a.a. 2020/21) <ul style="list-style-type: none">- 28.344 gli iscritti ai corsi Unimore- 1.965 gli iscritti ai corsi post laurea- 3.104 tirocini curriculari attivati nel 2020- 5.156 laureati nell'ultimo anno (2020)- 1° posto tra i grandi atenei per tasso di occupazione dei laureati- 9 studenti su 10 soddisfatti di Unimore	Dimensione internazionale <ul style="list-style-type: none">- 760 numero di studenti che ogni anno partecipano a programmi di scambio internazionale- 1.382 studenti internazionali iscritti
La ricerca <ul style="list-style-type: none">- 13 Dipartimenti, di cui 3 Eccellenti- 14 Centri di ricerca interdipartimentali- 7 Centri di ricerca interuniversitari- 14 Centri di ricerca dipartimentali	Ranking internazionali <ul style="list-style-type: none">- 2° posto tra le università italiane per numero medio di citazioni per docente (su database bibliometrici): 61,5 (QS – World Universities Ranking))

Figura 1. I numeri di Unimore

² L'organizzazione dell'Ateneo è, dal 1998, a "rete di sedi universitarie" (art. 1 dello Statuto).

³ Classifica Censis delle Università Italiane (edizione 2017/18)

⁴ <https://www.unimore.it/didattica/guide/guidaunimore2021.pdf>



Le risorse (finanziarie, umane e strumentali)

Risorse finanziarie (da Bilancio di Esercizio 2020)

Indici

I principali indici 2020 hanno registrato i seguenti risultati, tutti rientranti nei limiti consentiti:

- spese di personale: 65,14% (soglia massima: 80%)
- indice di indebitamento: 0% (soglia massima: 10%)
- indice di sostenibilità economico finanziaria (ISEF): 1,24% (valore richiesto: > 1)

FFO

Tra gli elementi di rilievo si presentano i dati più recenti sui finanziamenti del MUR tramite il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), attribuiti annualmente alle università per coprire le spese istituzionali, tra cui i costi di personale e di funzionamento.

Per il 2021 le risorse attribuite a Unimore nell'ambito del **FFO** sono pari a € **108.521.655** di cui € 34.059.285 derivanti dalla cosiddetta "quota premiale".

Anno di riferimento	Totale FFO consolidabile ⁵	Δ	Quota premiale di FFO	Δ
2020	€ 93.666.996,00		€ 29.699.177,00	
2021	€ 108.521.655,00	+16%	€ 34.059.285,00	+15%

L'analisi del 2020 consente di prendere in considerazione ulteriori voci significative che rientrano nella composizione del FFO globale annuo assegnato all'Ateneo, oltre al FFO consolidabile: Piani straordinari docenti e ricercatori, Piano triennale, Rimborso tasse, Quota 2018 dei Dipartimenti Eccellenti 2018-22, Compensazione blocco scatti stipendiali 2019/costo stimato per sostegno al passaggio a regime scatti biennali 2020, Borse per dottorato e post laurea, Fondo Giovani.

Il valore totale di FFO 2020 attribuito dal MUR è stato pari a € **110.734.241** (+6,7% rispetto al 2019).

La cosiddetta "quota base" del FFO è determinata, tra le altre, dalla "quota costo standard per studente". Di seguito l'andamento negli ultimi due anni.

Anno di riferimento	Quota costo standard	Costo standard per studente	Numero di studenti in corso	Numero di studenti entro il 1° anno fuori corso
2020	€ 27.673.139	€ 6.779	16.761 (a.a. 2016/17)	18.736 (a.a. 2016/17)
2021	€ 31.797.730	€ 6.618	19.928 (a.a. 2019/20)	22.212 (a.a. 2019/20)

Conto Economico

Nel 2020 la contribuzione studentesca ammonta a € 38.843.404.

I proventi totali del 2020 risultano pari a € 208.277.877 a fronte di un totale costi sostenuti per € 181.152.612, di cui € 102.504.908 destinati a costi del personale.

⁵ Al netto di recuperi una tantum



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Nella specifica sezione Amministrazione trasparente (<https://www.unimore.it/trasparenza/bilanci.html>) è pubblicato il Bilancio Consuntivo anno 2020 con l'allegata Relazione dei Revisori dei Conti, a cui si rimanda per approfondimenti.

Programmazione triennale

Nell'ambito del fondo di finanziamento ordinario (FFO), è confluito a decorrere dall'anno 2014 il fondo per la programmazione dello sviluppo del sistema universitario (istituto dall'articolo 1, comma 5, lettera c) della Legge 537/93).

Per il triennio 2021-23 l'Ateneo si è impegnato alla realizzazione di importanti target legati ai seguenti obiettivi:

- miglioramento delle aule e degli spazi di studio;
- integrazione degli interventi per il diritto allo studio e la disabilità;
- incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori;
- sviluppo organizzativo anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile.

Il budget totale per il programma triennale 2021-23 di Unimore è pari a € **11.734.395** (rispetto al totale assegnato a Unimore per il biennio 2019-20, pari a € 1.903.140).

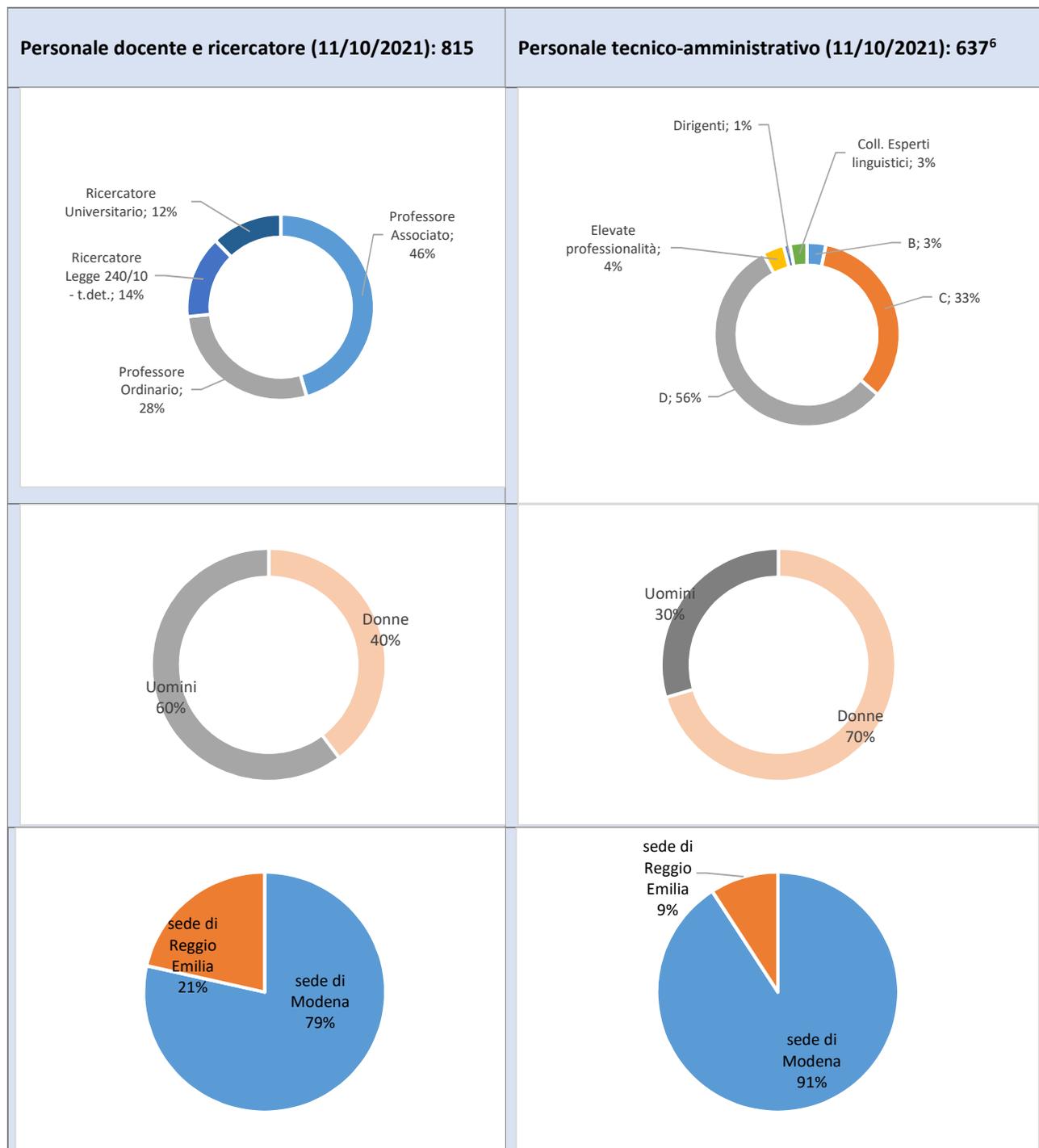
Punti organico

Le facoltà assunzionali dell'Ateneo – definite in termini di Punti Organico – sono attribuite annualmente dal MUR anche sulla base degli indicatori di bilancio di ateneo. Nella figura il trend delle assegnazioni a Unimore.



Risorse umane

Il personale che, a vario titolo, contribuisce alle attività dell'Ateneo è costituito da oltre 1.400 unità di personale, distribuito tra la sede di Modena (in prevalenza) e quella di Reggio Emilia.



⁶ Il totale include n. 26 unità di personale a tempo determinato.



La distribuzione del personale nelle strutture dipartimentali è riportata nella tabella seguente.

Dipartimento	Personale docente e ricercatore (11/10/2021)	Personale tecnico-amministrativo (11/10/2021)
Dipartimento Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche con interesse Trapiantologico	59	25
Dipartimento di Comunicazione ed Economia	41	7
Dipartimento di Economia Marco Biagi	64	17
Dipartimento di Giurisprudenza	38	3
Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari	109	39
Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	69	39
Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche	52	18
Dipartimento di Scienze della Vita	109	53
Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria	59	11
Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	62	20
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto	69	47
Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali	46	11
Dipartimento Educazione e Scienze Umane	38	4
Totale	815	294

Risorse strumentali

Con quasi 33.000 mq destinati alla didattica e 25.000 mq dedicati alla ricerca, l'Ateneo si articola in 13 **Dipartimenti** e 2 **Scuole** (Facoltà di Medicina e Chirurgia e Scuola di Ingegneria, istituita nel 2018). Completano il patrimonio diversi **Centri** di ricerca e di servizio dislocati sul territorio delle due province, dove si svolgono le attività didattiche, di ricerca, di terza missione e di servizio (*Figura 2*), il **Sistema Bibliotecario di Ateneo** (articolato in una struttura centralizzata e biblioteche diffuse sul territorio) e i **musei universitari** (una parte dei quali coordinati dal Polo Museale di Unimore).

L'articolazione delle strutture per sede è riportata di seguito.

	Numero di strutture	Modena	Reggio Emilia	Totale
	Dipartimenti	10	3	13
	Scuole	2		2
	Centri di ricerca interdipartimentali	11	3	14
	Centri di ricerca interuniversitari	7		7
	Centri di ricerca dipartimentali	9	5	14
	Centri di servizio	5	1	6
	Musei universitari	10		10
	Biblioteche universitarie	6	1	7

Per i prossimi anni l'Ateneo ha previsto importanti interventi di sviluppo edilizio di Ateneo: le principali linee di indirizzo sono indicate nel Piano Edilizio (<https://www.unimore.it/ateneo/docs/Pianoedilizio2020.pdf>) e nel Programma triennale 2021-23 di Ateneo (https://www.unimore.it/trasparenza/docs/PRO3Miur_ProgrammaAteneo21.pdf).



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

2.1 ORGANIZZAZIONE

A supporto delle attività istituzionali (di didattica, ricerca e terza missione) e di quelle gestionali tecnico-amministrative operano **l'Amministrazione centrale** (articolata in Direzioni e Uffici in Staff) e i **Centri di servizio**, tra cui il **sistema bibliotecario di Ateneo** (7 biblioteche universitarie aperte a studenti e personale di Unimore, oltre che ad utenti esterni) e il sistema dei **musei universitari** (nove in totale, di cui cinque organizzati nel Polo Museale).

Il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo è distribuito tra la sede centrale di Modena e Reggio Emilia, le strutture dipartimentali, le Scuole e i Centri.

L'Amministrazione centrale è organizzata in Direzioni e Uffici in Staff, a loro volta articolati in Uffici (*Figura 3*). A livello di amministrazione centrale è individuato un responsabile per ogni struttura, titolare di posizione organizzativa: Dirigente, Coordinatore di Direzione, Responsabile di Unità in Staff.

Le attività amministrative dei Dipartimenti sono svolte dalle segreterie dipartimentali mentre quelle di natura tecnica e legate ai servizi generali sono di competenza del personale tecnico. Infine le attività collegate all'assistenza sanitaria sono svolte dal personale socio-sanitario.

All'interno dei Dipartimenti ai Responsabili amministrativi, a seconda del modello organizzativo adottato dagli Organi della struttura, compete la gestione della segreteria preposta al funzionamento, al supporto amministrativo della ricerca e della didattica.

Struttura organizzativa dell'Ateneo – Dipartimenti, Centri, Fondazioni (aprile 2021)

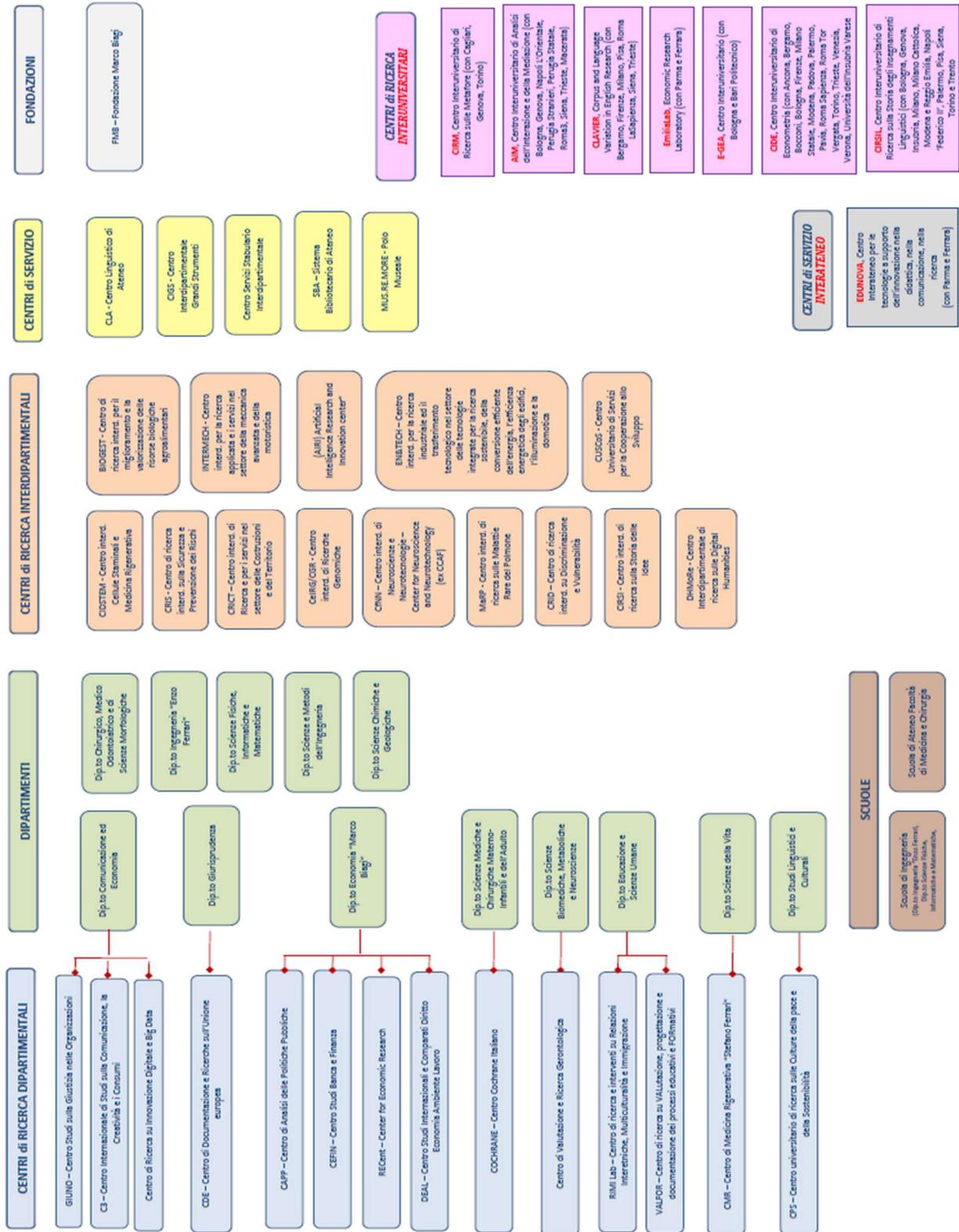
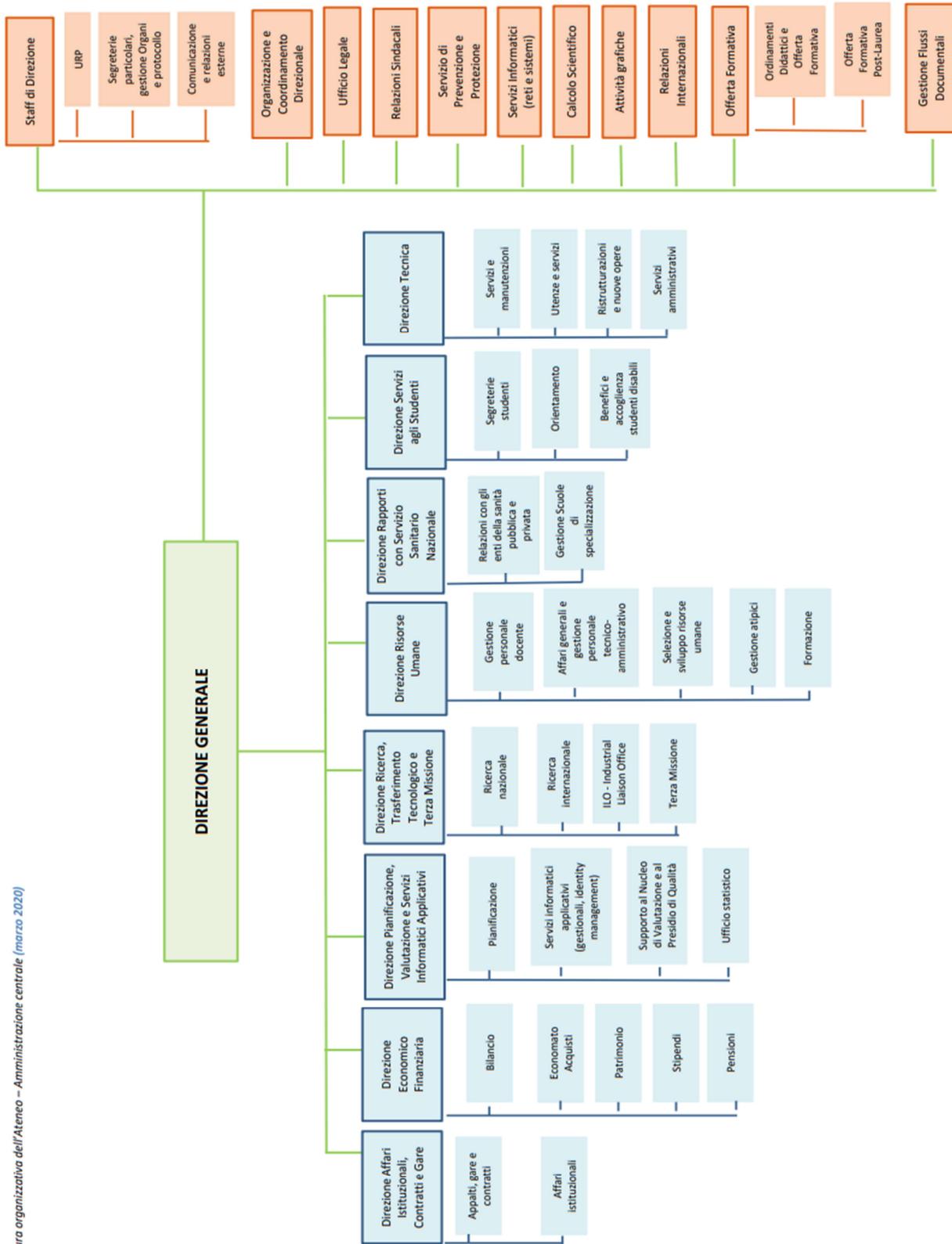


Figura 2: Struttura organizzativa dell'Ateneo



Struttura organizzativa dell'Ateneo – Amministrazione centrale (marzo 2020)

3: Organigramma dell'Amministrazione Centrale

Figura

3. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO

Il Piano strategico 2020-25 individua linee strategiche nelle aree della: FORMAZIONE, RICERCA, TERZA MISSIONE, INTERNAZIONALIZZAZIONE, ORGANIZZAZIONE, ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ, SOSTENIBILITÀ, EDILIZIA, SERVIZI E SPORT.

Le finalità a lungo termine descritte nel Piano strategico sessennale verranno declinate in obiettivi strategici e azioni specifiche per raggiungere gli obiettivi stessi. L'**ALLEGATO 5** rappresenta gli obiettivi strategici biennali 2021-22.

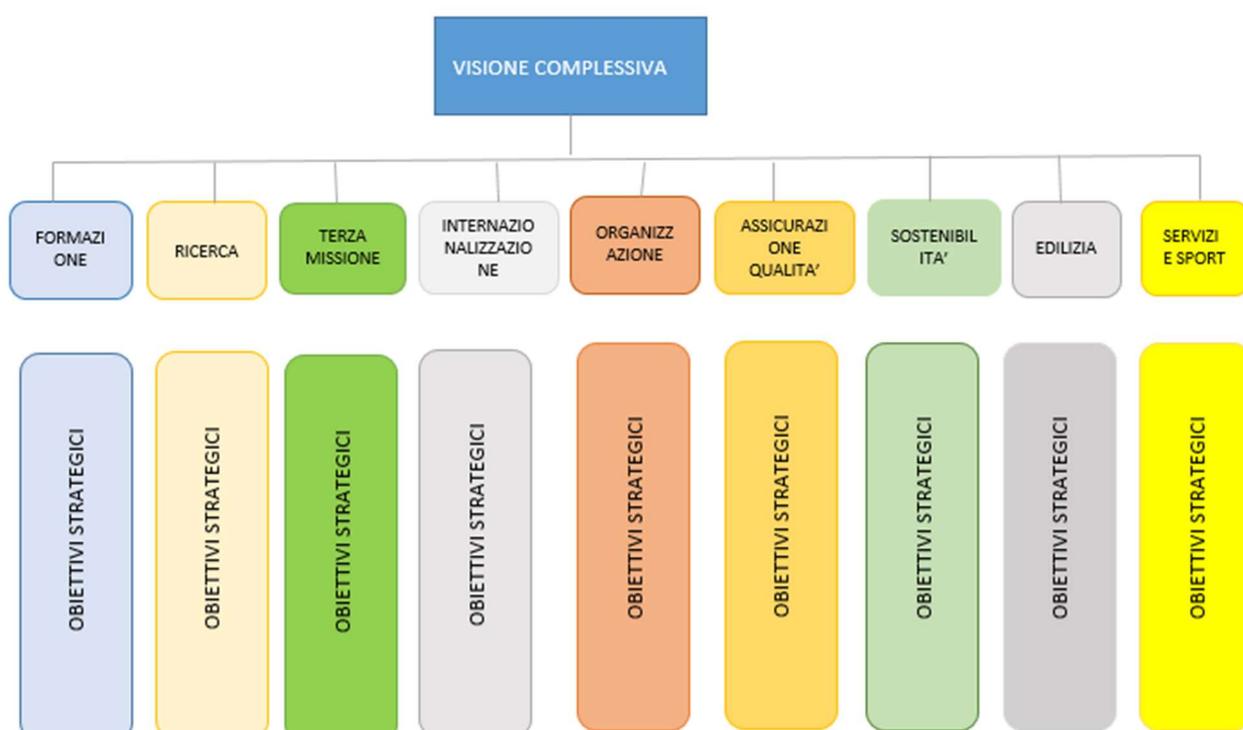


Figura 4. Aree strategiche di Unimore 2020-25



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

3.1 ANALISI PEST E SWOT

L'emergenza Covid-19 continua a sottoporre l'Ateneo a scenari mai previsti e con necessità di risposta immediata. Gli obiettivi pianificati nel 2020 su scenari pluriennali continueranno il loro percorso, con la consapevolezza che l'evoluzione della situazione sanitaria potrà imporre modifiche e revisioni in corso d'anno.

Di seguito alcuni elementi del quadro ambientale nel quale Unimore opera e che incidono profondamente sull'operato (analisi **PEST – Politica, Economica, Sociale, Tecnologica**).

Contesto POLITICO

Indirizzi SU del MIUR 2021-23 (a)
Decreti MUR su assegnazione risorse (b)
Decisioni UE per finanziare ricerca (c)
Decisioni regionali per la gestione dei progetti regionali e dei finanziamenti a supporto della ricerca
Decisioni regionali per diritto allo studio (d)
indirizzi del governo su lavoro PA (e)
Decisioni UE su nuovo programma Erasmus+ per 2021-27

Situazione ECONOMICA (e SANITARIA)

Riduzione del PIL e del Valore Aggiunto
Cessazioni di imprese
Effetto depressivo sulle economie locali e provinciali e effetti dello smart working e della didattica a distanza
Aumento della disoccupazione
Nuove povertà e aumento del rischio di esclusione sociale

Tendenze SOCIALI

Possibile effetto della pandemia sulla capacità di attrazione delle matricole nel prossimo anno accademico
dispersione scolastica (18-24 anni)
aumento della quota di NEET tra i giovani (15-34 anni)
rischi sul tasso di istruzione terziaria (30-34 anni)
diluizione della dimensione identitaria della comunità università, in particolare nei confronti di studenti fuori sede e internazionali
squilibrio nella distribuzione dei ruoli nei nuclei familiari, con rischio di partecipazione femminile al mondo produttivo più bassa con danno per il mondo del lavoro in generale
riduzione della propensione di studenti e lavoratori allo spostamento fuori regione e fuori Italia, con effetto di distribuzione asimmetrica degli iscritti nei diversi atenei
aumento delle problematiche di tipo psicologico

Dinamiche TECNOLOGICHE

Impatto sugli studenti della didattica a distanza (ad es. l'attitudine a seguire a distanza per risparmiare costi dei fuori sede)
Perdita di equilibrio tra metodologie in presenza e quelle online, con sacrificio della formazione delle soft skills
Impatto su docenti e PTA delle modalità di lavoro a distanza

- (a) DM 289/2021 e linee di indirizzo politico per il futuro.
(b) DM 442/2020 relativo ai criteri di ripartizione del FFO 2020; DM 294/2020 relativo ai criteri di riparto del Fondo per le esigenze emergenziali delle Università, delle istituzioni AFARM e degli enti di ricerca; DM 81/2020 relativo ai criteri di riparto del fondo per l'edilizia universitaria e le grandi attrezzature 2020 – interventi di potenziamento delle infrastrutture tecnologiche
(c) Struttura e dotazione economica di Horizon Europe 2021-27
(d) Delibera n. 847 approvata dalla Giunta regionale il 13/07/2020 recante "Disposizioni straordinarie conseguenti all'emergenza Covid-19 per la determinazione dei requisiti per l'accesso e la fruizione degli interventi e dei servizi per il diritto allo studio universitario attribuibili per concorso per l'anno accademico 2020/2021 e per la conferma dei benefici assegnati per l'anno accademico 2019/2020".
(e) DM 19 ottobre 2020 di attuazione delle norme del Decreto Rilancio (D. Legge 34 del 19 maggio 2020) alla luce dei DPCM del 13 e 18 ottobre 2020



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Il passaggio successivo è rappresentato dall'analisi SWOT (punti di forza, punti di debolezza, opportunità, minacce), nella quale, sulla base degli esiti dell'analisi PEST, sono identificate le minacce e le opportunità esterne all'organizzazione e i punti di forza e di debolezza (collocati idealmente entro i confini dell'Ateneo, dunque variabili controllabili).

PUNTI DI FORZA

Ottimi giudizi dei laureati sui cds
Ottimo tasso di occupazione dei laureati
Numerosi stage e tirocini aziendali sviluppati
Buona attrattività di LM di studenti provenienti da altri atenei
Adeguate presenza universitaria nelle attività assistenziali sanitarie delle due città
Presenza di ricercatori di eccellenza di livello nazionale e internazionale
Crescente capacità di attrarre risorse in bandi competitivi per la ricerca

PUNTI DI DEBOLEZZA

Limitate soluzioni di foresteria per studenti e docenti offerte dal territorio
Rapporto studenti/docenti da monitorare con attenzione
Spazi da potenziare per la didattica e la ricerca
Risultati modesti, a raffronto con Atenei del nord-est, sul piano della regolarità del percorso formativo (tasso di abbandono e CFU acquisiti – dati ANVUR)
Elevata età media personale TA
Scarsa attrattività studenti da altre regioni (ad eccezione di LM) e dall'estero
Organizzazione interna e condivisione delle informazioni

OPPORTUNITA'

Piani europei, nazionali e regionali di rilancio
Contesto territoriale storicamente produttivo
Presenza di aziende, fondazioni, enti e istituzioni del territorio fortemente interessati a collaborare con l'Ateneo
Nuove opportunità legate alla lotta all'emergenza sanitaria
Interazioni con Atenei regionali

MINACCE

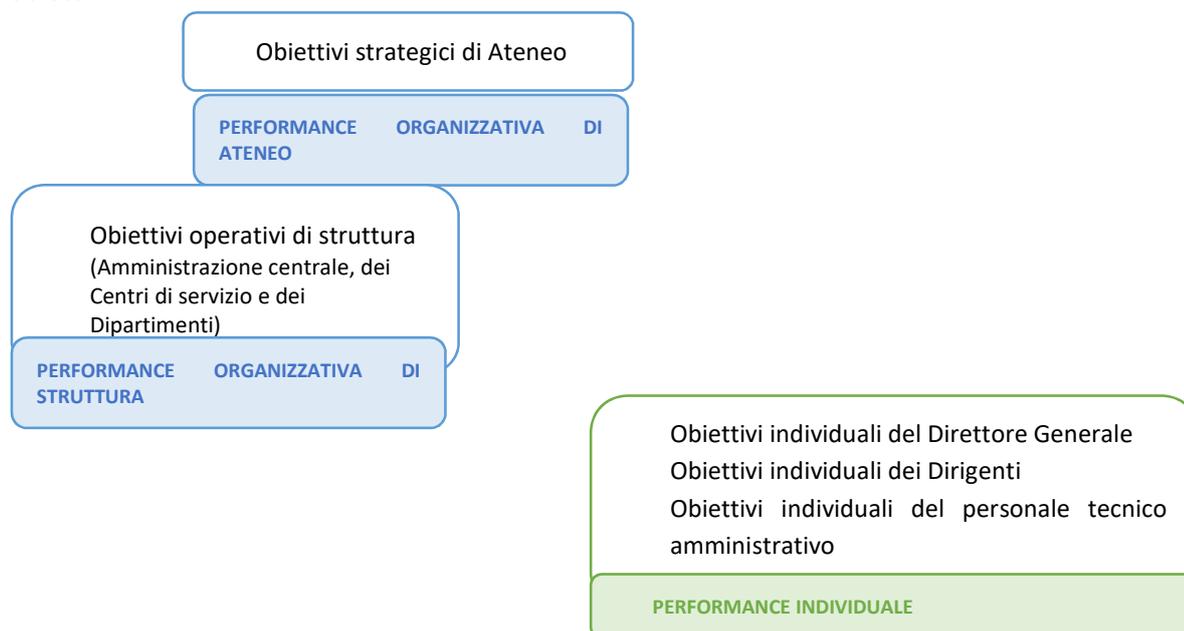
Conseguenze economiche e sociali della pandemia



4. LA PERFORMANCE IN UNIMORE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (**SMVP**) 2021 di Unimore⁷ fa riferimento al concetto di *performance* come “insieme dei **contributi** che l’Ateneo, le singole strutture e i singoli dipendenti apportano al **raggiungimento dei risultati prefissati dall’organizzazione**”.

In tal senso la performance si sviluppa attorno a due livelli (organizzativo e individuale) e viene declinata in obiettivi:



La **performance organizzativa di Ateneo**, detta anche “performance istituzionale”, è relativa agli obiettivi strategici di Ateneo, da realizzare mediante il supporto di tutte le componenti dell’Ateneo, accademica e gestionale.

La **performance organizzativa di struttura** fa riferimento alle strutture organizzative dell’Ateneo, centrali e periferiche.

- ✓ A livello di Dipartimento e di Facoltà/Scuola, la performance organizzativa è declinata all’interno dei Piani di struttura, proposti dal Direttore della struttura e adottati dagli Organi (dipartimentali o di facoltà/Scuola).
La performance organizzativa di struttura viene rappresentata da obiettivi strategici di Dip.to/Facoltà in coerenza con quelli di Ateneo ma **anche in riferimento a specifiche esigenze della struttura**.
- ✓ A livello dell’Amministrazione centrale e dei Centri di servizio, la performance organizzativa è definita dagli obiettivi assegnati annualmente dal Direttore Generale alla struttura (in alcuni casi su un periodo di più anni). Generalmente tali obiettivi coincidono con quelli del Dirigente / Responsabile della struttura (ad esclusione degli obiettivi specifici individuali) e per il raggiungimento richiedono attività che coinvolgono il personale tecnico amministrativo (al quale vengono assegnati obiettivi individuali).

⁷ Il documento è pubblicato alla voce “Performance” della sezione “Amministrazione trasparente” del sito di Unimore <https://www.unimore.it/trasparenza/sistemamisure.html>



La **performance individuale** fa riferimento al singolo dipendente tecnico amministrativo.

La pianificazione dei tre livelli di performance è sequenziale: l'adozione delle linee strategiche per il biennio (esplicitate nel Piano Strategico) guida/indirizza/orienta le scelte di performance organizzativa delle strutture e dell'amministrazione centrale, scelte che, a loro volta, guidano la definizione delle performance individuali.

Il processo di assegnazione e condivisione degli obiettivi è illustrato nel SMVP, cui si rimanda per i dettagli.

4.1 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO

Gli Organi accademici articolano le proprie scelte in obiettivi strategici e relativi indicatori, da realizzare mediante il supporto di tutte le componenti dell'Ateneo, accademica e gestionale.

La misurazione sul raggiungimento degli obiettivi strategici è curata dai Delegati del Rettore mentre la valutazione è effettuata dagli Organi accademici e viene esplicitata, su base annuale, all'interno della *Relazione sulla Performance di Ateneo*.

4.2 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI DIPARTIMENTI E DELLA FACOLTA'

Nel 2021, in attesa della formalizzazione del Piano strategico di Ateneo, alcune strutture dipartimentali hanno provveduto alla assegnazione di obiettivi operativi per l'anno.

L'ALLEGATO 3 dettaglia, per ciascuna struttura, l'elenco degli obiettivi individuati per il personale tecnico amministrativo in servizio.

4.3 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AMMINISTRAZIONE

La performance organizzativa delle singole strutture si concretizza in obiettivi **coerenti con le caratteristiche previste dal SMVP di Ateneo**, ovvero rientranti tra le categorie di obiettivi:

- di miglioramento
- di mantenimento (a fronte di riduzione di risorse a disposizione) e/o
- obiettivi innovativi.

Gli obiettivi di struttura possono essere legati al funzionamento oppure derivare dagli obiettivi strategici di Ateneo.

Direttore Generale

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'anno 2021 sono riportati nelle tabelle seguenti (Delibera CdA 08/11/2021).

Codice obiettivo	OB.1 Strategico
Titolo obiettivo	Valorizzare le opportunità di incremento degli alloggi per studenti
Azioni	Coordinamento e monitoraggio delle attività in capo a diverse strutture per competenza: <ul style="list-style-type: none">• predisposizione accordo con Comune di Modena• individuazione strutture di supporto per partecipazione a bando ministeriale,• monitoraggio tempistiche per ottenere il finanziamento e rendicontarlo



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Tipologia obiettivo	<input type="checkbox"/> Di miglioramento oppure di mantenimento (a fronte di riduzione di risorse) oppure innovativo (derivante dal necessario supporto al buon funzionamento gestionale della struttura) <input checked="" type="checkbox"/> Collegato (direttamente o in modo strumentale) ad uno o più obiettivi strategici del Piano Strategico biennale 2021-22 di Ateneo <ul style="list-style-type: none"> ⊗ 9. SPORT E SERVIZI – Azione “Realizzazione di 2 accordi di programma con i Comuni di MO e RE al fine di rendere le città a misura di studente
Altre strutture coinvolte	Strutture individuate in corso d’opera
Altre PA o soggetti esterni coinvolti	Comune di Modena
Tempistica	Entro la fine di dicembre 2021
Indicatore	REALIZZAZIONE ACCORDO E PARTECIPAZIONE A BANDI FINANZIAMENTO (SI/NO)
Target (valore atteso dell’indicatore)	SI

Codice obiettivo	OB.2 Strategico
Titolo obiettivo	Monitorare il livello di raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Piano strategico biennale
Azioni	Coordinamento organizzativo e monitoraggio dell’adozione degli atti amministrativo/gestionali necessari per la realizzazione degli obiettivi del Piano Strategico
Tipologia obiettivo	<input type="checkbox"/> Di miglioramento oppure di mantenimento (a fronte di riduzione di risorse) oppure innovativo (derivante dal necessario supporto al buon funzionamento gestionale della struttura) <input checked="" type="checkbox"/> Collegato (direttamente o in modo strumentale) ad uno o più obiettivi strategici del Piano Strategico biennale 2021-22 di Ateneo <ul style="list-style-type: none"> ⊗ 1. FORMAZIONE - Azione 1.5.2 “Creazione di una struttura centrale (per l’offerta post laurea) con finalità organizzative e gestionali ⊗ 2. RICERCA – Azione 2.2.2 “Incremento e stabilizzazione del personale dell’Ufficio Ricerca” ⊗ 4. INTERNAZIONALIZZAZIONE - Azione 4.4.1 “Potenziamento Ufficio Relazioni Internazionali e CLA mediante reclutamento nuove unità di PTA in supporto alla progettazione per bandi competitivi internazionali e dell’attività di formazione di competenze linguistiche” ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE – Azione 5.1.1 Monitoraggio dotazione PTA dei Dipartimenti e delle unità organizzative, identificazione aree in sofferenza e efficiente riallocazione del PTA esistente ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE - Azione 5.1.2 Assegnazione nuove unità di PTA a Dipartimenti e ad aree in sofferenza e/o coinvolte negli obiettivi prioritari di Ateneo, espletamento procedure concorsuali



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE - Azione 5.1.3 Progetti di miglioramento interfunzionale ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE - Azione 5.2.2 Centralizzazione servizi informatici di Ateneo presso unica unità organizzativa ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE - Azione 5.2.3 Rafforzamento organico dei servizi informatici di Ateneo ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE - Azione 5.3.2 Progetti di formazione per PTA sulle piattaforme informatiche e modalità di funzionamento del nuovo ecosistema di dati ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE - Azione 5.4.1 Preparazione e attivazione di progetti di digitalizzazione di processi gestionali-amministrativi ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE - Azione 5.4.2 Progetti di formazione per PTA sulle piattaforme informatiche e modalità di funzionamento dei nuovi processi digitalizzati ⊗ 8. EDILIZIA - Azione 8.3.2 Rafforzamento organico della DT di Ateneo
Altre strutture coinvolte	Strutture individuate in corso d'opera
Altre PA o soggetti esterni coinvolti	
Tempistica	Entro la fine di dicembre 2021: proposta utilizzo punti organico 2021 correlata agli obiettivi del piano biennale Entro la fine di dicembre 2022 per tutti gli altri
Indicatore	<p>1.5.2) Creazione di una struttura centrale con finalità organizzative e gestionali (SI/NO)</p> <p>2.2.2) N. unità di PTA a tempo indeterminato in servizio presso l'Ufficio Ricerca</p> <p>4.4.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) N. unità di personale amministrativo reclutato per Ufficio Relazioni Internazionali b) N. unità di personale tecnico reclutato per CLA c) N. collaboratori esperti linguistici reclutati per CLA <p>5.1.2) N. unità di PTA di nuova allocazione e/o numero di procedure concorsuali</p> <p>5.1.3) N. di progetti interfunzionali approvati dal CdA su proposta del DG e avviati</p> <p>5.2.2) Costituzione unica unità organizzativa (SI/NO)</p> <p>5.2.3) Numero di unità di PTA dei servizi informatici di Ateneo</p> <p>5.3.2) Percentuale di PTA che ha ricevuto un percorso di formazione sulle modalità di funzionamento del nuovo ecosistema dati (sul totale PTA)</p> <p>5.4.1) Numero di progetti (di nuova attivazione) di digitalizzazione di processi gestionali amministrativi</p> <p>5.4.2) Percentuale di PTA impegnati nei processi di nuova digitalizzazione che ha ricevuto un percorso di formazione sulle modalità di funzionamento dei nuovi processi digitalizzati sul totale di PTA impegnati in questi processi</p> <p>8.3.2) Numero di unità di PTA della Direzione Tecnica di Ateneo</p>
Target (valore atteso dell'indicatore)	<p>1.5.2) SI</p> <p>2.2.2) +3 (valore medio 2017-19: 12 unità di PTA)</p> <p>4.4.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 1 b) 1 c) 3 <p>5.1.2) > 30</p> <p>5.1.3) ≥ 4</p> <p>5.2.2) SI</p> <p>5.2.3) +5 (valore 2020: 29 unità)</p>



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

	5.3.2) almeno 20% 5.4.1) 3 5.4.2) almeno 50% 8.3.2) +3 (valore 2020: 19 unità)
Codice obiettivo	OB.3 Innovativo
Titolo obiettivo	Realizzare interventi a supporto partecipazione di Unimore alle iniziative del PNRR
Azioni	Definizione ed istituzione del team di supporto al tavolo politico del PNRR: individuazione competenze necessarie, assegnazione delle unità di personale al team e monitoraggio delle tempistiche connesse alle procedure amministrative legate al Piano
Tipologia obiettivo	<input checked="" type="checkbox"/> Di miglioramento oppure di mantenimento (a fronte di riduzione di risorse) oppure innovativo (derivante dal necessario supporto al buon funzionamento gestionale della struttura) <input type="checkbox"/> Collegato (direttamente o in modo strumentale) ad uno o più obiettivi strategici del Piano Strategico biennale 2021-22 di Ateneo <input checked="" type="checkbox"/> (indicare il codice obiettivo strategico di Ateneo cui è collegato) <input checked="" type="checkbox"/> (indicare il codice obiettivo strategico di Ateneo cui è collegato)
Altre strutture coinvolte	
Altre PA o soggetti esterni coinvolti	
Tempistica	Entro dicembre 2021
Indicatore	Istituzione e formalizzazione del team di supporto (SI/NO)
Target (valore atteso dell'indicatore)	SI

Amministrazione centrale e Centri di servizio

A livello dell'Amministrazione centrale e dei Centri di servizio, la performance organizzativa è determinata dall'insieme degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale alla struttura (in alcuni casi su un periodo di più anni). Generalmente tali obiettivi coincidono con quelli del Dirigente / Responsabile della struttura e per il raggiungimento richiedono attività che coinvolgono il personale tecnico amministrativo (al quale vengono assegnati obiettivi individuali).

Il processo di definizione degli obiettivi è stato avviato nella seconda metà di gennaio (nota del DG del 22/1/2021); successivamente gli obiettivi sono stati concordati con dirigenti, responsabili di direzione e di uffici di staff attraverso confronti e momenti di condivisione.

Complessivamente il Piano contiene 115 obiettivi, attribuiti a venti tra Dirigenti, Coordinatori di Direzione e Responsabili e 47 obiettivi assegnati al personale tecnico amministrativo di undici Dipartimenti. Il dettaglio è riportato negli [ALLEGATI 1 e 2](#).



GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AMMINISTRAZIONE PER IL 2021

L'ALLEGATO 1 – Obiettivi operativi annuali (2021) dell'Amministrazione Centrale e dei Centri di Servizio elenca, per struttura, gli obiettivi operativi assegnati per il 2021 alle Direzioni, alle Unità in Staff e ai Centri di Servizio dell'Ateneo.

L'ALLEGATO 2 – Coinvolgimento delle strutture dell'Amm.ne centrale sugli obiettivi operativi annuali (2021) indica, per ciascun obiettivo assegnato (di cui al sopracitato *ALLEGATO 1*), qual è la struttura che coordina e quali partecipano, con i rispettivi pesi percentuali.

4.4 GLI INPUT DELLA PIANIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI

A tutti i livelli gli obiettivi e i target sono definiti attraverso un processo che vede il coinvolgimento dei responsabili e dei destinatari degli obiettivi e un confronto trasversale tra le diverse componenti dell'Ateneo, per garantire la coerenza complessiva rispetto alle politiche di Ateneo e alle strategie ritenute rilevanti nel periodo e la rispondenza a numerosi input: **l'assicurazione della qualità, la programmazione triennale MIUR, la sostenibilità in termini di risorse umane e finanziarie, la trasparenza e la prevenzione della corruzione, il piano di Azioni Positive dell'Ateneo.**

In particolare:

Integrazione con i processi di Qualità

I principi delineati dalla politica di assicurazione della qualità di Ateneo accompagnano le scelte di Unimore in ciascuna area strategica.

Il Presidio di Qualità ha la responsabilità complessiva dell'Assicurazione di Qualità dell'Ateneo e ogni anno pianifica le attività necessarie nel Piano Operativo Annuale della Qualità (POAnQ); si confronta periodicamente con i Responsabili di Qualità di Dipartimento, i Presidenti di CdS e i Direttori di Dipartimento e, grazie a quanto viene condiviso, definisce linee guida per omogeneizzare in qualità le diverse attività.

Integrazione con la programmazione triennale MIUR

Alcuni obiettivi operativi contribuiscono alla realizzazione del programma di Unimore per la partecipazione alla Programmazione triennale MUR 2021-23 (il programma di Ateneo è stato presentato al MUR a luglio 2021, disponibile alla pagina <http://www.pianificazione.unimore.it/site/home/programmazione-triennale.html>).

Sostenibilità in termini di risorse umane e finanziarie

Il raccordo tra il ciclo della Performance e i documenti di programmazione finanziaria avviene durante la fase di predisposizione del Budget previsionale di Ateneo, momento in cui le strutture sono chiamate a identificare, in base a obiettivi, progetti e attività, le risorse finanziarie necessarie per la loro persecuzione.

A questo si somma la programmazione del fabbisogno di personale, che viene deliberata dagli Organi accademici e illustra le necessità in merito al perseguimento degli obiettivi.

Sia la programmazione del fabbisogno del personale, sia il Budget previsionale di Ateneo mettono in luce il costo in termini di risorse degli obiettivi fissati, stimolando quindi l'Ateneo ad analizzare in termini di efficacia, efficienza ed economicità il proprio operato.

Integrazione con il Piano di azioni positive di Ateneo

Il **Piano di azioni positive triennale (2019-21)** sottoscritto a gennaio 2020 e aggiornato a settembre 2021 è un documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Tra gli obiettivi individuati dal Piano per il triennio 2019-21, alcuni proseguiranno nel 2021:

- ✓ OBIETTIVO 1) POLITICA A SOSTEGNO DELLA CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE
Progetto 1) Formazione e aggiornamento sui temi di competenza del CUG

- ✓ OBIETTIVO 2) CONTRASTO AI FENOMENI DI DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE, MOBBING PROMUOVENDO – ANCHE MEDIANTE FORME DI PREVENZIONE – IL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE
Progetto 1) Progetto Benessere Organizzativo e monitoraggio situazioni di disagio lavorativo
Progetto 2) Progetto Sensibilizzazione sui temi di competenza del CUG
Progetto 4) Servizio di assistenza psicologica (S.A.P.) per studenti

- ✓ OBIETTIVO 3) BILANCIO DI GENERE E COSTRUZIONE SISTEMA DI INDICATORI DI GENERE
Progetto 1) Bilancio di genere

L'ALLEGATO 4 – Monitoraggio 2021 al Piano di Azioni Positive 2019-21 di Unimore riporta nel dettaglio le iniziative concluse e quelle in corso e costituisce parte integrante del Piano della Performance.

ANALISI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nel 2021, come previsto nel POLA 2021-23, saranno realizzate le attività di monitoraggio sul lavoro agile, che interesseranno anche la percezione sul benessere organizzativo del personale dipendente (*ALLEGATO 6 – POLA, Piano Organizzativo del Lavoro Agile di Ateneo 2021-23*)



4.5 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E I SISTEMI DI MISURA DELLE PRESTAZIONI E DEGLI INCENTIVI

La performance individuale è il **contributo** fornito dal singolo al conseguimento della performance dell'organizzazione e/o del miglioramento/innovazione della performance generale della struttura di afferenza o di diretta responsabilità.

È articolata in due dimensioni:

- ✓ **risultati** raggiunti sugli obiettivi assegnati (di performance organizzativa e individuali);
- ✓ **comportamenti organizzativi**.

GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI UNIMORE

Gli obiettivi di performance individuale sono assegnati annualmente al personale dirigente e al personale tecnico amministrativo. Formalizzati all'interno di apposite schede informatiche, sono l'esito di un preventivo momento di confronto tra chi li assegna e chi li riceve.

Appartengono a una di queste tipologie:

- obiettivi operativi di **miglioramento e/o**
- obiettivi operativi di **mantenimento (a fronte di riduzione di risorse a disposizione) e/o**
- obiettivi operativi **innovativi**.

Inoltre rispondono ai requisiti previsti dalla normativa (c.2, art.5 del D.Lgs 150/09), ovvero devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili

Gli obiettivi individuali dei **Dirigenti, Coordinatori di Direzione, Responsabili di Unità in Staff** di norma **coincidono con gli obiettivi di performance organizzativa** della struttura; tuttavia possono essere assegnati ulteriori obiettivi individuali specifici non direttamente connessi con quelli organizzativi.

L' **ALLEGATO 1 – Obiettivi operativi annuali (2021) dell'Amministrazione Centrale** riporta gli obiettivi di Dirigenti, coordinatori di Direzione, responsabili di unità in staff per l'anno 2021.

A ciascun obiettivo individuale vengono associati i seguenti elementi:

- titolo
- tempistica (annuale o pluriennale)
- descrizione delle principali fasi/attività
- struttura responsabile di processo
- altre strutture che partecipano all'obiettivo
- indicatore di misurazione con relativa metrica
- target fissato.

UTILIZZO DEGLI OBIETTIVI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della performance individuale si basa su due o tre elementi, a seconda del ruolo organizzativo del valutato:

- **risultati raggiunti** rispetto a ciascun obiettivo assegnato;



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

- **comportamento organizzativo** (competenze professionali dimostrate, differenti tra ruoli);
- per personale dirigente, personale di categoria EP, personale di categoria D con incarichi apicali di responsabilità: presenza del **requisito di particolare rilevanza dell'obiettivo operativo** in termini di mantenimento degli standard in caso di riduzione delle risorse a disposizione, di significativo miglioramento / innovazione delle attività realizzate.

Gli elementi di valutazione hanno un peso percentuale diverso, stabilito all'inizio del ciclo di valutazione dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del principio di prevalenza del raggiungimento degli obiettivi rispetto al comportamento organizzativo nella valutazione (espresso dal D.Lgs 150/09 e dal CCNL).

La valutazione della performance individuale è finalizzata al miglioramento delle prestazioni erogate e dell'organizzazione del lavoro e al rafforzamento del coinvolgimento dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo.

I dettagli sulle modalità seguite per la valutazione della performance individuale del Direttore Generale, del personale dirigente, del personale di categoria EP e del personale di categoria B, C, D sono contenuti nel SMVP - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Unimore.



5. ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO

La trasparenza e l'anticorruzione sono dimensioni che interessano, trasversalmente, le aree strategiche dell'Ateneo e coinvolgono sia i docenti e ricercatori, sia il personale tecnico-amministrativo.

L'individuazione delle attività e dei processi nell'ambito dei quali il rischio di corruzione è più elevato è la fase che dà l'avvio al **processo di gestione del rischio corruttivo**, in linea con quanto definito dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).

Per il triennio 2021-23 è previsto il **riesame della valutazione delle misure di gestione del rischio** per le **aree obbligatorie** alla luce della metodologia suggerita nell'allegato 1 al *Piano Nazionale Anticorruzione 2019-21*. La principale finalità del processo di gestione del rischio corruttivo consiste nel favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e nel prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

La **mappatura dei processi, l'analisi e la valutazione del rischio**, sono strumenti che, accrescendo la conoscenza dell'amministrazione, consentono di alimentare e migliorare il processo decisionale e l'attività amministrativa alla luce del costante aggiornamento delle informazioni disponibili.

Le ulteriori misure generali di prevenzione della corruzione sono enunciate nel *Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Ateneo 2021-23*; tra queste:

- ✓ prosecuzione nella redazione di un documento unico che coniughi le finalità del Codice Etico e quelle del Codice di Comportamento e organizzazione di una giornata formativa/informativa a tema, rivolta a tutto il personale;
- ✓ mantenimento della collaborazione con la Rete regionale per l'integrità e trasparenza per iniziative di formazione del personale sul tema;
- ✓ conferma delle misure in ambito di reclutamento dei docenti (con l'auspicio che l'utilizzo del registro elettronico delle lezioni, dopo un'iniziale fase di sperimentazione limitata a tre strutture dipartimentali, venga esteso anche all'Area Medica dell'Ateneo);
- ✓ studio per il Regolamento per la partecipazione a progetti di ricerca con specifico impatto sulla sfera umana;
- ✓ avvio del piano di formazione, con:
 - a. studio per la realizzazione (nel triennio 2021-23) di un corso per l'acquisizione di approccio e metodo tecnico scientifico alla mappatura dei processi per la valutazione del rischio per l'Università (destinatari: Dirigenti e Responsabili delle Direzioni /Uffici o loro delegati e Personale Ufficio supporto al RPCT);
 - b. messa a disposizione di tutti i dipendenti di Unimore del corso di formazione base sulla trasparenza, fruibile dalla piattaforma Self della Regione Emilia Romagna;
 - c. messa a disposizione di tutto il personale di Unimore del corso sul tema: "Trasparenza amministrativa e Privacy: due diritti speculari da bilanciare"
- ✓ prosecuzione di attività di adeguamento dei contenuti della sezione Amministrazione Trasparente e dell'attività di monitoraggio e verifica per individuare eventuali inadempienze e prosecuzione delle attività di sensibilizzazione e sollecitazione per la pubblicazione e aggiornamento dei dati.



6. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

L'Ateneo pubblica i dati e le informazioni sulle proprie attività e la propria organizzazione in una sezione online dedicata del sito istituzionale, denominata "Amministrazione Trasparente" (<http://www.unimore.it/trasparenza/>).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza all'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia è il Direttore Generale, che avvale del supporto permanente dell'Ufficio Organizzazione e Coordinamento Direzionale per:

- costante monitoraggio della normativa
- aggiornamento sezione online
- coordinamento Tavolo di lavoro
- verifica periodica dei dati pubblicati e segnalazione alle strutture preposte al caricamento e manutenzione dati.

Iniziative legate alla trasparenza

La trasparenza è uno strumento essenziale di prevenzione della corruzione e dei fenomeni di cattiva amministrazione. Le attività svolte in ambito della trasparenza sono direttamente connesse con le iniziative intraprese in Ateneo in tema di prevenzione della corruzione.

Nel corso del 2021 proseguirà lo studio e sviluppo di procedure e/o strumenti operativi da utilizzare per cercare di conferire **uniformità ed una maggiore coerenza interpretativa ai modelli di formato di dati e documenti che vengono pubblicati**, rispetto a quanto richiesto dalle disposizioni in materia. Tali procedure e/o strumenti operativi verranno messi a disposizione degli Uffici in modo da renderli maggiormente autonomi nella pubblicazione dei dati da loro detenuti. L'obiettivo era già stato proposto per il 2019 e viene ripreso e confermato.

Nel 2021 proseguirà l'obiettivo di rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o sensibili o giudiziari, eccedenti e non indispensabili alle finalità di trasparenza, anche secondo quanto previsto dalle Linee guida predisposte dal Garante per la protezione dei dati personali ed in ottemperanza soprattutto al principio di minimizzazione previsto dal nuovo Regolamento europeo in materia di privacy.

Piani di comunicazione aggiuntivi

Nel 2021 proseguirà la pubblicazione del *Magazine di Ateneo FocusUnimore*, disponibile online (<http://www.focus.unimore.it/>).

La rivista approfondisce ogni mese temi, progetti, eventi di interesse per la comunità e per il contesto nel quale opera l'Ateneo con lo scopo di favorire il dialogo tra le realtà istituzionali ed economiche e cittadine e cittadini che guardano all'Università come riferimento per la dimensione del sapere e la messa a punto di nuovi strumenti e modelli che contribuiscono a migliorare la vita dei singoli e delle comunità.

Lo spazio che la nuova sezione del sito di Ateneo ha dedicato alla comunicazione (<https://www.unimore.it/comunicazione/>) è il primo risultato della rilevante opera di progettazione di una nuova comunicazione istituzionale, culminata con l'adozione delle **linee guida per la comunicazione di Unimore** (approvate dal CdA il 20/11/2020).

Il supporto gestionale coinvolge sia le strutture dell'Amministrazione centrale sia le strutture dipartimentali, tutti chiamati a gestire gli strumenti della comunicazione interna (sito web di Ateneo, la posta elettronica, le liste di distribuzione e i canali social) e della comunicazione esterna (siti, conferenze e comunicati stampa, organizzazione di eventi, campagne di comunicazione sui social).

In questa prospettiva sono riferimenti costanti, insieme allo Staff di Direzione (area comunicazione e ufficio stampa), i referenti alla comunicazione di ogni Dipartimento.



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

7. ALLEGATI

ALLEGATO 1 - OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI (2021) DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DEI CENTRI DI SERVIZIO

ALLEGATO 2 - COINVOLGIMENTO DELLE STRUTTURE DELL'AMM.NE CENTRALE SUGLI OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI (2021) - PESO %

ALLEGATO 3 – OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI (2021) DEI DIPARTIMENTI

ALLEGATO 4 – MONITORAGGIO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DI ATENEO 2019-21

ALLEGATO 5 – OBIETTIVI STRATEGICI 2021-22 DI ATENEO

ALLEGATO 6 – PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE DI ATENEO 2021-23