


[Valutazione del Sistema di Qualità](#)
[Valutazione della performance](#)
[Raccomandazioni e suggerimenti](#)
[Allegati](#)

1. Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance

Il Nucleo di Valutazione espone e valuta il funzionamento delle attività sviluppate dall'Università degli Studi di Modena e di Reggio Emilia nell'ambito del Ciclo della performance, ponendo in evidenza sia le attività svolte, sia i punti di forza e di debolezza del sistema nel suo complesso.

Si tratta di un obbligo derivante dall'art. 14, c. 4, lett. a) del D.Lgs. 150/09 che prevede come il Nucleo di valutazione (nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione) abbia il compito di monitorare "il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso", adempimento che viene incluso nell'elaborazione della Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione prevista dalla Lg. 370/99 (art. 1) come indicato dall'ANVUR che "spinta dai principi di integrazione e semplificazione, già a partire dall'anno 2015 ha richiesto di unire in un unico documento la Relazione dei NdV con quella degli OIV". Con riferimento specifico alla parte relativa alla performance sono state seguite le indicazioni delle Linee Guida ANVUR 2021 che hanno stabilito che la Relazione "potrà essere compilata semplicemente rispondendo ai 15 punti di attenzione indicati nella Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance". Le Linee Guida, per garantire la piena valorizzazione del contributo apportato dai Nuclei di Valutazione, raccomandano "di mantenere l'approccio critico e costruttivo che si è ormai consolidato negli anni".

La Relazione 2021, come richiamato dalle Linee Guida ANVUR, prevede approfondimenti specifici in ordine:

alla valutazione della performance organizzativa, che deve tenere conto anche delle risultanze delle valutazioni sulla soddisfazione dell'utenza, realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali;

all'integrazione tra ciclo di performance e ciclo di bilancio.

Elemento di novità, per quanto riguarda la parte relativa alla performance, della Relazione 2021 rispetto a quella 2020, è l'introduzione di un punto che mira a prendere in considerazione gli impatti e gli insegnamenti derivanti dal lavoro in modalità agile (cd. smart working), stante la rilevanza che esso ha assunto anche in conseguenza dell'esperienza emergenziale del 2020.

L'attività di analisi del Nucleo di Valutazione ha considerato sia il ciclo della performance 2020, in fase di rendicontazione, sia gli spunti e gli elementi derivanti dal nuovo ciclo.

Il quadro che ne emerge, rilevato in altre sedi informali da parte del Nucleo di Valutazione in carica dal gennaio 2021, è quello di un Ateneo che necessita un nuovo impulso in tema di performance, con particolare riferimento all'allineamento tra le tempistiche di approvazione dei documenti di programmazione e di rendicontazione, e le tempistiche previste dalla normativa.

In generale, da tale analisi emerge l'invito ad avviare un percorso di crescente attenzione al miglioramento continuo del proprio ciclo della performance e ad adottare una visione di graduale allineamento alle previsioni normative non tanto in ottica adempimentale, ma in ottica proattiva e propositiva al fine di massimizzare i benefici dell'implementazione del ciclo della performance nei confronti dell'azione amministrativa.

Di seguito vengono espone le risultanze delle analisi esposti secondo lo schema di cui alle Linee Guida 2021 dell'ANVUR (Allegato alla delibera del Consiglio Direttivo n.142 del 28 giugno 2021).





Sviluppato
da
CINECA

Università degli Studi di MODENA e REGGIO EMILIA

[home](#)

[Valutazione del
Sistema di Qualità](#)

[Valutazione della
performance](#)

[Raccomandazioni e
suggerimenti](#)

[Allegati](#)

Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance

n.	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Commenti	Modalità di risposta e indicazioni per i commenti
1.	Il Piano è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2021)?	No	Il Piano triennale della performance 2021-2023, non risulta essere stato approvato alla data di compilazione della presente relazione, pertanto non risulta nemmeno pubblicato. Dall'analisi delle tempistiche di approvazione (e successiva pubblicazione) del Piano Performance negli anni precedenti (come emerge dalla sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Performance) si desume come dal 2015 ad oggi il Piano Performance risulti essere stato approvato sempre oltre i termini previsti. L'ultimo Piano performance approvato al momento della presente relazione è quello relativo all'anno 2020, in cui il Piano (complice anche la pandemia da Covid-19) è stato approvato nel mese di dicembre dell'anno di riferimento. Nelle more dell'approvazione del Piano della performance 2021, la presente relazione farà riferimento al Piano 2020-2022.	<i>Se no ed è stata data comunicazione del ritardo, commentare: A - le ragioni apportate B - se sono stati rispettati i termini per la pubblicazione del Piano eventualmente indicati nella comunicazione di ritardo</i>
2.	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica rispetto all'anno precedente?	No	Al momento in cui si scrive il Piano Performance 2021 non risulta ancora approvato e/o trasmesso al Nucleo di Valutazione. Si segnala comunque che è stato recentemente presentato il Piano Strategico di Ateneo 2020-2025 e Piano biennale 2021-2022 (ratificato dal Senato accademico il 21/09/2021 e dal CdA il 24/09/2021) per cui il Piano Performance si presume terrà conto della nuova programmazione strategica. Nel Piano performance 2020-2022 vi sono variazioni di rilievo nell'integrazione tra Piano performance e Piano strategico. Stante infatti la non adozione del Piano strategico di Ateneo, il Piano performance 2020-2022 non risulta integrato ad alcun documento di pianificazione strategica, a differenza degli anni precedenti.	<i>Se sì, commentare se e come sono motivate tali variazioni.</i>
3.	Si fa riferimento al coinvolgimento dei dipartimenti (o altre strutture decentrate) nella definizione delle strategie riportate nel Piano Integrato?	Si	Nel Piano della performance 2020-2022 si fa riferimento al processo di definizione del Piano Strategico di Ateneo che, conformemente al programma del Rettore, ha visto la costituzione di quattro commissioni settoriali (Didattica, Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione) che hanno il compito di istruire le proposte da sottoporre al Senato Accademico. Si tratta di un cambio radicale di approccio che richiede del tempo per un affinamento ma che sicuramente potrà contribuire in modo importante al crescente coinvolgimento dei Dipartimenti e, in generale, di tutto l'Ateneo nella definizione delle strategie.	<i>Se sì, indicare nei commenti: A - se la modalità di coinvolgimento dei dipartimenti è stata top-down (reazione a obiettivi già stabiliti dalla governance) o bottom-up (costruzione insieme ai dipartimenti degli obiettivi strategici) B - se c'è un riferimento esplicito a dei "Piani di Dipartimento" formalmente definiti</i>
4.	Sono previsti degli obiettivi strategici nel Piano Integrato?	Si	Nelle more della definizione del Piano Performance 2021-2023, il Piano Performance 2020-2022 si poggia comunque su obiettivi strategici che hanno come riferimento quattro aree strategiche: Formazione; Ricerca; Terza Missione; Internazionalizzazione. Per ciascuna area strategica sono definiti obiettivi strategici che tuttavia non trovano diretto collegamento con gli obiettivi del Piano Performance 2020-2022. Si tratta di una criticità su cui l'Ateneo sta lavorando nel breve termine, con la previsione dell'approvazione di un Piano performance 2021, e soprattutto 2022, che sappiano	<i>Se sì, indicare nei commenti: A - quanti obiettivi strategici sono previsti B - se viene utilizzato l'attributo "specifici" o se vengono utilizzate altre terminologie</i>

			garantire il necessario collegamento tra obiettivi strategici e obiettivi operativi. Il Nucleo suggerisce di proseguire nello sforzo avviato e garantire, a regime, un Piano performance strettamente integrato al Piano strategico di Ateneo.	<i>per definire gli obiettivi generali dell'università C - se differiscono da quelli indicati - se indicati - nel Piano Strategico D - se è indicata la metrica per la loro misurazione (indicatori e target); se sì, commentare la coerenza semantica con gli obiettivi operativi (o con quelli, comunque denominati, che ne discendono) E - se si sviluppano lungo una prospettiva pluriennale e eventualmente a quale anno corrisponde il 2021 (primo, secondo... ultimo)</i>
5.	E' prevista un'area/linea/ambito strategico esplicitamente dedicata alla amministrazione/gestione?	No	Negli obiettivi strategici riportati nel Piano performance 2020-2022, in attesa di definizione del Piano Performance 2021, non sono definite aree strategiche dedicate all'amministrazione e alla gestione. A onore del vero nel Piano Performance 2020-2022, ove sono riprese le aree strategiche richiamate in precedenza (Didattica, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione), si colloca un richiamo all'Assicurazione della Qualità, quale obiettivo essenziale della vision dell'Ateneo che guida le scelte in tutte le aree strategiche, così come la lotta alla corruzione, la promozione della trasparenza e di una efficace rendicontazione alla società, che caratterizzano ogni ambito del Piano dell'Ateneo, con riferimento anche alla relativa governance. Si tratta di un richiamo importante che dovrebbe spingere ad investire su un'ulteriore area strategica dedicata alla governance e all'amministrazione. Pur nella consapevolezza di come tutte le aree strategiche definite nel Piano 2020-2022 abbiano un impatto importante sulle unità organizzative amministrative e gestionali di UNIMORE, il Nucleo suggerisce di implementare nel Piano Strategico un'ulteriore area strategica esplicitamente dedicata all'amministrazione e alla gestione cui siano connessi obiettivi strategici cui connettere obiettivi operativi di cui si darà contezza nei Piani performance annuali.	<i>Se sì, indicare nei commenti: A - se l'area/linea/ambito è presente anche nel Piano Strategico B - se ne discendono "obiettivi strategici" e se questi hanno caratteristiche diverse rispetto agli altri (commentate al punto precedente; es. l'area di responsabilità di questi obiettivi strategici è tutta in capo al personale tecnico-amministrativo o è condivisa col personale docente)</i>
6.	Nel Piano Integrato si dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti?	No	Nel Piano 2020-2022 non si dà contezza degli obiettivi perseguiti nei cicli precedenti, né tantomeno dello stato di perseguimento dei medesimi. Si tratta di un'informazione di estrema rilevanza in quanto l'analisi dello stato di attuazione degli obiettivi connessi ai cicli precedenti permette una programmazione consapevole degli obiettivi per il futuro, in ottica di continuità dei cicli performance. Il Nucleo raccomanda dunque che, a tendere, il Piano performance preveda una sezione o tabella riassuntiva dedicata ad un monitoraggio sintetico dello stato di realizzazione degli obiettivi dei cicli precedenti e non solo quelli pluriennali. Si tratta, nei fatti, di uno schema sinottico che anticipa i contenuti che poi verranno declinati nella Relazione sulla Performance relativa allo specifico anno, ma che permette, a livello metodologico, di garantire la necessaria connessione tra i diversi cicli della performance e, a livello operativo, di pervenire alla definizione di obiettivi che tengano conto dei risultati raggiunti (o non raggiunti) dall'Ateneo nell'esercizio precedente.	<i>La risposta è "sì" se oltre a riferimenti testuali c'è un aggancio esplicito alla programmazione operativa (obiettivi), anche tenendo conto dello scorrimento (nel caso in cui nel Piano precedente fossero stati previsti obiettivi per il triennio). La risposta è "no" sia se non c'è alcun riferimento, sia se c'è un mero riferimento testuale senza implicazioni nella nuova programmazione.</i>
7.	Nella pianificazione della	Si	Nella definizione della Performance vi sono obiettivi assegnati	<i>La risposta è "sì" se</i>

	performance sono assegnati gli obiettivi anche alle strutture decentrate?		a tutte le strutture dell'Ateneo, ivi compresi Dipartimenti e Centri. La definizione di un Piano performance integrato a livello strategico e inclusivo di tutte le componenti dell'Ateneo (accademiche e non) e' fondamentale per avere uno strumento di reale programmazione che sappia supportare l'Universita' nel perseguimento degli obiettivi strategici. Il Nucleo raccomanda di proseguire nella direzione intrapresa.	vengono attribuiti degli obiettivi a tutte o ad alcune delle strutture decentrate (specificare se dipartimenti, scuole, centri ecc.) o a loro sottostrutture (unità organizzative composte da personale tecnico amministrativo). La risposta è "no" se esplicitamente esclusi o se non rilevabili. Se sì, indicare: A - se tali obiettivi sono equiparati e hanno la stessa denominazione di quelli attribuiti alle strutture dell'amministrazione centrale (altrimenti specificare la diversa etichetta e modalità di misurazione) B - se il conseguimento degli obiettivi attribuiti alle strutture decentrate (o alle loro articolazioni interne), prevedono attività che coinvolgono anche il personale docente e ricercatore o dipendono esclusivamente da quello tecnico-amministrativo C - se il responsabile di tali obiettivi è il Direttore del Dipartimento o è un'unità di personale tecnico amministrativo
8.	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	Si	L'Ateneo e' dotato di un sistema di contabilità analitica, dal Piano performance 2020-2022 e dalla Relazione sulla performance 2020 emergono obiettivi che lasciano trasparire uno sforzo dell'Ateneo nella ricerca di una costante e crescente integrazione tra contabilità analitica e altri sistemi di Ateneo (es. connessione con la Piattaforma PCC). Il suggerimento del Nucleo e' quello di proseguire in questo sforzo al fine di valorizzare le potenzialità informative della CoAn al fine di valorizzarne il ruolo di strumento a supporto di un sistema di controllo di gestione, a beneficio del ciclo della performance, oltre che dell'azione amministrativa.	Se sì, indicare: A - se è gestito mediante un sistema informativo di supporto e eventualmente quale B - se il controllo di gestione prevede anche un sistema di contabilità analitica (es. cruscotto direzionale) C - se i dati vengono utilizzati ai fini del monitoraggio, con quali tempistiche e con quali effetti sulla ridefinizione di obiettivi e indicatori
9.	Nel SMVP e nel Piano Integrato ci sono	Si	Il SMVP 2021, approvato dal CdA del 28/05/2021, prevede, quale parametro di valutazione dei comportamenti	La risposta è "sì" se i riferimenti sono

	riferimenti all'ascolto dell'utenza?		<p>organizzativi, che si consideri la capacita' di identificare e comprendere i bisogni degli utenti interni ed esterni ed essere motivati alla loro soddisfazione. Tale indicazione presuppone l'attivazione di momenti strutturati di ascolto dell'utente e di verifica del relativo grado di soddisfazione. Meritevole di menzione, con riferimento al lavoro agile anche la previsione della verifica del livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, per eta', per stato di famiglia, ecc. In merito occorre anche sottolineare come Luglio 2020 siano state raccolte attraverso la Consulta del Personale Tecnico Amministrativo le percezioni dei lavoratori dell'Ateneo in merito allo smart working durante il periodo emergenziale i cui esiti sono stati inseriti nel POLA 2021-2023 dell'Ateneo. L'indagine ha impiegato un questionario gia' utilizzato precedentemente tra il personale UniMoRe anche se con finalita' prevalentemente esplorative. Tali riferimenti rappresentano un importante tassello per lo sviluppo di un sistema di misurazione e valutazione della customer satisfaction (sia interna, sia esterna) che possa arrivare ad avere un peso crescente anche nella valutazione della performance organizzativa e/o individuale. Il Nucleo raccomanda di proseguire nel percorso intrapreso di ascolto e valorizzazione delle opinioni degli utenti al fine del relativo utilizzo anche nella futura programmazione.</p>	<p><i>sostanziali e esplicitamente correlati alla gestione della performance. La risposta è "no" sia quando non c'è alcun riferimento che quando la tematica è appena accennata.</i> <i>Se sì, indicare:</i> <i>A - se è una novità introdotta nell'ultimo aggiornamento del SMVP</i> <i>B - se è un'attività sistematica, estemporanea o solo programmata (e quindi se ci sono obiettivi di performance finalizzati ad attivare l'ascolto dell'utenza, indicando a chi sono attribuiti)</i> <i>C - quale utenza è stata o si intende coinvolgere (studenti, docenti, PTA, imprese, altri stakeholder)</i> <i>D - quali strumenti, specificando in particolare se sono utilizzati solo questionari e quali ("Progetto Good Practice", ANVUR o redatti ad hoc dall'ateneo) o anche altri strumenti (focus group, interviste, audit AQ, altro)</i> <i>E - quale è l'utilizzo dichiarato o evinto (es. influisce sulla programmazione della performance - indicando se strategica o operativa; influisce sulla valutazione della performance - indicando se organizzativa o individuale; altro)</i> <i>F - se l'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente</i></p>
10.	Ci sono riferimenti di integrazione con il bilancio nel Piano Integrato?	Sì	<p>Pur non facendo il Piano performance 2020 chiaro riferimento all'integrazione con il ciclo del bilancio, nei documenti dell'Ateneo si rivela una connessione tra processi di pianificazione strategica ed operativa e il bilancio. Un momento essenziale di raccordo tra ciclo performance e programmazione finanziaria avviene durante la fase di predisposizione del Budget previsionale di Ateneo, momento</p>	<p><i>La risposta è "sì" se i riferimenti sono sostanziali e esplicitamente correlati alla gestione della performance. La</i></p>

			<p>in cui le strutture sono chiamate a identificare, in base a obiettivi, le risorse finanziarie necessarie per il loro perseguimento. Nel budget annuale, infatti, l'Ateneo riporta il finanziamento dedicato a ciascuna direzione/struttura in staff alla Direzione generale, Centro di servizio per la realizzazione degli obiettivi assegnati e, nel corso dell'anno, evidenziano lo stato di avanzamento, di natura economica, dell'obiettivo stesso. Tutte le direzioni monitorano l'utilizzo delle risorse economico-finanziarie e contestualmente lo stato di avanzamento delle attività per il raggiungimento dei risultati. Nelle schede sono riportate anche le poste non ancora utilizzate negli anni precedenti ma ancora necessarie per completare l'obiettivo di natura pluriennale. A questo si somma la programmazione del fabbisogno di personale, che viene deliberata dagli OOAA 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. Il Nucleo suggerisce un rafforzamento di tale connessione prevedendo momenti nel Piano Performance nei quali si possa evincere il collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie (ma anche umane e strumentali) connesse al raggiungimento di tali obiettivi.</p>	<p>risposta è "no" sia quando non c'è alcun riferimento che quando la tematica è appena accennata. Se sì, indicare: A - se ci sono stime sul fabbisogno finanziario per il perseguimento degli obiettivi (indicando quali, strategici o operativi) e se è chiara la ratio con cui si è pervenuti alla stima B - se i nuovi obiettivi sono conseguenti a una rendicontazione dei risultati economici degli anni precedenti C - se viene semplicemente dichiarata (e per la prima volta) l'intenzione di perseguire l'integrazione nel prossimo futuro</p>
11.	Ci sono riferimenti espliciti a un processo di budget?	Si	<p>Il processo di budgeting, richiamato in ordine alla connessione tra ciclo della performance e politiche finanziarie, rappresenta una fase essenziale nella programmazione della performance di Ateneo. Essa viene declinata tanto nel SMVP, quanto nella Relazione sulla Performance 2020, dove viene declinato nello specifico il processo 2020 unitamente a spunti di miglioramento del medesimo.</p>	<p>La risposta è "sì" se viene dichiarato o si evince un processo di budgeting (nel Piano, nel SMVP o su eventuali Regolamenti specifici). Se sì, nei commenti indicare: A - se esiste un calendario di budget o se è possibile riscontrare in quale fase della programmazione viene avviato il processo di budget (in che mese? in sede di pianificazione strategica o operativa?) B - se alla negoziazione del budget finanziario si associano anche obiettivi di performance e di quale livello (strategico o operativo) C - quali soggetti sono destinatari di un'attribuzione di budget (solo aree dirigenziali, dipartimenti, centri e scuole o eventualmente anche sottostrutture, seppur senza diretta responsabilità di spesa)</p>

				<i>D - se nella Nota illustrativa allegata al bilancio preventivo ci sono riferimenti agli obiettivi di performance E - qual è il modello di ripartizione delle risorse applicato ai dipartimenti e alle altre strutture decentrate</i>
12.	Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della programmazione della performance da parte degli organi di indirizzo politico?		Lavvio formale della programmazione della performance per il 2020-22 e' avvenuto in data 03/02/20, quando il Direttore Generale ha organizzato un incontro dedicato con Dirigenti e Responsabili di Uffici in Staff dell'Amministrazione centrale, cui ha fatto seguito lavvio della negoziazione degli obiettivi operativi 2020. Il coinvolgimento e' avvenuto in fase di programmazione di performance anche attraverso un'altra Commissione composta da DG, Presidente Conferenza Direttori Dipartimento, Presidente di Parte Pubblica in contrattazione integrativa. Tale commissione ha lavorato sulla performance organizzativa di struttura (individuazione di indicatori di performance organizzativa di struttura di amministrazione centrale e dipartimentale)	<i>Campo libero</i>
13.	Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano all'interno dell'ateneo?		Per quel che concerne il Piano Strategico di Ateneo, si segnala l'attivazione di una specifica sezione del sito di Ateneo (https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.html). Per quel che concerne il Piano della performance, negli anni passati, oltre alla pubblicazione del documento nella sezione Amministrazione Trasparente del sito di Ateneo (https://www.unimore.it/trasparenza/pianoperformance.html) e' stata inviata una mail informativa a tutto il personale. Mentre tali modalita' saranno sicuramente mantenute anche per i Piani Performance futuri, non sono ancora state decise ulteriori attivita' in tal senso.	<i>Campo libero</i>
14.	Qual è stato l'impatto dello smart working sulla gestione amministrativa e sui servizi erogati dall'Ateneo?		Da marzo 2020 il lavoro agile ha interessato sempre piu' unita' di personale tecnico amministrativo. Nel giugno 2020 il personale interessato al lavoro agile e' stato circa l'83% del totale del PTA. A seguito di tale ricorso allo smart working e' stata curata, attraverso le Direzioni e gli uffici competenti, la diffusione al personale di informazioni dettagliate sull'utilizzo dei programmi, delle piattaforme e le indicazioni operative per permettere alle attivita' e ai servizi di proseguire anche da remoto. E' stata, inoltre, attivata una sezione online dedicata alla pubblicazione e all'aggiornamento di tutte le informazioni necessarie per il proseguimento delle attivita' da remoto. Nel corso del 2020 e' stata nominata una Commissione con il compito di analizzare, proporre ed avviare i provvedimenti e le misure necessarie per la fase successiva al lockdown che ha visto una ripresa in presenza di alcune attivita' nel rispetto delle normative emanate per l'emergenza epidemiologica e il proseguimento delle altre attivita' in parte in lavoro agile e in parte in presenza. Nel 2020 l'amministrazione ha messo a disposizione dei propri dipendenti supporti informatici nel caso di personale sprovvisto o con difficoltà di collegamento. Nello specifico, per il personale delle Direzioni/uffici dell'amministrazione centrale, dall'inizio dell'emergenza epidemiologica sono stati dati in dotazione 75 notebook e diverse unita' di personale hanno ottenuto in comodato il pc dell'ufficio. Sono stati, inoltre, acquistati e forniti al personale tecnico-amministrativo di tutte le strutture dell'Ateneo 268 modem. L'Ateneo ha messo anche a disposizione degli studenti supporti informatici in caso di gravi difficoltà ad accedere alle lezioni erogate a distanza. Infatti, come specificato nella Relazione sulla Performance 2020 per colmare il divario digitale, Unimore ha utilizzato i fondi del Ministero dell'Istruzione e della Ricerca per il prestito gratuito di hardware e connessioni WIFI agli studenti per l'intera vita accademica. Ai destinatari, selezionati attraverso una valutazione delle esigenze, sono stati messi a disposizione circa 1000 computer e 1000 modem (con scheda SIM) per la connessione internet riducendo le disuguaglianze nell'accesso alle-learning. L'Ateneo ha anche creato una sezione apposita	<i>Indicare se l'Ateneo si è dotato di un Piano Organizzativo del Lavoro Agile e descrivere brevemente il processo di definizione del documento e le eventuali criticità riscontrate</i>

			del sito istituzionale dedicata a tutti i servizi ed attivita' a distanza (https://www.unimore.it/online/) e un numero tematico (n.4 Maggio 2020) del web magazine mensile dell'Ateneo Focus Unimore.	
15.	Eventuali altre osservazioni		<p>I Nucleo rileva come il sistema di gestione della Performance di Ateneo presenti, da un lato, spunti di miglioramento con riferimento, in particolare, all'integrazione con il ciclo di bilancio, alla maggiore considerazione delle analisi di soddisfazione dell'utenza e, tra gli altri, le evidenze relative allo stato di raggiungimento degli obiettivi dei cicli precedenti in fase di programmazione. Dall'altro lato emerge invece un forte elemento di criticita' derivante dal ritardo, rispetto a quanto previsto dalla normativa e dal SMVP, nelle tempistiche di approvazione dei documenti. Stante la raccomandazione di avviare un percorso di adeguamento alla tempistica prevista, il Nucleo e' a disposizione per un supporto metodologico all'Ateneo per il raggiungimento di tale obiettivo.</p>	<i>Campo libero</i>

