



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

# Relazione sulla Performance

## Anno 2019

**Adottata dal CdA il 20/11/2020**

**Validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione il 15/12/2020**



# INDICE

<b>1</b>	<b>PRESENTAZIONE</b>	....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI</b>	....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE</b>	....	<b>10</b>
	3.1 LE RISORSE UMANE DELL'ATENEO		
	3.2 LE RISORSE ECONOMICHE		
<b>4</b>	<b>MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	....	<b>19</b>
	4.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO		
	4.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA		
<b>5</b>	<b>MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	....	<b>21</b>
	5.1 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE		
	5.2 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIRIGENTE		
	5.3 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CAT. EP		
	5.4 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CAT. D, C, B		
	5.5 LA VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DEL PERSONALE DIRIGENTE E DEL PERSONALE DI CAT. EP AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO		
	5.6 LA VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DEL PERSONALE DI CAT. D CON FUNZIONI DI RESPONSABILITA' AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO		
<b>6</b>	<b>PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE</b>	....	<b>26</b>
	6.1 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE		
<b>7</b>	<b>ALLEGATI</b>	....	<b>28</b>
	ALLEGATO 1: RISULTATI DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE MIUR 2016-18		
	ALLEGATO 2: NOTE TECNICHE SU OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO		
	ALLEGATO 3: RISULTATI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO		
	ALLEGATO 4: MODIFICHE AGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2019 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE		
	ALLEGATO 5: RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2019 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DEI CENTRI DI SERVIZIO		

# 1 PRESENTAZIONE

La *Relazione sulla performance* è un documento con cui l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia rendiconta i **risultati organizzativi e individuali** ottenuti nel corso dell'anno 2019.

Il documento è previsto dalla normativa in materia di ciclo della performance<sup>1</sup>, normativa che prevede che le Amministrazioni adottino "entro il 30 giugno, la «*Relazione annuale sulla performance*» ... *che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti*" (art. 10, comma 1, lettera b, D.Lgs 150/2009 riformato dal D.Lgs 74/2017).

Nei paragrafi successivi, per ciascuna delle aree caratterizzanti la missione di UNIMORE così come declinate nel *Piano Integrato 2019-21*<sup>2</sup> (didattica, ricerca e terza missione), sono descritti i principali **risultati raggiunti e le criticità affrontate** nel realizzare gli obiettivi programmati per il 2019.

Si tratta di uno sguardo **all'operato complessivo** di Unimore, dove i risultati più generali ottenuti dall'Ateneo nel suo complesso sono considerati insieme con i risultati dell'azione della componente tecnico-amministrativa.

Le due sfere (accademica e tecnico-amministrativa) sono analizzate alla luce, rispettivamente, dei risultati relativi agli obiettivi strategici fissati per il triennio 2019-21 e agli obiettivi operativi per il 2019 assegnati al personale tecnico amministrativo.

Dal punto di vista metodologico si intende far conoscere la realtà di Unimore, nel rispetto delle indicazioni contenute nelle *Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance nelle università* e successive note di ANVUR e delle *Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica*<sup>3</sup>, tenendo conto anche delle segnalazioni rilevate dall'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione<sup>4</sup> di Unimore nelle carte di lavoro della validazione della precedente *Relazione sulla performance* dell'Ateneo<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> art. 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs 150/09 riformato dal D.Lgs 74/2017

<sup>2</sup> Pubblicato sul sito di Unimore alla pagina <https://www.unimore.it/trasparenza/pianoperformance.html>

<sup>3</sup> Linee guida per la Relazione annuale sulla Performance (novembre 2018)

<sup>4</sup> In Unimore l'OIV coincide con il Nucleo di Valutazione. Per approfondimento su ruolo e composizione è possibile consultare il sito <http://www.nucleo.unimore.it/>

<sup>5</sup> La validazione della Relazione sulla performance è un atto previsto dalla normativa (art.14 del D.Lgs 150/09) che, deliberato dall'OIV, attribuisce efficacia alla Relazione sulla Performance. Le carte di lavoro sono documenti redatti dall'OIV di Unimore nel processo di analisi e validazione della Relazione stessa, al fine di fornire un giudizio sui singoli paragrafi della Relazione e assegnare la validazione finale.

## 2 PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

L'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (Unimore) è un ateneo di antiche tradizioni. Nei suoi 844 anni di storia è stata un punto di riferimento importante per la vita culturale e scientifica delle comunità del territorio.

La *Figura 1* riporta, estratti dalla **Guida Unimore 2020/2021**<sup>6</sup>, i numeri che meglio rappresentano l'Ateneo.

Nel 2019 l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia è arrivato a superare i 9.500 immatricolati, confermando il trend di crescita degli anni precedenti. Questi numeri hanno garantito a Unimore il **secondo posto in regione per numero di nuovi iscritti** (+9% rispetto all'anno accademico precedente).

A tale importante platea di studenti, Unimore offre una gamma di 87 corsi di studio (44 lauree, 6 lauree magistrali a ciclo unico, 37 lauree magistrali).

- Attivazione e riprogettazione corsi di studio grazie anche al confronto con enti, ordini professionali e tessuto produttivo del territorio
- Attivazione del corso di laurea a orientamento professionalizzante in **"Costruzione e gestione del territorio"**;
- Attivazione del corso di laurea in **"Digital Education"**;
- Attivazione del corso di laurea in **"Digital Marketing"**;
- Attivazione del corso di laurea magistrale in **"Didattica e Comunicazione delle scienze"**;
- Attivazione del corso interateneo di laurea magistrale in **"Food safety and Food risk management"** (sede amm.va presso UNIPR);
- Riprogettazione del corso di laurea in **"Scienze dell'Educazione per il nido e le professioni socio-pedagogiche"**, per garantire la coerenza con le recedenti disposizioni ministeriali (e consentire ai nuovi iscritti di poter lavorare negli asili nido come educatore di nido);
- Riprogettazione del corso di laurea magistrale in **"Geoscienze, Georischi e Georisorse"**, a sostituzione della laurea magistrale in "Scienze e Tecniche Geologiche";
- Riprogettazione del corso di laurea magistrale in **"Economics and Public Policy"**, ora erogato esclusivamente in inglese, a sostituzione del corso di laurea magistrale in Economia e Politiche Pubbliche.

<sup>6</sup> La versione sfogliabile della Guida 2020/2021 si trova all'indirizzo: <https://www.unimore.it/didattica/guide/GS2020/Guida/Index.html>

**27347** Studenti iscritti ai corsi di Unimore nell'AA 2019/2020

**1966** Iscritti a Corsi Post Laurea

**808** Docenti e Ricercatori

**7** Dipartimenti che coprono tutte le macroaree disciplinari

**1** Facoltà di Medicina e Chirurgia con 3 dipartimenti

**1** Scuola di Ingegneria con 3 Dipartimenti scientifico-tecnologici

**44** Corsi di Laurea Triennale

**38** Corsi di Laurea Magistrale (alcuni dei quali con sede amministrativa esterna)

**6** Corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico

**10** Corsi di Laurea in Lingua Inglese (4 dei quali con sede amministrativa esterna)

**3** Corsi di Laurea in Modalità Mista (2 triennali e 1 magistrale)

**1** Corso di Laurea in Modalità Prevalentemente a Distanza

**40** Scuole di Specializzazione (di cui 4 con accesso riservato a non medici)

**15** Corsi di Dottorato di Ricerca (di cui 2 con sede amministrativa esterna)

**7** Biblioteche Universitarie

**6** Centri di Servizio

**17** Centri di Ricerca Interdipartimentali

**8** Musei Universitari

**1** Web Radio universitaria

**1** Tv universitaria

**800** e + studenti ogni anno partecipano a Programmi di Scambio Internazionale

**1400** e + Studenti Stranieri iscritti

**1°** Ateneo Emiliano-romagnolo ad aver ottenuto l'accreditamento dal Ministero dell'Università e della Ricerca

**3°** Ateneo Generalista in Italia (tra atenei con > 3000 laureati/e anno) per il numero di laureati/e in corso

**1°** Ateneo in Italia (tra atenei con > 3000 laureati/e anno) per la Soddisfazione dei propri laureati/e circa il percorso di studio seguito

**1°** Ateneo in Italia (tra atenei con > 3000 laureati/e anno) per la Performance dei propri laureati/e in quanto vanta il più basso indice di ritardo in assoluto rispetto alla durata del corso di studio

**5100** Laureati nell'anno solare 2019

**2.000** e + Tirocini Formativi di Orientamento

**1°** posto per Tasso di Occupazione laureati/e magistrali (tra atenei con > 1000 laureati/e anno) ad un anno dalla laurea

**2°** posto in Italia (tra atenei con > 1000 laureati anno) per la retribuzione media dei propri laureati/e magistrali a un anno dalla laurea

**1.500** e + Collaborazioni con aziende

Figura 1. I numeri di UNIMORE

L'offerta formativa dell'a.a. 2019/20 conta **nove corsi di laurea magistrale in lingua inglese** e cinque corsi di studio che rilasciano doppio titolo o titolo congiunto.

L'azione di **potenziamento dell'offerta formativa** relativa ai corsi internazionali è proseguita mediante:

- ✓ erogazione di (n. 39) **incentivi** ai docenti che erogano l'insegnamento in lingua inglese;
- ✓ reclutamento di (n. 9) **Visiting Professor** che hanno acquisito la titolarità di insegnamento sui corsi di LM in lingua inglese e sui corsi di studio che rilasciano doppio titolo o titolo congiunto e sui corsi di dottorato
- ✓ reclutamento di (n. 11) Visiting Professor Short Term, per una permanenza di tre mesi.

Nel 2019 sono stati realizzati accordi di doppio titolo e titolo congiunto con atenei stranieri:

- ✓ 5 accordi di doppio titolo sui corsi di studio (e uno in via di definizione)
- ✓ 3 accordi di doppio titolo sui dottorati di ricerca (e due in fase di definizione)

I dati sulla **mobilità in entrata e in uscita** testimoniano una costante crescita negli anni, con toni più decisi per la mobilità in uscita dove ci sta assestando su più di 800 studenti in mobilità all'estero tramite la partecipazione a diversi programmi. Gli studenti stranieri in entrata si attestano attorno ai 400 all'anno.

Con la **Fondazione UniverMantova** nel 2019 Unimore ha sottoscritto la convenzione per il supporto alla **Scuola Superiore per Mediatori Linguistici di Mantova** tramite la disponibilità del personale docente del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali.

Nel 2019 si è concluso il progetto sperimentale denominato "**Competenze trasversali**": in totale sono stati riprogettati 28 insegnamenti sulla base della teoria e della pratica del TBL - Team Based Learning (orientata specificamente sul *problem solving* e il *team working*) e coinvolti circa 3.500 studenti. I risultati della sperimentazione sono stati particolarmente significativi e capaci di oltrepassare quelli specifici di rafforzamento delle competenze trasversali degli studenti, arrivando a toccare dimensioni più profonde del fare didattico e della sua possibilità di rivederne le modalità organizzative, mettendo al centro dell'apprendimento gli studenti e favorendo un apprendimento partecipativo.

Il Progetto "Competenze Trasversali" fa parte dei tre progetti che l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia ha presentato al MIUR per la candidatura alla **programmazione triennale 2016-18**.

Nel 2019 si è conclusa la valutazione dei progetti. **L'ALLEGATO 1** riporta gli esiti.

Dal punto di vista dei **servizi agli studenti**, nel 2019 è stata rafforzata la sensibilizzazione e la formazione sulla cultura della **disabilità** anche attraverso corsi di formazione offerti agli studenti e alle studentesse che si prestano a diventare tutor (all'interno del progetto di inclusione sociale "Quasi amici"). In vent'anni gli iscritti e le iscritte con disabilità sono passati da poche decine a circa 300 (650 circa gli studenti seguiti dal servizio nell'a.a. 2019/20 – si veda a pag.14 per maggiori dettagli). Tra le diverse esperienze di ricerca portate avanti in Ateneo, si segnala il progetto TIDE (New Tool for Inclusion of Dyslexic Students) che vede Unimore proprio come capofila. Si tratta di un progetto di ricerca europeo sul tema dell'inclusione che intende individuare le carenze dei diversi sistemi formativi (scuole secondarie di secondo grado e università) per realizzare al meglio il passaggio graduale dalla scuola secondaria all'università per studenti con DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento).

Nel 2019 sono proseguiti i servizi rivolti agli studenti avviati nel 2018: il **tutor d'aula** e il **welcome e tutorial desk**. Intesi come strumenti per facilitare i processi di studio, contrastare la dispersione studentesca e facilitare l'inserimento nel contesto universitario degli studenti internazionali, il tutor d'aula e il welcome e tutorial desk sono servizi offerti dagli studenti "senior" per gli studenti.

Ancora nell'ambito dei servizi e del sostegno agli studenti, è rilevante il successo che il progetto **Unimore Sport Excellence**<sup>7</sup> sta riscuotendo tra gli studenti dell'Ateneo che praticano sport ad alto livello. Un sito dedicato (<http://www.sport.unimore.it/>) raccoglie informazioni e iniziative utili a diffondere e sostenere la cultura dell'attività sportiva all'interno dell'Università e sul territorio modenese e reggiano. Nel 2019 sono stati consegnati i premi Mattia Dall'Aglio a studenti che si sono distinti sia nella vita accademica sia in quella sportiva. Si segnala, inoltre, l'attivazione, dall'a.a. 2019/20, del **master di I livello "Manager per la promozione dello sport e del benessere nelle comunità territoriali – ProSport"** (<https://prosport.unimore.it/>).

Il monitoraggio del primo anno di attività dei tre **Dipartimenti di Eccellenza** finanziati dal MIUR (Dipartimento di Scienze Biomediche, metaboliche e Neuroscienze; Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche, Materno infantili e dell'adulto; Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali) ha visto il riconoscimento del 100% del contributo del primo anno, a conferma dell'esito ampiamente positivo rispetto al contesto nazionale.

A ottobre 2019 ha preso il via la terza edizione del **progetto Icaro Unimore**, un progetto sperimentale di formazione imprenditoriale innovativa promosso da Unimore, Fondazione Golinelli, Fondazione Cassa di Risparmio di Modena. Gli studenti selezionati metteranno in campo le idee e il senso di imprenditorialità per rispondere alle sfide imprenditoriali proposte da quattro grandi aziende del territorio (AIMAG, BEMA&ELETTRIC80, CREDEM, SACMI).

Passi avanti sono stati compiuti anche nella comunicazione, attraverso un miglioramento della capacità di interessare una platea sempre più ampia di stakeholders esterni nei confronti delle attività di Terza Missione messe in atto.

Rientra in questo ambito il ciclo di seminari **"Terza Missione: prospettive e scenari futuri"** organizzato a ottobre 2019 in collaborazione con la Fondazione Marco Biagi e icon patrocinio del Comune di Modena.

Importanti eventi, consolidate esperienze dell'Ateneo, Unimore ha promosso numerosi altri eventi, tra cui alcuni consolidati: gli **eventi TEDx**<sup>8</sup>, la **"Notte dei Ricercatori"**, consolidata occasione di incontro e dialogo con la città e i cittadini, la rassegna **"Meet the Scientist"**, una campagna di eventi dedicata alla diffusione della cultura scientifica, con docenti e ricercatori di Unimore e altri atenei inviati a incontrare adulti e ragazzi su temi scientifici di attualità.

Di rilevante impatto anche per il territorio modenese la vittoria dei team di studentesse e studenti di Unimore (Modena Racing Team) nella **Formula Student 2019** (campionato mondiale di automobilismo riservato a monoposto realizzate da studenti universitari). In ventidue edizioni della manifestazione, è la prima volta che si impone una formazione italiana.

A dicembre 2019 è stata presentata in un incontro pubblico la nuova piattaforma digitale (**Digital Library della Biblioteca Estense**) che renderà fruibili online oltre 700 mila pagine digitalizzate e consentirà l'accesso alle collezioni di numerosissime biblioteche, musei e archivi di tutto il mondo (lo studio e la catalogazione di parte del materiale digitalizzato sono stati svolti da tre assegnisti del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali dell'Ateneo).

L'Ateneo ha aderito alla **RUS – Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile** ed è inserito nel ranking internazionale **Green Meetric** (<http://greenmetric.ui.ac.id/>).

Oltre a seguire le attività della rete, Unimore vede la partecipazione attiva del proprio personale nei cinque gruppi di lavoro della RUS: Energia, Cambiamenti Climatici, Mobilità, Rifiuti ed Educazione alla Sostenibilità.

---

<sup>7</sup> Il progetto è nato da un protocollo di intesa tra CONI e Unimore (tra i primi atenei italiani a sottoscrivere un impegno in tal senso) per supportare l'attività di formazione universitaria dei giovani iscritti all'Ateneo che praticano attività sportiva agonistica di interesse nazionale e internazionale (tramite servizi e benefici sulle tasse e sulla carriera).

<sup>8</sup> A maggio 2019: TEDx Modena a tema "Fast changes", a dicembre 2019: TEDx Modena Women, con filo conduttore "Bold+Brilliant" e "Unimore Solidale – TalentMED", evento ideato dalla Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Ateneo a favore dell'Aseop ODV, associazione che si occupa di assistenza a bambini e famiglie di bambini oncologici.



Al fine di promuovere Unimore come Ateneo Sostenibile è stato istituito il sito **“Unimore Sostenibile”** ([www.unimoresostenibile.unimore.it](http://www.unimoresostenibile.unimore.it)).

Anche gli studenti universitari dell’Ateneo si sono organizzati per l’ambiente attraverso un’apposita associazione studentesca Ciclofficina MoRe Bike di Unimore. La finalità dell’associazione è dare un contributo alla sostenibilità ambientale, in particolare promuovendo una forma di mobilità non inquinante, più sicura e adatta alla dimensione cittadina, cioè la bicicletta.

La sostenibilità della mobilità è stato uno dei temi affrontati da diversi convegni e workshop organizzati da Unimore nell’ambito della prima edizione del **Motor Valley Fest** (16-19 maggio 2019).

Nel 2019 sono proseguiti i lavori previsti nel piano degli investimenti per adeguare e incrementare le **strutture i laboratori dell’Ateneo**; tra gli altri a fine anno sono conclusi i lavori iniziati nel 2017 per la ristrutturazione e il miglioramento antisismico del Policlinico di Modena, con nuovi spazi per sale operatorie, ambulatori, laboratori, studi medici e aree verdi.

A settembre 2019 è stata inaugurata la nuova sede del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali e del Centro Linguistico di Ateneo, all’interno del comparto Sant’Eufemia a Modena (precedentemente occupato dalle Carceri circondariali di Modena).

È in corso di realizzazione il cantiere del **Data Center di Modena**, che rappresenterà il punto di riferimento per la ricerca sia nel campo della sicurezza informatica (con la sede della **Cyber Security Academy**) sia per ciò che riguarda l’Automotive (con il programma **Masa – Modena automotive smart area**).

Per rispondere alle priorità di alloggio per gli studenti, a fine anno sono stati messi a disposizione i primi 16 alloggi (in tutto 27 posti letto) di quelli previsti all’R-Nord, dove si stanno predisponendo complessivamente strutture per 70 posti letto.

## DATI DA CLASSIFICHE NAZIONALI

### Guida Università 2019/20, a cura di Censis

- ✓ **1° posto** nella classifica nazionale per le lauree triennali delle aree disciplinari delle professioni sanitarie e **3° posto** per le lauree triennali del gruppo agrario e giuridico.
- ✓ **1° posto** nella classifica nazionale per occupabilità (tasso di occupazione dei laureati a un anno dal conseguimento del titolo)
- ✓ **4° posto** nella classifica nazionale per la comunicazione e i servizi digitali

### XXI Rapporto Almalaurea sulla Condizione occupazionale dei laureati italiani (indagine 2019 sui dati 2018)

- ✓ **1° posto** tra atenei generalisti per **tasso di occupazione**, soprattutto per laureati di lauree **magistrali** (85,6% di occupati a un anno dalla laurea, a fronte del 73,1% nazionale).
- ✓ **2° posto** tra atenei generalisti per maggior retribuzione dei laureati magistrali a un anno dalla laurea (€ 1.359 a fronte del valore medio nazionale, pari a € 1.210)

### XXI Rapporto Almalaurea sul Profilo dei Laureati (indagine 2019 sui dati 2018)

- ✓ **1° posto** tra gli atenei generalisti per **soddisfazione** del corso di studio (44,3% a fronte del 38,4% medio nazionale);
- ✓ **1° posto** tra gli atenei generalisti per performance dei propri laureati (con più basso indice di ritardo rispetto alla durata del cds, con 0,5 anni rispetto a 1,0 medio nazionale)

### Classifiche internazionali delle università: QS World University Rankings – Classifica 2020

- ✓ **Numero medio di citazioni per docente** (su database bibliometrici): **46,1** (nel 2018: 33,8), **14° posto** assoluto in Italia

### 3 ANALISI CONTESTO E RISORSE

Peculiarità dell'Ateneo è l'articolazione "a rete di sedi universitarie": Modena, Reggio Emilia; dal 2018 si è aggiunta la sede decentrata di Mantova, sede di un corso di studio attivato dall'a.a. 2018/19.

L'Ateneo ad oggi conta tredici **Dipartimenti**, due **Scuole** (ai sensi dell'art.2, c.2, lett.c) della L.240/2010): la **Facoltà di Medicina e Chirurgia**<sup>9</sup> e la **Scuola di Ingegneria**<sup>10</sup>.

Sono attivi inoltre diversi **centri di ricerca** dislocati sul territorio delle due province (alcuni dei quali raggruppati in Tecnopoli).

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).

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.

Il 2019 ha segnato l'inizio del nuovo mandato rettorale, guidato dal Magnifico Rettore Carlo Adolfo Porro e avviato dal 1° novembre.

Dagli ultimi mesi dell'anno ha dunque preso avvio una **riflessione generale sulla futura governance di Ateneo**. Il primo impatto è stato il rafforzamento della funzione politica del Senato Accademico.

A tal fine sono state istituite commissioni permanenti comprendenti membri del Senato per facilitare l'istruttoria dei temi di interesse generale per le aree strategiche, anche al fine di garantire un più efficace e trasparente flusso di informazioni da e verso le strutture periferiche.

Il nuovo mandato rettorale prevede una **rivisitazione anche dell'organizzazione dell'Ateneo**, per incentivare un confronto costante tra le diverse Direzioni e una ridefinizione dell'Amministrazione centrale e delle strutture periferiche.

L'organizzazione dell'Amministrazione Centrale dell'Ateneo, già modificata in parte nei primi mesi del 2020, è rappresentata in *Figura 2*.

---

<sup>9</sup> Struttura di raccordo interdipartimentale che coordina le attività didattiche dei Dipartimenti di area medica, ai sensi dell'art.2, comma 2, lett.c) della L.240/2010

<sup>10</sup> Struttura di raccordo interdipartimentale (Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari, Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche, Dip.to Scienze e Metodi dell'Ingegneria) con funzioni di coordinamento e razionalizzazione delle attività didattiche, compresa la proposta di attivazione o soppressione di corsi di studio, e di gestione dei servizi comuni.

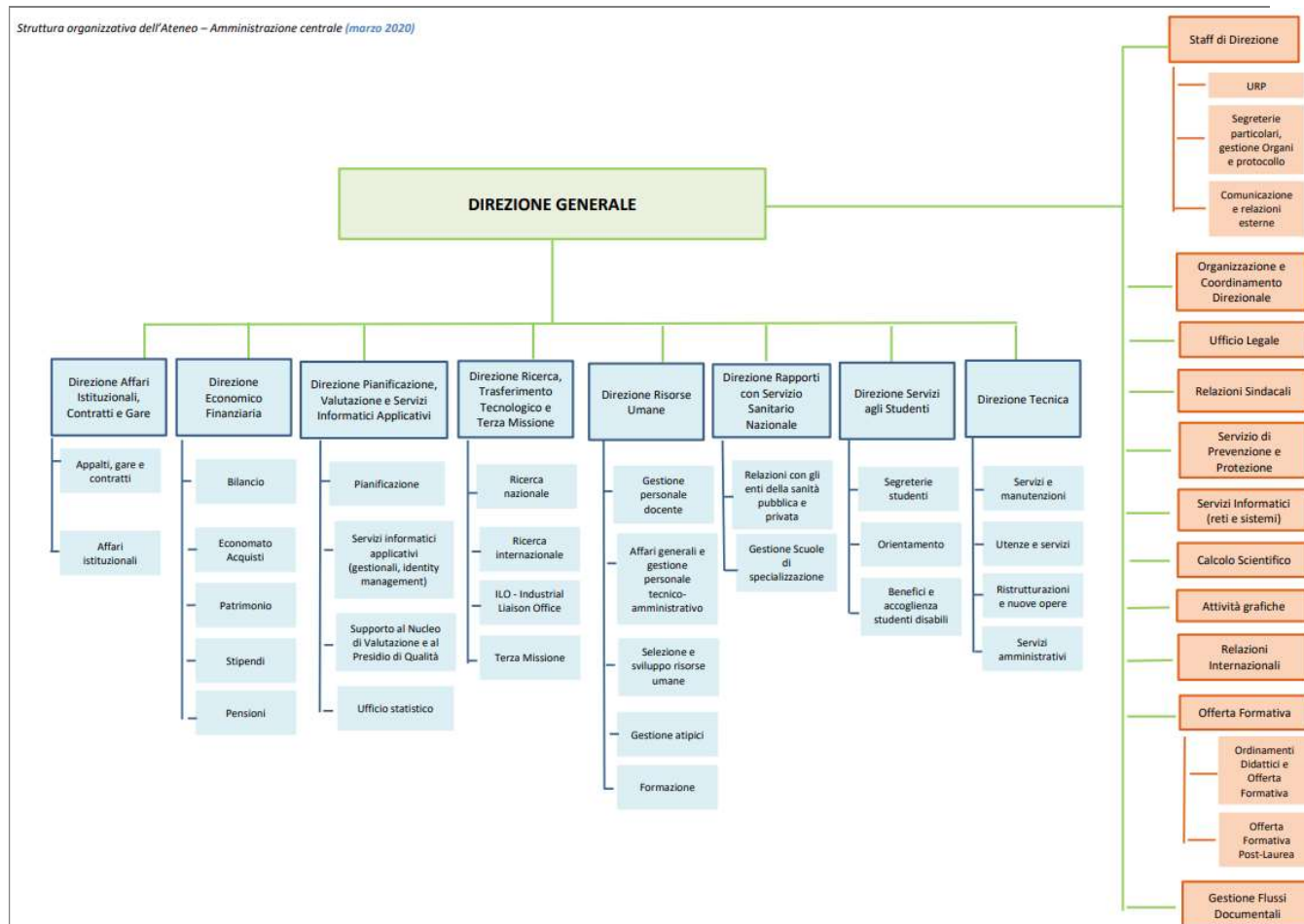


Figura 2. Organigramma dell'Amministrazione centrale di UNIMORE

Tra i **processi di riorganizzazione delle strutture amministrative** e dell'assetto dei servizi tecnico-amministrativi dell'Ateneo conclusi nel 2019 rientrano:

- ✓ riorganizzazione della segreteria didattica unica del Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche e del Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Informatica;
- ✓ riorganizzazione della segreteria amministrativa del Dipartimento di Giurisprudenza.

### 3.1 Le risorse umane dell'ateneo

Per quel che concerne le dinamiche della composizione delle risorse umane dell'Ateneo, la fotografia al 31/12/2019 conferma la permanenza di due caratteri dicotomici tipici dell'Ateneo: una concentrazione del personale femminile tra il personale tecnico amministrativo (70% del totale) e, invece, la maggioranza di uomini tra il personale docente e ricercatore (60% del totale). Le *tabelle 1 e 2* riepilogano alcuni dati utili.

Ruolo Giuridico	2019				2018			
	N. Docenti				N. Docenti			
	F	M	Totale	% F sul totale	F	M	Totale	% F sul totale
PO – professore ordinario	59	156	215	27%	60	149	209	29%
PA – professore associato	153	206	359	43%	131	199	330	40%
RU – ricercatore universitario	66	68	134	49%	84	78	162	52%
RD - ricercatori Legge 240/10 - t.det.	44	58	102	43%	36	49	85	42%
<b>TOTALE</b>	<b>322</b>	<b>488</b>	<b>810</b>	<b>40%</b>	<b>311</b>	<b>475</b>	<b>786</b>	<b>40%</b>

Tabella 1. Personale docente e ricercatore al 31/12/2019 e al 31/12/2018

Ruolo Giuridico	2019				2018			
	F	M	totale	% F sul totale	F	M	totale	% F sul totale
Tempo indeterminato	448	189	637	70%	437	190	627	70%
Tempo determinato	10	6	16	63%	21	10	31	68%
<b>TOTALE</b>	<b>458</b>	<b>195</b>	<b>653</b>	<b>70%</b>	<b>458</b>	<b>200</b>	<b>658</b>	<b>70%</b>

Tabella 2 – Personale tecnico amministrativo, al 31/12/2019 e al 31/12/2018

La *Figura 3* mostra la composizione per genere all'interno del personale docente e ricercatore e di quello tecnico amministrativo (a tempo indeterminato).

I *trend* temporali segnalano la costante prevalenza della componente maschile per i primi e di quella femminile per i secondi.

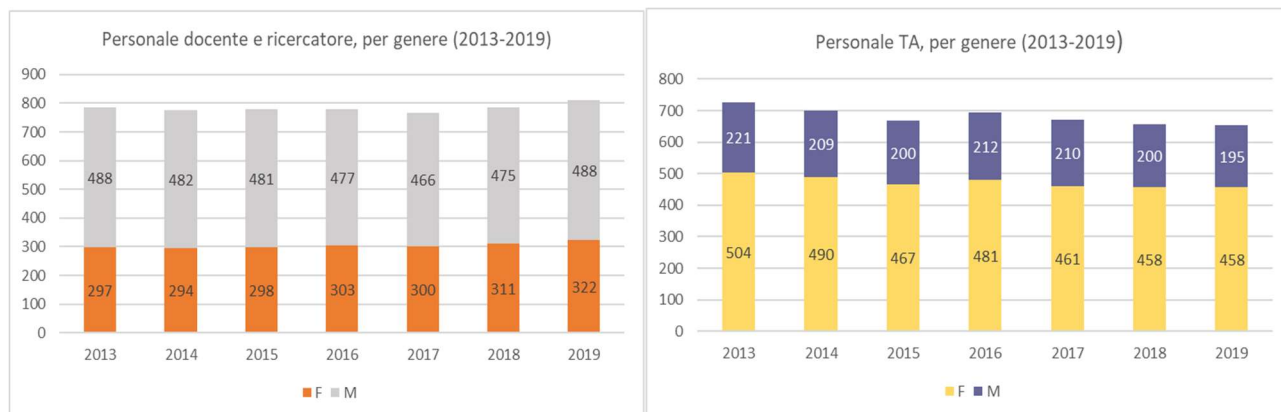


Figura 3: composizione per genere del personale docente e ricercatore e del PTA (2013-2018)

All'interno dei ruoli del personale docente e ricercatore (professori ordinari, associati, ricercatori universitari) si rilevano differenti quote del personale femminile, dalle più elevate (tra i professori associati e i ricercatori universitari) a quelle meno consistenti (professori ordinari), con trend crescente all'interno dei professori associati e dei ricercatori a tempo determinato (*Figura 4*).

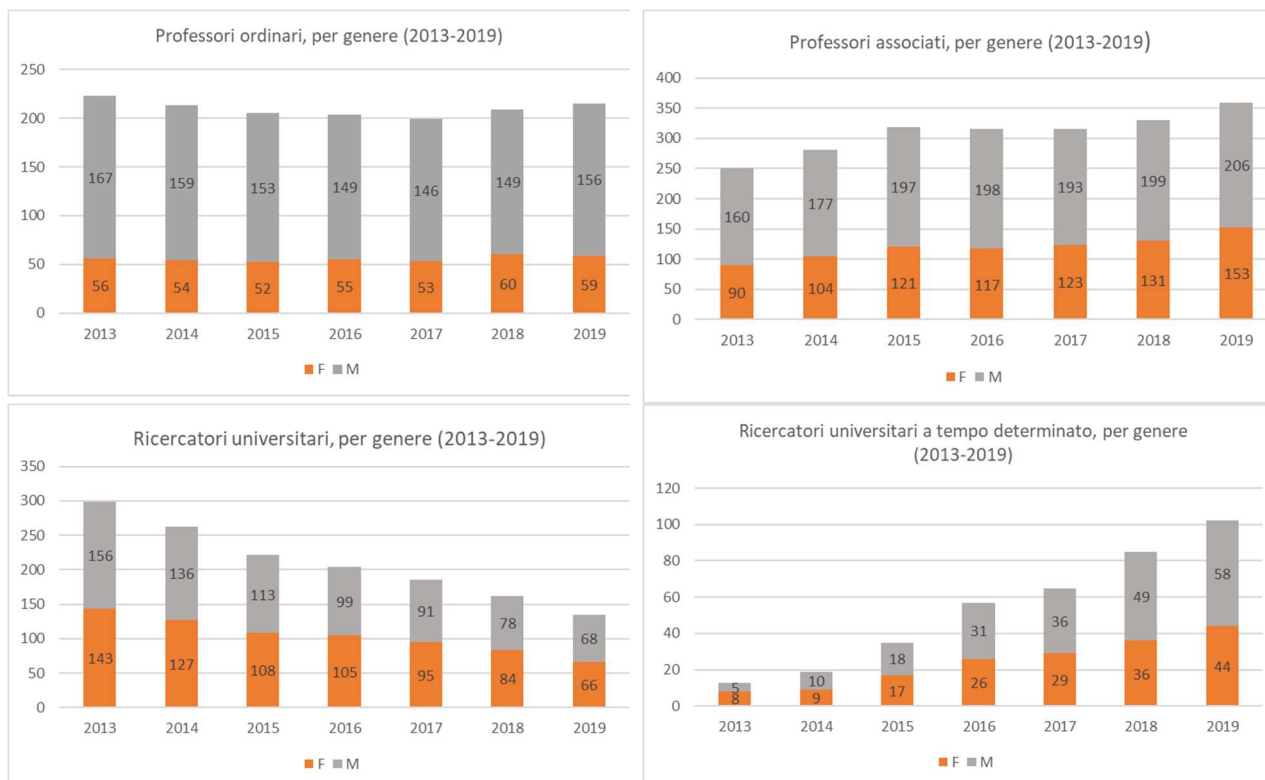


Figura 4: composizione per genere dei ruoli del personale docente (2013-2019)

La fotografia della composizione degli Organi Accademici e delle cariche direttive dell'Ateneo al 06/05/2020 segnala ancora una prevalenza diffusa della componente maschile (Figura 5).

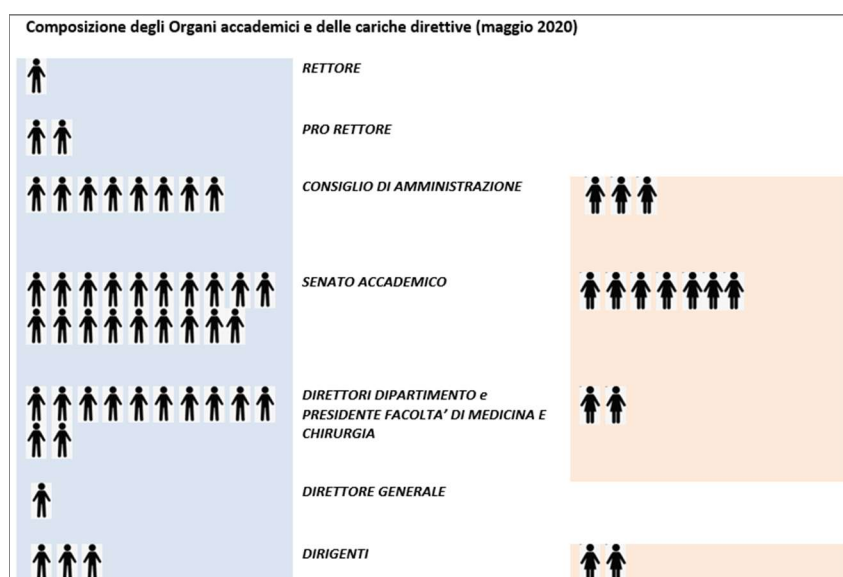


Figura 5. Composizione organi accademici e cariche direttive (maggio 2020)

### 3.1.1 Azioni in tema di pari opportunità e benessere organizzativo

La salvaguardia e il monitoraggio delle pari opportunità sono obiettivi da sempre presenti nell'Ateneo.

Il **Codice Etico di Ateneo**<sup>11</sup> risulta l'espressione più diretta della volontà di applicare i principi di uguaglianza tra i lavoratori. A livello di Organi, il Rettore ha nominato un proprio **Delegato per le problematiche connesse alle Pari Opportunità**.

Il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**, attualmente in carica per il quadriennio 2017-2021, è un organo che ha unificato le competenze del Comitato per le pari opportunità (CPO) e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing. Opera su tre aree principali: 1) contrasto alle discriminazioni sul lavoro; contrasto alla violenza di genere sul lavoro e in ambito universitario; promozione del linguaggio di genere e buone pratiche; 2) promozione di azioni positive sul lavoro, in ambito universitario e nella ricerca scientifica in particolare; 3) iniziative promozionale e formative in materia di conciliazione vita-lavoro e per il benessere organizzativo del personale dell'Ateneo.

Partecipa a diversi tavoli e gruppi di lavoro interistituzionali<sup>12</sup>, oltre che alla **Commissione Benessere di Ateneo** (gruppo di lavoro nominato dal Direttore Generale di Unimore al fine di sviluppare l'indagine sul benessere organizzativo dei lavoratori di Unimore).

Su iniziativa del CUG e in collaborazione con numerosi enti e istituzioni, sono stati organizzati i seguenti eventi:

- ✓ Convegno "Il Gender Pay Gap: Situazione e Prospettive" (4 marzo 2019)
- ✓ Convegno "Prassi e mutamento sociale nel linguaggio amministrativo: i riflessi delle questioni di genere" (17 maggio 2019)

A dicembre 2019 si è tenuta la seconda edizione del **"TEDx Modena Women"**, un evento TEDx in collaborazione con Unimore, all'interno del contesto mondiale del TEDWoman2019. Il tema conduttore è stato **"Bold+Brilliant"**, con i riflettori puntati su idee brillanti di innovatrici locali, nazionali e internazionali.

In tema di eguaglianza di genere, si anticipa che l'Ateneo nel 2020 coordinerà sette istituzioni di ricerca e universitarie europee del progetto **LeTSGEPs "Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions"**. Sul tema del benessere di genere la Fondazione Marco Biagi nel maggio 2019 ha organizzato, nell'ambito del cinquantennale del Dipartimento di Economia Marco Biagi, il seminario **WELL-being gender budgeting**.

<sup>11</sup> Approvato dal Senato Accademico il 31/3/2009

<sup>12</sup> Tra gli altri nel 2019 il CUG ha partecipato al Tavolo istituzionale presso la Prefettura di Modena sul tema della prevenzione e il contrasto alla violenza nei confronti delle donne.

In tema di benessere organizzativo, nel corso del 2019 sono stati presentati all'Ateneo i principali esiti emersi dall'indagine sul **Benessere Organizzativo del personale dell'Ateneo** (svolta nel 2017) ed è proseguita l'attività di ascolto dello "**Sportello di accoglienza e ascolto per le problematiche relative al benessere organizzativo, stress lavoro correlato e mobbing**", uno degli strumenti di supporto al personale su cui l'Ateneo aveva deciso di investire già nel 2011, a seguito degli esiti della prima indagine sul benessere organizzativo.

Nel 2019, inoltre, si è concluso il **Progetto sui corretti stili di vita** promosso dalle AUSL di Modena e Reggio Emilia, sulla base del Piano Nazionale della Prevenzione 2014-2018, finalizzato alla sensibilizzazione ai temi della corretta alimentazione, della promozione dell'attività fisica e della lotta al fumo. Un sito dedicato (<http://wellness.unimore.it/>) rende disponibili informazioni e supporti (tra cui video informativi) sull'alimentazione, la lotta al fumo e la promozione dell'attività fisica.

È stato inoltre ultimato un **percorso formativo/informativo in modalità FAD** su corretti stili di vita, articolato in due ore di formazione obbligatoria che saranno erogate nel corso del 2020 a tutto il personale (in modalità FAD). Inoltre l'Ateneo ha aderito ad iniziative di **promozione dell'uso della bicicletta** per recarsi al lavoro e, in merito, a seguito degli esiti di un questionario ad hoc sulla mobilità somministrato al personale dell'Ateneo, nel 2019 è stato approvato un progetto per incentivare l'utilizzo della bicicletta per il personale (con finanziamento di nuove rastrelliere in luoghi risultati particolarmente carenti).

Inoltre l'Ateneo ha partecipato alla giornata di sensibilizzazione su diverse tematiche di salute pubblica denominata "**La salute scende in piazza**" (27 aprile 2019), grazie all'opera di associazioni di volontariato e professionisti sanitari dell'Azienda Ospedaliera-Universitaria di Modena.

L'Ateneo è costantemente impegnato, attraverso il **Delegato del Rettore alla Disabilità e ai DSA** e tramite il **Servizio di accoglienza**, a consolidare e migliorare i propri interventi con l'obiettivo di erogare servizi di qualità, garantire pari opportunità di formazione, pari dignità e accrescere negli studenti disabili e con DSA l'autonomia e l'autostima.

Nell'a.a. 2018/19 l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia contava 302 studenti con disabilità e 347 studenti con Disturbi Specifici di Apprendimento (DSA), con un trend di iscrizioni in aumento: i dati sottolineano la necessità di proseguire nell'attenzione ai bisogni di questi studenti e, nel contempo, il riconoscimento in ambito sociale della qualità dei servizi offerti da Unimore a tali studenti.

A questi studenti l'Ateneo offre supporti ormai consolidati nel tempo<sup>13</sup>:

- ⇒ accoglienza e aiuto nelle procedure burocratiche e supporto durante i test di ingresso ai corsi di laurea e agli OFA;
- ⇒ servizi di orientamento mirato in ingresso, tramite il progetto "No MORE Limits", con lo scopo di favorire il passaggio dalla scuola secondaria di secondo grado all'università permettendo una adeguata informazione sui servizi e i benefici erogati in ambito accademico;
- ⇒ servizi alla persona (interpretariato per i non udenti, tutorato alla pari e didattico<sup>14</sup>; trascrizione testi universitari su formato elettronico, fornitura di ausili informatici a studenti richiedenti);
- ⇒ servizio di orientamento in uscita, per favorire l'inserimento lavorativo degli studenti con disabilità grazie all'uso di un database universitario appositamente integrato<sup>15</sup> al fine di conoscere in tempo reale il numero di studenti disabili laureati che possano usufruire delle agevolazioni promosse dall'entrata in vigore della L. 68/99;
- ⇒ benefici economici (esonero parziale dalle tasse universitarie, maggiorazione della borsa di studio, ecc.), riconosciuti a 460 studenti nell'a.a. 2018/19

Durante l'a.a. 2018/19 si sono organizzati due convegni (aprile e luglio 2019) nei quali è stato presentato il prodotto realizzato per favorire il passaggio degli studenti con DSA dalle scuole secondarie alle università.

Tra le altre iniziative, è stato organizzato un corso di formazione in lingua inglese sulla cultura dei DSA; il corso è completamente gratuito e offerto a tutti tramite accesso al portale Eduopen.

<sup>13</sup> Il sito del Servizio accoglienza studenti disabili e con DSA di Unimore (<http://www.asd.unimore.it>) fornisce informazioni sui benefici economici e sulle misure compensative erogate dall'Ateneo.

<sup>14</sup> Il numero di studenti disabili che ha usufruito del tutorato alla pari e tutorato didattico nell'a.a. 2018/19 è stato pari a 116

<sup>15</sup> Il database di Ateneo raccoglie i dati sulla carriera degli studenti disabili e individua i bisogni educativi specifici. Presentato pubblicamente in diversi seminari, ha ricevuto manifestazioni di interesse da parte di diversi Atenei



Nel 2019 è stato erogato agli studenti disabili dell'Ateneo un **questionario** sulla qualità dei servizi erogati in ambito didattico; hanno risposto 136 studenti, segnalando una soddisfazione generale per il servizio di accoglienza (65% dei rispondenti) e per il servizio di tutorato (62%).

Le risorse finanziarie stanziare nel Budget di Ateneo 2020 per le azioni a sostegno della disabilità ammontano a € 80.000.

### 3.1.2 Azioni in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione

A gennaio 2019 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il *Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-21*, pubblicato nella apposita sezione *Amministrazione trasparente* del sito web di Ateneo.

Sono stati effettuati monitoraggi semestrali relativi alla totalità degli obblighi di pubblicazione. Diversi flussi di dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" sono stati informatizzati, in particolare:

- il flusso relativo alle procedure di **Bandi e Gare per l'affidamento di lavori, beni e servizi**;
- il flusso di dati presente nella sezione **Consulenti e Collaboratori**;
- i flussi di alcuni dati relativi alla sezione **Personale** (ad es. Tassi di assenza);
- i flussi di dati presenti nella sezione **Enti Controllati**;
- i dati relativi ai **Pagamenti dell'Amministrazione**.

Al fine di ridurre i rischi di corruzione nel 2019 sono state realizzate iniziative di automatizzazione dei processi, in particolare per quel che concerne:

- procedura per la partecipazione a gare per l'affidamento di lavori, beni e servizi;
- procedura telematica per la gestione del registro delle lezioni.

Nel corso del 2019 è stata realizzata la rotazione di n. 2 unità di personale.

La *Relazione annuale* del Responsabile della Prevenzione della Corruzione per l'esercizio 2019 segnala le seguenti criticità:

- mancato rispetto delle scadenze fissate per la raccolta dei dati e la relativa pubblicazione in trasparenza, determinato dal fatto che molti dati non sono ricavabili da flussi informatici automatici, ma devono essere rielaborati per poter essere correttamente pubblicati
- lunghezza dei tempi di mappatura dei processi gestiti dall'Ateneo. Ciò è dovuto sia alla numerosità di detti processi, sia al coinvolgimento di numerosi uffici nella gestione del processo. Nel corso del 2018 è stato nominato un apposito Gruppo di Lavoro cui è stato affidato il compito specifico di mappare i processi dell'Ateneo.

Nel corso del 2019 sono stati mappati i processi relativi alla *gestione dei dottorati di ricerca* e degli *incarichi di docenza sia ufficiale sia integrativa* ed è stata avviata l'analisi del flusso di lavoro relativo al *processo dei concorsi del personale docente e ricercatore* (analisi interrotta dall'avvio della dematerializzazione e digitalizzazione tramite acquisizione del modulo gestionale CINECA denominato PICA).

I processi sono stati oggetto di valutazione del rischio. Per il processo relativo alla gestione degli Incarichi di Docenza si procederà nel 2020 alla valutazione del rischio secondo la nuova metodologia indicata dal PNA 2019/2020.

## 3.2 Le risorse economiche

### FINANZIAMENTI MINISTERIALI

Alle Università statali il MUR attribuisce annualmente il **Fondo di finanziamento ordinario (FFO)** destinato alla copertura delle spese istituzionali, tra cui le spese per il personale e il funzionamento. L'attribuzione annuale di tale Fondo è deliberata da decreto ministeriale e prevede una quota automaticamente distribuita sulla base dello storico stanziato (quota base) e una quota assegnata sulla base di criteri qualitativi (quota premiale).

Nel FFO gradualmente si riduce il peso dei finanziamenti su base storica (quota base) a favore di parametri quali:

- il costo standard per studente;
- la quota premiale in relazione ai risultati della didattica e della ricerca;
- gli interventi perequativi a salvaguardia di situazioni di particolare criticità.

Sempre nell'ambito dei finanziamenti annuali attribuiti al sistema universitario sono presenti altresì una serie di interventi specifici che, pur facendo parte del FFO, hanno delle destinazioni vincolate. I principali sono:

- Fondo per il sostegno dei giovani e per favorire la mobilità degli studenti (articolo 1, comma 1, Decreto Legge 105 del 2003 convertito nella legge 170 del 2003);
- Fondo per le borse post – lauream per dottorato di ricerca;
- risorse per i Piani straordinari di reclutamento dei Professori e dei Ricercatori.

Nella *tabella 3* è rappresentato l'ammontare del FFO degli ultimi anni. Per un'analisi più approfondita si rimanda ai documenti di bilancio pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito di Unimore.

Anni	Ammontare FFO base + premiale + perequativo	variazione %
2015	€ 88 633 923	
2016	€ 87.019.830	- 1,82% ↓
2017	€ 85.385.665	- 1,87% ↓
2018	€ 87.741.613	+2,75% ↑
2019	€ 89.875.680	+2,43% ↑

Tabella 3. FFO dal 2015 al 2019 (Budget economico e degli investimenti, anno 2020)

La **quota premiale 2019** (totale nazionale: 1.784 milioni di euro a livello nazionale) è stata ripartita:

- per il 60% sulla base della qualità della ricerca (risultati della VQR);
- per il 20% sulla base della valutazione delle politiche di reclutamento relative al triennio 2016-2018, utilizzando in particolare i dati relativi alla VQR 2011-2014;
- per il 20% sulla base degli indicatori relativi alla valorizzazione dell'autonomia responsabile degli Atenei.

Il totale ottenuto da UNIMORE ammonta a **euro 26.725.201**.



La *tabella 4* mette a confronto la composizione della quota premiale di Unimore dal 2016 al 2019.

	DIDATTICA		RICERCA			TOT. QUOTA PREMIALE
	CORREZIONE QUOTA PREM. PER ACCORDI DI PROGRAMMA	VALORIZZAZIONE AUTONOMIA RESPONSABILE (20%)	RICERCA RECLUTAM. B (20%)	RICERCA VQR A (60%)	TOTALE RICERCA (80%)	TOTALE QUOTA PREMIALE
<b>UNIMORE 2016</b>	-	-	€ 3.037.626	€ 14.423.828	€ 17.461.454	€ 21.139.573
<b>UNIMORE 2017</b>	- € 43.242	€ 3.441.783	€ 4.083.541	€ 14.873.210	€ 18.956.751	€ 22.355.292
<b>UNIMORE 2018</b>	- € 46.359	€ 4.771.739	€ 4.126.677	€ 15.736.131	€ 19.862.808	€ 24.588.195
<b>UNIMORE 2019</b>	- € 49.949	€ 5.819.335	€ 4.373.214	€ 16.582.601	€ 20.955.815	€ 26.725.201
DIFFERENZA 2019-2018 (VALORE ASSOLUTO)	-€ 3.590	€ 1.047.596	€ 246.537	€ 846.470	€ 1.093.007	€ 2.137.006
DIFFERENZA 2019-2018 (%)	-7,74%	+21,95%	+5,97%	+5,38%	5,5%	8,69%

Tabella 4. Quota premiale di Unimore – 2016-2019.

L'andamento della quota premiale sul totale nazionale degli ultimi anni è riportato nella *tabella 5*.

	VALORIZZAZIONE AUTONOMIA RESPONSABILE	RICERCA - RECLUTAMENTO	RICERCA - VQR
<b>2018</b>	1,43%	1,23%	1,57%
<b>2019</b>	1,65%	1,24%	1,57%

Tabella 5. Quota premiale sul totale nazionale, 2018-2019

I principali indicatori di sostenibilità economico finanziaria delle Università utilizzati dal MUR ai fini della programmazione di fabbisogno di personale<sup>16</sup> (e dunque della capacità assunzionale in termini di punti organico) segnalano una situazione positiva per Unimore.

**L'ISEF – Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria** per il 2019 risulta pari a **1,24**<sup>17</sup>, superiore alla media nazionale (1,19) e in crescita rispetto all'anno precedente (1,21). In regione il dato è preceduto sia dall'Università di Bologna (1,31) sia dall'Università di Ferrara (1,30).

Il valore dell'indicatore ISEF superiore all'unità, derivante anche dal contenimento delle spese di personale entro la soglia del 80%, consente a Unimore, secondo i dettami normativi, di aver attribuito un contingente assunzionale aggiuntivo (dunque **punti organico** addizionali) a quello derivante dalle cessazioni di personale registrate nell'anno precedente.

<sup>16</sup> D.Lgs 49/2012

<sup>17</sup> DM 441/2020 "Assegnazione quota Punti Organico 2020"

Nella *tabella 6* sono riportati i valori degli indicatori previsti dal MUR per la programmazione del fabbisogno di personale.

Anno	Valore dell'indicatore di spese di personale <sup>18</sup> di UNIMORE	Inferiore alla soglia prevista dalla normativa (80%)	Valore dell'indicatore di spese di indebitamento <sup>19</sup> di UNIMORE	Inferiore alla soglia prevista dalla normativa (10%)	Valore indicatore di sostenibilità economico-finanziaria <sup>20</sup> di UNIMORE	ISEF > 1	Punti Organico assegnati
2013 (su dati 2012)	78,89	SI	0%	SI	1,03	SI	2,03
2014 (su dati 2013)	71,31	SI	0%	SI	1,14	SI	14,20
2015 (su dati 2014)	70,81	SI	0%	SI	1,15	SI	10,01
2016 (su dati 2015)	67,94	SI	0%	SI	1,19	SI	16,68
2017 (su dati 2016)	68,18	SI	0%	SI	1,18	SI	19,59
2018 (su dati 2017)	67,84	SI	0%	SI	1,19	SI	29,07
2019 (su dati 2018)	66,88	SI	0%	SI	1,21	SI	33,16
2020 (su dati 2019)	65,14%	SI	0%	SI	1,24	SI	31,41

Tabella 6 – indicatori di sostenibilità economico finanziaria e punti organico assegnati (UNIMORE)

### PROGRAMMAZIONE TRIENNALE MIUR 2016-2018 e VALORIZZAZIONE AUTONOMIA RESPONSABILE

La programmazione ministeriale<sup>21</sup>, prevista dall'articolo 1-ter della Legge 43 del 2005, definisce con cadenza triennale, gli **obiettivi di sviluppo del sistema universitario** e fornisce un quadro entro il quale ciascuna Università può valorizzare la propria autonomia nelle politiche di internazionalizzazione, offerta formativa, servizi agli studenti, sviluppo delle politiche del personale e della ricerca.

A giugno 2019 il MUR<sup>22</sup> ha concluso la **verifica finale** dei risultati conseguiti sui programmi presentati dagli Atenei, al fine di determinare la conferma del finanziamento assegnato ovvero il recupero delle risorse attribuite.

I risultati indicano un obiettivo raggiunto al **100%** (Obiettivo B) Modernizzazione degli ambienti di studio e di ricerca, innovazione delle metodologie) e un parziale raggiungimento dell'obiettivo A) Miglioramento dei risultati conseguiti nella programmazione del triennio 2013-2015 su azioni strategiche per il sistema. In particolare non è stato raggiunto il target relativo alle azioni di orientamento e tutorato mentre è stato raggiunto circa il 70% del target fissato per l'azione relativa all'internazionalizzazione dei corsi di studio.

#### PER I DETTAGLI

Si veda **all'ALLEGATO 1** per i dettagli sui risultati raggiunti dai progetti di Unimore relativi alla programmazione triennale MIUR 2016-18

<sup>18</sup> Indicatore spese di personale = spese fisse e accessorie per personale a T.IND + a T.DET+ docenze a contratto  
FFO + programmazione triennale + (Tasse e contributi - restituzioni)

<sup>19</sup> Indicatore spese di indebitamento = (oneri di ammortamento) – contributi statali per investimenti ed edilizie  
[FFO + programmazione triennale + (Tasse e contributi - restituzioni)]-[Spese fisse e accessorie di personale a T.IND + a T.DET + docenze a contratto]-[fitti passivi a carico dell'Ateneo]

<sup>20</sup> ISEF =  $0,82 \times (\text{FFO} + \text{Fondo programmazione triennale} + \text{Contribuzione netta studenti} - \text{Fitti passivi})$   
Spese di Personale + Oneri di Ammortamento

<sup>21</sup> Maggiori dettagli al sito MUR: <http://www.miur.gov.it/web/guest/programmazione-triennale>

<sup>22</sup> Nota MUR 6678/2019

## 4 MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

### 4.1 Performance organizzativa di Ateneo

Gli obiettivi strategici dell'Ateneo, su cui si misura e valuta la performance istituzionale di Unimore, sono indicati in *Figura 6*, divisi per area strategica (Fonte: *Piano Integrato 2019-2021*).

<b>AREA DELLA DIDATTICA</b>	<b>Obiettivi strategici 2019-2021</b> <b>A.1.</b> Assicurare la formazione di un elevato numero di laureati con un solido profilo culturale e dotati di competenze e abilità all'avanguardia, nel rispetto dei tempi di laurea: incentivare qualità e regolarità dei percorsi formativi <b>A.2.</b> Favorire le opportunità occupazionali per i laureati <b>A.3.</b> Assicurare il consolidamento della dimensione internazionale dei CdS
<b>AREA DELLA RICERCA E DEL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO</b>	<b>Obiettivi strategici 2019-2021</b> <b>B.1.</b> Promuovere la ricerca scientifica dell'Ateneo, consolidando: - il ruolo dei Dipartimenti come attori principali; - il ruolo dell'Ateneo nella definizione del quadro strategico di riferimento nella predisposizione di servizi comuni e infrastrutture per la ricerca e nella promozione di interdisciplinarietà, internazionalizzazione e networking. <b>B.2.</b> Promuovere l'attività dei giovani ricercatori nel quadro complessivo del personale di ricerca dell'Ateneo
<b>AREA DELLA TERZA MISSIONE</b>	<b>Obiettivi strategici 2019-2021</b> <b>C.1.</b> Potenziare e valorizzare il trasferimento tecnologico e i risultati della ricerca <b>C.2.</b> Potenziare e valorizzare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale

Figura 6. Aree strategiche e obiettivi strategici – Piano Integrato 2019-21

ALLEGATO 2 -  
NOTE TECNICHE

Per un approfondimento di tipo tecnico sugli obiettivi strategici di Ateneo e sulla loro declinazione in azioni, indicatori e target, nonché sulla partecipazione alla loro realizzazione da parte dei Dipartimenti e dell'Amministrazione dell'Ateneo, si rimanda **all'ALLEGATO 2**.

ALLEGATO 3 -  
RISULTATI  
OGGETTIVI DI

#### PER I DETTAGLI

**L'ALLEGATO 3** riporta l'esito del monitoraggio sullo stato di raggiungimento degli obiettivi strategici 2019-21 di Unimore, con riferimento all'anno 2019.

## 4.2 Performance organizzativa di struttura

### Obiettivi operativi annuali 2019 dell'Amministrazione Centrale

Il *Piano Integrato 2019-21* esplicita gli obiettivi strategici, ne definisce gli indicatori di misurazione e i target (valori attesi) e li declina (in parte) in **obiettivi operativi** a breve termine (spesso annuali).

Si tratta di un approccio che intende realizzare l'**integrazione** tra la programmazione strategica, decisa dagli OOA e quella della **performance**.

Complessivamente il *Piano Integrato 2019-21* ha definito **167 obiettivi operativi** per l'anno 2019<sup>23</sup>, di cui la maggior parte di natura prettamente gestionale (di supporto alla realizzazione del buon funzionamento dell'Ateneo), funzionali al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione e dei processi e un terzo collegati agli obiettivi strategici triennali.

Nel corso del 2019 diversi obiettivi operativi sono stati oggetto di **modifica e revisione**. **L'ALLEGATO 4** li elenca dettagliatamente.

ALLEGATO 4 -  
OBIETTIVI 2019  
MODIFICATI

### PER I DETTAGLI

L'**ALLEGATO 5** riporta il rendiconto dei risultati ottenuti al 31/12/2019 sui singoli obiettivi operativi assegnati alle strutture dell'Amministrazione centrale (ed enunciati nel Piano integrato 2019-21); oltre al rendiconto degli obiettivi assegnati ad inizio anno, il documento riporta gli esiti relativi anche agli obiettivi oggetto di variazione/individuazione in corso d'anno (elencati nel paragrafo seguente).

ALLEGATO 5 -  
RISULTATI OBIETTIVI  
AMM. IN CENTRALE

### Obiettivi 2019 del Direttore Generale

L'assegnazione degli obiettivi per l'anno 2019 al Direttore Generale è stata formalizzata dal Consiglio di Amministrazione il 12 aprile 2019.

Ha incluso i seguenti obiettivi:

#### (A) OBIETTIVI GESTIONALI STRETTAMENTE LEGATI AGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

**Obiettivo 1:** Supporto amministrativo al miglioramento della performance degli studenti nel loro percorso di studi

**Obiettivo 2:** Supporto amministrativo per lo sviluppo delle attività didattiche e di alta formazione post laurea presso la sede di Mantova, con particolare riguardo all' area medica

**Obiettivo 3:** Definizione degli spazi universitari e dei correlati costi di gestione all'interno dell'Azienda Policlinico di Modena, ai fini della ridefinizione dell'accordo dei primi anni '90.

#### (B) OBIETTIVI GESTIONALI DI MIGLIORAMENTO E D'INNOVAZIONE DEL FUNZIONAMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE

**Obiettivo 1:** Definizione di un piano organico di priorità di intervento per la dematerializzazione e digitalizzazione di processi di Ateneo e conseguente semplificazione – obiettivo pluriennale

**Obiettivo 2:** Mappatura dei processi individuati come prioritari in ottica di trasparenza e prevenzione della corruzione, anche in un'ottica di semplificazione amministrativa

<sup>23</sup> In sede di adozione del Piano Integrato 2019-21 il totale di obiettivi operativi assegnati era pari a 161; i restanti sono stati individuati e assegnati in corso d'anno.

## 5 MISURAZIONE E VALUTAZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI

I criteri della valutazione della performance individuale sono definiti nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo (SMVP)* e sono differenti a seconda della categoria contrattuale e della funzione dell'unità di personale da valutare.

Nel 2020 si sono svolte le attività di valutazione della performance individuale per diverse categorie di personale; di seguito alcuni dati relativi agli esiti della valutazione della performance individuale (anche in termini di differenziazione di giudizi e ammontare erogato), per ciascuna funzione e categoria di personale.

### 5.1 La valutazione della performance individuale del Direttore Generale

La valutazione **dell'attività del Direttore Generale per l'anno 2018** è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25/10/2019.

Il giudizio sull'operato del Direttore Generale, ai sensi della normativa vigente<sup>24</sup>, ha confermato la proposta di parere redatta dall'OIV: punteggio complessivo pari a **83,1%** - **"Più che adeguato"**. Tale punteggio restituisce in un unico valore il grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi e la valutazione dei comportamenti e, classificato in una scala a 5 classi, è utilizzato per la definizione delle quote di indennità massima di risultato (secondo l'allegato 2 del SMVP 2020, di seguito riportata).

Punteggio complessivo	Classi di valutazione	Quote di indennità di risultato corrispondente (% dell'indennità massima prevista dal contratto)
Oltre 90%	Eccellente	100%
Oltre 80% fino a 90%	Più che adeguato	90%
Oltre 60% fino a 80%	Adeguato	75%
Oltre 40% fino a 60%	Poco adeguato	40%
Fino a 40%	Inadeguato	0%

**VALUTAZIONE ATTIVITA' 2019:** la valutazione dell'attività del Direttore Generale per l'anno 2019 non è ancora stata avviata.

### 5.2 La valutazione della performance individuale del personale dirigente

Nel mese di luglio 2020 si è proceduto alla valutazione della **performance individuale dei dirigenti riferita all'anno 2019**. La *tabella 7* illustra il grado di differenziazione dei giudizi e la *tabella 8* riporta le risorse stanziare e quelle effettivamente distribuite per i premi collegati alla performance 2018 e 2019.

	Personale collocato nel gruppo con giudizio ECCELLENTE	Personale collocato nel gruppo con giudizio PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO	Personale collocato nel gruppo con giudizio PARZIALMENTE ADEGUATO
Personale dirigente – valutazione 2019	20%	80%	0%
Personale dirigente – valutazione 2020	20%	80%	0%

Tabella 7. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite all'anno 2018 e 2019, effettuate nel 2019 e 2020)

	Trattamento accessorio		Fondo comune di Ateneo	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Personale dirigente – valutazione 2019	€ 149.111*	€ 49.880	/	/
Personale dirigente – valutazione 2020	€ 150.166	€ 50.429*	/	/

\*importo da rideterminare alla luce degli incrementi del nuovo CCNL

Tabella 8. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite all'anno 2018 e 2019, effettuate nel 2019 e nel 2020)

<sup>24</sup> Decreto Interministeriale n. 315 del 21.07.2011 che, ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. n) della Legge 240/2010, fissa i "Criteri e parametri per la determinazione del trattamento economico del Direttore Generale" (richiamando quanto già previsto dal Decreto Interministeriale 23.5.2001 recante i criteri per la determinazione della retribuzione dei Direttori Amministrativi degli Atenei italiani).

### 5.3 La valutazione della performance individuale del personale di categoria EP

A giugno 2019 è stata realizzata la valutazione della performance individuale del personale di categoria EP riferita all'anno 2018 mentre a luglio 2020 si è proceduto alla valutazione relativa all'anno 2019.

La *tabella 9* illustra il grado di differenziazione dei giudizi e la *tabella 10* riporta le risorse stanziare e quelle effettivamente distribuite per i premi collegati alla performance 2018 e 2019.

	Personale collocato nel gruppo con giudizio ECCELLENTE	Personale collocato nel gruppo con giudizio PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO	Personale collocato nel gruppo con giudizio PARZIALMENTE ADEGUATO
Personale di categoria EP – valutazione 2019	69%	31%	0%
Personale di categoria EP – valutazione 2020	73%	27%	0%

Tabella 9. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite all'anno 2018 e all'anno 2019, effettuate nel 2019 e nel 2020)

	Trattamento accessorio		Fondo comune di Ateneo	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Personale di categoria EP – valutazione 2019	€ 111.413	€ 71.686	/	/
Personale di categoria EP – valutazione 2020	€ 108.717	€ 70.172	/	/

\*importo da rideterminare alla luce degli incrementi del nuovo CCNL

Tabella 10. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite all'anno 2018 e all'anno 2019, effettuate nel 2019 e nel 2020)

### 5.4 La valutazione della performance individuale del personale di categoria D, C, B

A marzo 2019 si è proceduto alla valutazione della performance individuale riferita all'anno 2018.

La *tabella 11* illustra il grado di differenziazione dei giudizi, la *tabella 12* riporta le risorse stanziare e quelle effettivamente distribuite per i premi collegati alla performance 2018 e 2019 e la *tabella 13 e 13bis* indicano la ripartizione dei premi di performance individuale 2018 e 2019.

	Personale collocato nel gruppo con giudizio ECCELLENTE	Personale collocato nel gruppo con giudizio PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO	Personale collocato nel gruppo con giudizio PARZIALMENTE ADEGUATO
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2019	61%	37%	2%
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2020	60%	37%	3%

Tabella 11. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite all'anno 2018 e all'anno 2019, effettuate nel 2019 e nel 2020)

	Trattamento accessorio		Fondo comune di Ateneo	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2019	€ 185.490	€ 185.489	€ 340.064	€ 340.059
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2020	€ 147.674	€ 0*	€ 235.985	€ 235.985

\*importo da rideterminare alla luce degli incrementi del nuovo CCNL

Tabella 12. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite all'anno 2018 e all'anno 2019, effettuate nel 2019 e nel 2020)

Personale di categoria B, C, D - ANNO 2018 (valutazione effettuata nel 2019)						
	Giudizio "ECCELLENTE"		Giudizio "PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO"		Giudizio "PARZIALMENTE ADEGUATO"	
	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	147	€ 71.217,09	86	€ 30.554,08	7	€ 1.921,50
CENTRI INTERDIPARTIMENTALI	55	€ 26.645,85	33	€ 11.724,24	1	€ 274,50
STRUTTURE DECENTRATE	187	€ 90.595,89	113	€ 40.146,64	5	€ 1.372,50
Totale	<b>389</b>	<b>€ 188.458,83</b>	<b>232</b>	<b>€ 82.424,96</b>	<b>13</b>	<b>€ 3.568,50</b>
Importo della quota per ciascuna unità di personale		<b>€ 484,50</b>		<b>€ 355,30</b>		<b>€ 274,50</b>

Tabella 13. Ripartizione dei premi di performance individuale Anno 2018

Personale di categoria B, C, D - ANNO 2019 (valutazione effettuata nel 2020)						
	Giudizio "ECCELLENTE"		Giudizio "PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO"		Giudizio "PARZIALMENTE ADEGUATO"	
	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	157	€ 63.652,51	94	€ 27.947,14	14	€ 3.215,80
CENTRI INTERDIPARTIMENTALI	53	€ 21.487,79	34	€ 10.108,54	1	€ 229,70
STRUTTURE DECENTRATE	180	€ 72.977,4	120	€ 35.677,20	3	€ 689,10
Totale	<b>390</b>	<b>€ 158.117,70</b>	<b>248</b>	<b>€ 73.732,88</b>	<b>18</b>	<b>€ 4.134,60</b>
Importo della quota per ciascuna unità di personale		<b>€ 405,43</b>		<b>€ 297,31</b>		<b>€ 229,70</b>

Tabella 13bis. Ripartizione dei premi di performance individuale Anno 2019

### 5.5 La valutazione dell'attività del personale dirigente e del personale di categoria EP ai fini della retribuzione di risultato

Annualmente viene effettuata una valutazione dell'attività svolta dal **personale dirigente e dal personale di categoria EP** ai fini della retribuzione di risultato (rispettivamente ai sensi dell'art. 26 del CCNL 28.07.2010 dell'Area VII dei Dirigenti e dell'art.76 del CCNL 16.10.2008). I giudizi formulati determinano la corrispondente **retribuzione di risultato**.

Nel 2020 si è proceduto alla valutazione dell'attività relativa all'anno 2019; le *Tablelle 14 e 15* illustrano gli esiti di tale valutazione, riportando anche i risultati delle precedenti valutazioni (a partire dall'anno 2010 per i dirigenti e dall'anno 2015 per il personale di categoria EP).



Anno	N. tot. di dirigenti	Ammontare della retribuzione di risultato (€)			Esiti della valutazione					
		Se risultato = massimo → retribuzione = <b>30%</b> della retribuzione di posizione	Se risultato = medio → retribuzione = <b>26%</b> della retribuzione di posizione	Se risultato = basso → retribuzione = <b>23%</b> della retribuzione di posizione	Numero di dirigenti con retribuzione di risultato = <b>massimo</b>	% sul totale	Numero di dirigenti con retribuzione di risultato = <b>medio</b>	% sul totale	Numero di dirigenti con retribuzione di risultato = <b>basso</b>	% sul totale
2010	6	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	17%	4	67%	1	17%
2011	6	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	2	33%	4	67%	0	0%
2012	6	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	2	33%	4	67%	0	0%
2013	5	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	20%	4	80%	0	0%
2014	5	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	20%	4	80%	0	0%
2015	5	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	20%	4	80%	0	0%
2016	5	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	20%	4	80%	0	0%
2017	6	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	17%	4	66%	1	17%
2018	5	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	20%	4	80%	0	0%
2019	5	€ 11.290	€ 9.784,68	€ 8.655,68	1	20%	4	80%	0	0%

Tabella 14. Distribuzione della **retribuzione di risultato** al personale dirigente (valutazioni riferite agli anni 2010-2019). **Ultimo anno: 2019, valutato nel 2020**

Anno	Numero di unità di personale di cat.EP		Esiti della valutazione							
			Numero unità con <b>risultato massimo</b> (retribuzione di risultato = 30% di retribuzione di posizione)	% sul totale	Numero unità con <b>risultato medio</b> (retribuzione di risultato = 26,9% di retribuzione di posizione)	% sul totale	Numero unità con <b>risultato minimo</b>	% sul totale		
2015	FASCIA I	5	4	80%	1	20%	0	0%		
	FASCIA II	9	7	78%	2	22%	0	0%		
	FASCIA III	15	9	60%	6	40%	0	0%		
	<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>69%</b>	<b>9</b>	<b>31%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>		
2016	FASCIA I	4	4	100%	0	0%	0	0%		
	FASCIA II	9	7	78%	1	11%	1	11%		
	FASCIA III	16	9	56%	7	44%	0	0%		
	<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>69%</b>	<b>8</b>	<b>28%</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>		
2017	FASCIA I	4	4	100%	0	0%	0	0%		
	FASCIA II	8	6	75%	2	25%	0	0%		
	FASCIA III	15	8	53%	7	47%	0	0%		
	<b>Totale</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>67%</b>	<b>9</b>	<b>33%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>		
2018	FASCIA I	5	5	100%	0	0%	0	0%		
	FASCIA II	12	9	75%	3	25%	0	0%		
	FASCIA III	9	4	44%	5	56%	0	0%		
	<b>Totale</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>69%</b>	<b>8</b>	<b>31%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>		
2019	FASCIA I	5	5	100%	0	0%	0	0%		
	FASCIA II	12	10	83%	2	17%	0	0%		
	FASCIA III	9	4	44%	5	56%	0	0%		
	<b>Totale</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>73%</b>	<b>7</b>	<b>27%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>		

Tabella 15 - Valutazione sull'attività svolta dal personale di categoria EP (valutazioni riferite all'anno 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019 realizzate rispettivamente nel 2016, nel 2017, 2018, 2019 e 2020)



## 5.6 La valutazione dell'attività del personale di categoria D con funzioni di responsabilità ai fini della retribuzione di risultato

Annualmente viene effettuata una valutazione dell'attività svolta dal **personale di categoria D con incarico di responsabilità apicale** (valutazione aggiuntiva rispetto a quella di cui al punto 3.3.1.4)<sup>25</sup>. La normativa prevede che tali unità di personale, alle quali sono state riconosciute maggiori responsabilità, abbiano diritto all'attribuzione di una indennità accessoria, annua, lorda e revocabile. Un terzo dell'importo di tale indennità viene corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

Nel 2020 si è proceduto alla verifica dei risultati relativi all'anno 2019 e la *tabella 16* riporta gli esiti.

	Numero unità con retribuzione di risultato pari al massimo	%	Numero unità con retribuzione di risultato compresa tra il 60% e il 90% del massimo	%	Numero unità con retribuzione di risultato inferiore al 60% del massimo	%	TOT
<b>RISULTATI ANNO 2018</b>							
Personale di cat. D con indennità di responsabilità di fascia A	19	79%	5	21%	0	0%	24
Personale di cat. D con indennità di responsabilità di fascia B	27	64%	15	36%	0	0%	42
<b>RISULTATI ANNO 2019</b>							
Personale di cat. D con indennità di responsabilità di fascia A	20	77%	5	19%	1	4%	26
Personale di cat. D con indennità di responsabilità di fascia B	27	64%	15	36%	0	0%	42

Tabella 16 – Attribuzione dell'indennità di risultato a seguito della verifica dei risultati del personale di cat. D con incarico di responsabilità apicale (verifica dei risultati dell'anno 2018 e dell'anno 2019, realizzata nel 2019 e nel 2020)

<sup>25</sup> Ai sensi di quanto disposto dall'art.91, comma 3 del CCNL 16.10.2008 e ribadito nel Sistema di Misurazione e Valutazione di Unimore (paragrafo 6.5).

## 6 PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Nel 2019 il processo di misurazione e valutazione della performance ha seguito le indicazioni contenute nel SMVP di Ateneo, **pur non riuscendo a rispettare i tempi previsti**.

In particolare, le principali fasi si sono concluse secondo questa tempistica:

- la riunione del Direttore Generale con i Dirigenti, Coordinatori di Direzioni e Responsabili di Uffici in Staff, avvenuta il 08/02/2019, ha dato l'avvio alla pianificazione degli obiettivi operativi di struttura; il processo di negoziazione e condivisione è proseguito anche alla luce dei contenuti del Piano Integrato di Ateneo per il triennio 2019-21 (adottato il 24/05/2019) terminando a giugno 2019;
- gli obiettivi al DG sono stati assegnati ad aprile 2019, dopo la scadenza fissata dal modello in vigore;
- nel corso dell'anno sono state raccolte diverse richieste di modifiche di obiettivi (si veda **l'ALLEGATO 4**);
- nel periodo di maggio-giugno 2019 è stato effettuato il rendiconto sugli obiettivi 2018 da parte delle strutture dell'Amministrazione centrale e la valutazione della performance individuale del personale TA di tutto l'Ateneo.

Oltre al mancato rispetto dei tempi dettati dal SMVP per la gestione del ciclo della performance, con ritardi sull'assegnazione degli obiettivi al DG, ai Dirigenti e al personale TA, condizionato dalla necessità di definire prima gli obiettivi strategici, sono rilevate le **seguenti criticità**:

- a) difficoltà a rendicontare **obiettivi pluriennali** insieme con lo stato di avanzamento dell'obiettivo;
- b) in caso di obiettivi trasversali, difficoltà di misurare la propria **quota di partecipazione alle attività** pianificate dalle strutture partecipanti (e non coordinatori di progetto); tale difficoltà è insita alla complessità e alla trasversalità stessa delle attività;
- c) difficoltà nel calare nell'attività quotidiana quanto viene richiesto dagli obiettivi strategici, per portare un effettivo miglioramento, con particolare riferimento alle strutture decentrate;
- d) necessità di perseguire un **maggiore sforzo di chiarezza e di uniformità nella relazione finale** (che riprende lo schema degli obiettivi assegnati) e nella misurazione dei risultati raggiunti da parte dei Dirigenti/Responsabili di uffici.

### 6.1 Le procedure di conciliazione

Il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* prevede una specifica procedura di conciliazione per i contraddittori in merito alle valutazioni individuali.

In particolare: *“Per la gestione dei conflitti, a valutazioni avvenute è prevista una procedura di conciliazione mirata all'acquisizione in contraddittorio delle valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia. La procedura prevede che il dipendente valutato di categoria B, C, D o EP, potrà formulare le necessarie osservazioni, entro 20 giorni dal ricevimento dell'informazione, a un apposito Organo designato dall'Amministrazione. Tale Organo, presieduto dal Presidente della Commissione Consiliare del Personale, è composto dal Direttore Generale o suo delegato, da componenti del Consiglio di Amministrazione e da un pari numero di componenti nominati dalle rappresentanze sindacali in contrattazione integrativa. Tale Organo è chiamato a deliberare entro 20 giorni dal ricevimento delle osservazioni del dipendente e, in caso di parità di voto, dovrà prevalere quello del Presidente”*.

Il quadro delle procedure conciliative relative ai risultati della valutazione individuale gestite fino al 2020 è riassunto nella *Tabella 17*.

Anno di riferimento della valutazione	Tot. PTA valutato	N. ricorsi	Categoria ricorrenti	Motivazione ricorso	Esito
2011	715	2	C	Mancata assegnazione degli obiettivi a inizio anno	Ricorso accolto
			D	Mancata assegnazione degli obiettivi a inizio anno	Ricorso accolto solo dal punto di vista formale
2012	651	0			
2013	651	1	C	Mancanza assegnazione di obiettivi scritti, quindi mancanza di formalità per l'anno 2013	Ricorso non accolto
2014	724	1	D	Giudizio assegnato in merito al comportamento organizzativo	Ricorso non accolto
2015	693	0			
2016	685	1	D	Incongruenza della valutazione del comportamento organizzativo rispetto alla valutazione del medesimo fattore nell'ambito dello svolgimento dell'incarico di responsabilità	Ricorso non accolto
2017	706	1	D	Presenza di elementi di contraddizione nel giudizio formulato: emerge il raggiungimento di tutti gli obiettivi ma si rileva la mancanza di comportamenti virtuosi che possano giustificare un giudizio di eccellenza. A supporto della valutazione formulata, è seguita richiesta di dati oggettivi, non emersi.	Ricorso accolto in parte. Modifica del giudizio assegnato da "Adeguito" a "Più che adeguato" (senza modifica del premio di performance assegnato)
2018	702	0			
2019	695	0			

Tabella 17 – Procedure conciliative relative ai risultati della valutazione individuale relativa agli anni 2011-2019

## **7 ALLEGATI**

**ALLEGATO 1: RISULTATI DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE MIUR 2016-18**

**ALLEGATO 2: NOTE TECNICHE SU OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO**

**ALLEGATO 3: RISULTATI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO**

**ALLEGATO 4: MODIFICHE AGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2019 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE**

**ALLEGATO 5: RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2019 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DEI CENTRI DI SERVIZIO**