



unimc
UNIVERSITÀ DI MACERATA

Relazione sulla Performance

/ anno 2020

Sommario

1	Presentazione	3
1.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	4
2	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri <i>stakeholder</i> esterni	4
2.1	Il contesto di riferimento.....	5
2.2	Organico di Ateneo.....	5
3	Performance di Ateneo (I.P.AT.): i risultati raggiunti	7
3.1	I.P.AT. e I.VA.P.	7
3.2	Gli indicatori della didattica.....	9
3.3	Gli indicatori della ricerca	13
3.4	Gli indicatori economico-gestionali.....	14
3.5	La Customer satisfaction	17
4	Performance di Ateneo ai fini valutativi del personale (I.VA.P.): i risultati raggiunti.....	24
4.1	Il processo di monitoraggio degli indicatori per la Valutazione del Personale	24
4.2	Gli indicatori della didattica.....	25
4.3	Gli indicatori della ricerca	26
4.4	Gli indicatori economico- gestionali	26
4.5	Gli indicatori della customer satisfaction	26
5	Obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti	28
5.1	Albero della performance.....	28
5.2	Obiettivi operativi assegnati alle strutture.....	30
5.3	Gli obiettivi del direttore generale	32
5.4	Analisi degli scostamenti	33
6	Risorse, efficienza ed economicità	36
7	Risultati in materia di Trasparenza e integrità	43
8	Pari opportunità e primo bilancio di genere	44
9	Conclusioni	45

1 Presentazione

Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da una sempre maggior attenzione da parte dei cittadini nei confronti dell'operato delle pubbliche amministrazioni. Concetti come efficienza, efficacia ed economicità, storicamente appannaggio del solo settore privato, rivestono oggi un ruolo dominante anche nel settore pubblico. L'idea generalmente accettata è che oggi il settore pubblico sia molto più simile al settore privato di quanto lo fosse solo pochi anni fa.

Tralasciando per un attimo la costante quanto fisiologica necessità delle imprese di mantenere un soddisfacente equilibrio economico e finanziario interno, si può comunque affermare che uno dei loro bisogni primari sia quello di comunicare con l'ambiente circostante. L'impresa comunica con i suoi azionisti attraverso i dividendi, con i suoi dipendenti a mezzo del suo ambiente di lavoro, con i clienti attraverso il canale del marketing e dell'assistenza, comunica infine con il resto del mondo attraverso le sue esternalità. Appare quindi del tutto naturale come le sue prospettive di sopravvivenza e sviluppo finiscano con il dipendere dalla qualità della sua comunicazione.

L'importanza di questo aspetto è stato compreso anche dal nostro legislatore che con il D.Lgs 150/2009 ha per la prima volta imposto alle imprese pubbliche degli obblighi di comunicazione e rendicontazione delle proprie attività attraverso la redazione e la pubblicazione del "piano triennale della performance" (da qui in avanti "piano"). E' all'interno del piano della performance che coerentemente con le risorse assegnate, vengono declinati gli obiettivi strategici ed operativi dell'impresa.

Gli obblighi di pianificazione e rendicontazione attualmente imposti alle imprese pubbliche non si esauriscono nella sola stesura del "piano" ma prevedono numerosi altri adempimenti di natura ricorrente a cui si è solito riferirsi come "ciclo di gestione della performance". Più in dettaglio, la Relazione evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare¹.

Da un lato quindi se con il "piano" si fissano gli obiettivi da raggiungere per il triennio a venire con la "relazione annuale sulla performance" (da ora relazione) si illustrano i risultati della gestione e si analizzano i principali scostamenti. La "relazione" si presenta come un documento fondamentale del ciclo di programmazione in quanto:

- Quantifica in maniera oggettiva i risultati ottenuti e gli scostamenti rispetto alle previsioni;
- Svolge la duplice funzione di anello di chiusura del ciclo di programmazione e di base per quelli futuri;
- Contribuisce a rendere effettivi i diritti all'accessibilità e la trasparenza dei diversi stakeholder dell'Ateneo.

Essendo destinato ad una platea tanto vasta quanto eterogenea la "relazione" si caratterizza per la sua natura snella e facilmente comprensibile in cui l'illustrazione delle informazioni di maggior dettaglio viene demandata ai suoi diversi allegati.

Nei paragrafi successivi si sintetizzano le informazioni più significative e i dati rappresentativi dell'Ateneo, dando evidenza dei risultati raggiunti nell'esercizio nelle attività istituzionali di didattica, di ricerca e di terza missione, in coerenza con la crescente rilevanza riservata dalla normativa di riferimento al cittadino/utente. A

¹ A seguito della revisione organizzativa avviata con D.D.G. n. 7/2019, la gestione del processo di valutazione della performance è stata affidata all'Area Risorse Umane – Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo, che lo ha condotto con il pieno appoggio e collaborazione della Direzione Generale – Segreteria e Ufficio Amministrazione digitale, programmazione strategica e controllo di gestione.

tal proposito, vengono altresì sintetizzati successivamente i risultati delle indagini di «customer satisfaction» avviate nel 2019 e rivolte principalmente agli studenti, laureati, e personale tecnico amministrativo dell’Ateneo. Oltre alla raccolta delle opinioni dei principali stakeholder, l’Ateneo maceratese concentra la propria attenzione al rapporto di trasparenza e fiducia con gli stessi, attraverso la costante e continua disponibilità di tutte le informazioni utili per assicurare un’efficace organizzazione dei servizi.

1.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di definizione e adozione della Relazione si è sviluppato come segue:

Fasi del processo	Gennaio 2020	Febbraio 2020	Marzo 2020	Aprile 2020	Maggio 2020	Giugno 2020	Luglio 2020	Agosto 2020	Settembre 2020	Ottobre 2020	Novembre 2020	Dicembre 2020	Gennaio 2021	Febbraio 2021	Entro Giugno 2021
Monitoraggio obiettivi					✓	✓			✓	✓					
Raccolta dati ed informazioni										✓	✓	✓	✓		
Analisi e redazione del documento												✓	✓	✓	
Approvazione da parte degli organi di governo													✓	✓	
Invio al N.d.V. per la validazione															✓
Pubblicazione su portale Dipartimento Funzione Pubblica (performance.gov.it)															✓

2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

Il corrente documento si rivolge a tutti i portatori di interesse (“stakeholder”) che entrano in contatto con l’Ateneo. Un primo gruppo di soggetti può essere individuato tra quelli che partecipano direttamente, in qualità di consumatori o di produttori, dei servizi dell’Ateneo. Questi possono essere suddivisi nelle seguenti categorie:

- Iscritti ai corsi di studio (corsi di laurea, master, PhD, scuole di specializzazione);
- Corpo docente (docenti, ricercatori);
- Personale non docente (personale tecnico ed amministrativo, contrattisti, collaboratori esperti linguistici);
- Organi Istituzionali dell’Ateneo;
- Organismi di vigilanza;

Assieme a questo primo gruppo sono presenti altri gruppi di interesse che a vario titolo entrano in contatto con l'Ateneo e verso i quali l'articolo 4 comma 2 lettera f del D.lgs. 150/2009 estende gli obblighi di rendicontazione delle imprese pubbliche:

- Studenti di istituti di istruzione secondaria superiore in qualità di potenziali futuri studenti dell'Ateneo;
- Famiglie come soggetti partecipano alle scelte scolastiche dei propri figli;
- Docenti di istituti di istruzione secondaria superiore che rappresentano interlocutori privilegiati capaci di indirizzare e orientare gli studenti nelle scelte;
- Ex studenti che rappresentano da sempre un ottimo biglietto da visita per l'Ateneo;
- Imprese nella duplice veste di partner commerciali e di come futuri datori di lavoro degli studenti dell'Ateneo;
- Amministrazioni pubbliche;
- Associazioni ed Istituzioni che non hanno natura di enti pubblici ma sono portatori di interessi collettivi o di categoria;
- Comunità scientifica;
- Soggetti regolatori del sistema come lo Stato, il MIUR e gli altri ministeri, dai quali dipende l'operato dell'amministrazione pubblica in generale e dell'università in particolare;
- Territorio che ospita ed interagisce l'Ateneo.

2.1 Il contesto di riferimento

Come noto l'anno 2020 è stato fortemente caratterizzato dall'emergenza COVID-19. Si tratta di uno scenario inedito che ha imposto un completo ripensamento dei servizi offerti dall'Ateneo proprio all'indomani del processo di riorganizzazione conclusosi a maggio 2019.

La situazione emergenziale ha determinato la necessità di una pronta rimodulazione della somministrazione dei corsi. La tradizionale formazione in presenza è prima stata affiancata da un'offerta di tipo «*blended*» quando addirittura non del tutto sostituita dalla formazione a distanza. Questi adattamenti, primariamente intrapresi per minimizzare la necessità di assembramenti e contrastare la diffusione della pandemia in corso, è stato anche determinato dalla volontà dell'Ateneo di alleviare il carico economico che le famiglie normalmente sostengono per far vivere i propri figli fuori sede.

Sempre nell'ottica del contrasto alla pandemia una analoga rimodulazione è stata avviata anche per i servizi amministrativi. Nell'anno in corso l'Ateneo ha fatto ampio ricorso all'istituto dello *smart working* pur garantendo, ove permesso dalle regolamentazioni vigenti, un presidio costante degli uffici. Lo spostamento di molte attività dallo sportello fisico ad uno virtuale ha permesso così di garantire la continuità dei servizi anche nei momenti più impegnativi della crisi pandemica.

2.2 Organico di Ateneo

L'Ateneo è organizzato in cinque Dipartimenti, tre Scuole di Specializzazione, una Scuola di Eccellenza, oltre alla Scuola di Dottorato e all'Istituto Confucio. Sotto il punto di vista dei servizi, conta sette Aree Amministrative e quattro Centri di servizio.

Al 31/12/2020 l'organico è costituito da 275 unità di personale docente (ordinari, associati, ricercatori) e da 288 unità di personale tecnico amministrativo e Collaboratori Esperti Linguistici (CEL). Nel triennio 2018-20 la

numerosità del personale docente è rimasta essenzialmente inalterata. I cambiamenti al suo interno come la diminuzione di professori e ricercatori a tempo indeterminato a vantaggio dei ricercatori a tempo determinato sembrerebbero essere indice di un fisiologico ricambio generazionale.

Evoluzione del personale docente nel triennio 2018-2020

Categoria	2018	2019	2020
Professori ordinari	71	67 (- 4)	67 (0)
Professori associati	114	120 (+ 6)	118 (- 2)
Ricercatori a tempo indeterminato	71	69 (- 2)	62 (-7)
Ricercatori a tempo determinato di tipo A	6	8 (+ 2)	6 (- 2)
Ricercatori a tempo determinato di tipo B	12	11 (- 1)	22 (+ 11)
TOTALE	274	275 (+ 1)	275 (0)

TABELLA 1: Evoluzione del personale docente dell'Università degli studi di Macerata nel triennio 2018-2020. I dati si riferiscono al 31/12 di ogni anno. Fonte: Elaborazioni Ufficio Sistemi informativi, statistiche e banche dati su dati estratti dall'applicativo CSA il 10/01/21.

Molto simile alla dinamica del personale docente è quella registrata dal personale tecnico amministrativo che nel periodo in esame è rimasta sostanzialmente invariata. La diminuzione del 13% fatta registrare dal personale di categoria D e ed il contestuale aumento degli ingressi nella categoria C possono essere considerati come fisiologica espressione di un processo di turnover dei dipendenti. La crescita del personale a tempo determinato può essere interpretata come la necessità da parte dell'Ateneo di usufruire di una forza lavoro altamente flessibile con la quale lo stesso ha cercato di tamponare i posti scoperti causati da un organico sottodimensionato a seguito della diminuzione dell'organico registrata nell'ultimo decennio.

Evoluzione del personale tecnico amministrativo nel triennio 2018-2020

Personale tecnico amministrativo	2018	2019	2020
Categoria EP	11	12 (+ 1)	13 (+ 1)
Categoria D	84**	80 (- 4)	74 (- 6)
Categoria C	156	162 (+ 6)	166 (+ 4)
Categoria B	7	8 (+ 1)	8 (0)
Personale a tempo determinato	5	8 (+ 3)	17 (+ 9)
Collaboratori linguistici + Lettori Madre Lingua	11	11 (0)	10 (- 1)

TOTALE	274	281 (+ 7)	288 (+ 7)
--------	-----	--------------	--------------

TABELLA 2: Evoluzione del personale tecnico amministrativo dell'Università degli studi di Macerata nel triennio 2018-2020. I dati si riferiscono al 31/12 di ogni anno. Fonte: Elaborazioni Ufficio Sistemi informativi, statistiche e banche dati su dati estratti dall'applicativo CSA il 10/01/21.

3 Performance di Ateneo (I.P.AT.): i risultati raggiunti

3.1 I.P.AT. e I.VA.P.

Come previsto Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) vigente, approvato nella seduta del CdA del 20 dicembre 2019, l'insieme degli indicatori scelti va distinto tra gli I.P.AT. (Indicatori della Performance di Ateneo) e gli I.VA.P. (Indicatori per la Valutazione del Personale): questi ultimi possono rappresentare un sottoinsieme dei precedenti.

Tale distinzione è stata dettata dalla necessità di garantire, da un lato, la visione complessiva dell'andamento dell'Ateneo nelle sue dimensioni; dall'altro, di assicurare il principio per cui l'andamento degli indicatori che rientrano nel novero della valutazione individuale del Direttore Generale e del personale tecnico-amministrativo (che incide nella misura del 20% sulla valutazione), debbano essere nella loro disponibilità e controllo.

Pertanto, la performance di Ateneo, intesa come elemento di "misura" dell'andamento generale dell'Università e di supporto alla definizione della direttrice da seguire, viene misurata attraverso l'analisi e il monitoraggio dell'andamento degli I.P.AT., mentre la performance di Ateneo intesa come elemento base di valutazione individuale del personale e del Direttore Generale, viene misurata attraverso gli I.VA.P.

Il monitoraggio degli indicatori avviene sia attraverso l'ausilio di elaborazioni interne mediante *data warehouse* (DW), sia servendosi di risultati di elaborazioni esterne (quali PRO3, AlmaLaurea e le assegnazioni FFO), al fine di evitare il ricorso esclusivo a dati che potrebbero essere intesi come "autoreferenziali".

Come noto, l'anno 2020 è stato caratterizzato dallo stato di emergenza nazionale e mondiale in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili da SARS-CoV-2, meglio noto come COVID-19; l'Ateneo ha subito avviato un processo di revisione delle proprie attività e della scala di priorità delle stesse, proprio in considerazione della situazione di emergenza, e nella seduta del CdA del 24/7/2020 è stata approvata la revisione straordinaria del Piano Performance 2020 che ha coinvolto ovviamente anche gli indicatori definiti per la misurazione della performance di Ateneo.

Nella tabella seguente sono esposti gli indicatori I.P.AT. approvati nella seduta del CdA del 11/02/2020, così come modificati dalla richiamata seduta del CdA, e su cui si è basata la valutazione della performance di Ateneo per l'anno 2020.

I.P.AT.		
Didattica	Ricerca	Economico-gestionale
Percentuale iscritti al primo anno delle L, LMCU provenienti da altre Regioni	Produzione scientifica di Ateneo rilevata con cadenza annuale	Indice spese di personale
Percentuale iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo	Percentuale docenti inattivi (VTR)	Indicatore di indebitamento
Proporzione di studenti iscritti entro la durata normale del corso di studi che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'anno solare (Indicatore A_a della PRO3 19-21)	Tasso di partecipazione a bandi competitivi	Indicatore di sostenibilità economico finanziaria
Percentuale di studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea	IRAS 2 PO (Indicatore per le politiche di reclutamento pesato per i punti Organico impiegati per le assunzioni nel periodo)	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti
Ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata	Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero (Indicatore D_b della PRO3 19-21) (SOSPESO PER IL PERIODO DI EMERGENZA CAUSATA DAL COVID 19)	
Percentuale dei docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per i corsi di studio (L; LMCU; LM), di cui sono docenti di riferimento		
Percentuale di Laureati occupati a un anno dal Titolo (L) - (AlmaLaurea)		
Customer satisfaction		
Valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti		
Valutazione dei servizi offerti dalle biblioteche		
Giudizi sulla procedura degli stage dei tirocinanti		
Giudizi sull'esperienza universitaria dei laureandi		
Benessere organizzativo dei dipendenti		

Di seguito, invece, sono riportati gli indicatori I.VA.P., stabiliti ai fini della valutazione del Direttore Generale e del personale tecnico-amministrativo, così come modificati dal CdA nella seduta di luglio 2020, dove vengono evidenziate in rosso le modifiche e/o integrazioni, mentre sono barrati gli indicatori eliminati.

I.VA.P.

Didattica			Ricerca			Economico-gestionale			Customer satisfaction		
Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target
4% 8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4, 5 e 7)	≥ 99%	10%	N. mobilità outgoing di studenti e laureati attraverso periodo di stage all'estero* (SOSPESO PER IL PERIODO DI EMERGENZA CAUSATA DAL CODID-19)	≥ t ₁	12,5%	indice spese di personale	≤ 80%	3%	Media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti	≥ t ₁
4%	Rapporto dati coerenti titoli di accesso inviati dall'ateneo tramite Ans/dati spediti	≥ 99%	5%	Verifica della efficace registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo	≥ t ₁	12,5%	indicatore di indebitamento	≤ 15%	3%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione del personale delle Biblioteche	≥ 7,50
4%	Rapporto dati coerenti esami convalidati e riconosciuti inviati dall'ateneo tramite ans/dati spediti	≥ 99%	10%	n. di CFU conseguiti all'estero dagli studenti (Obiettivo D_a della PRO3 19-21) (SOSPESO PER IL PERIODO DI EMERGENZA CAUSATA DAL CODID-19)	≥ t ₁	12,5%	indicatore di sostenibilità economico finanziaria	≥ 1	3%	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo (indicatore C_a della PRO3 19-21)	≥ 90%
4%	Rapporto tra "Laureati con CFU validi per il corso" e "Totale laureati" su "Totale laureati"	≤ 5%				12,5%	indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	≤ 0			
			* l'anno t-1 si riferisce all'a.a. 2018/19 mentre l'anno t all'a.a. 2019/20								

3.2 Gli indicatori della didattica

Il primo indicatore preso in considerazione è quello inerente la *“Percentuale di iscritti al primo anno delle L., LMCU provenienti da altre regioni”* in cui il confronto con l’anno precedente mostra un andamento non positivo in termini assoluti, ma comunque incoraggiante. Tra le regioni che hanno contribuito maggiormente a popolare le nostre aule, si annoverano quelle del Sud Italia (Abruzzo e Puglia in particolare). Si mantiene cospicuo il numero di studenti, quindi, provenienti da regioni che *“storicamente”* hanno costituito un bacino di attrazione per il nostro Ateneo ed appartenenti per lo più a regioni della fascia Adriatica: la Puglia presenta una variazione del -9,83%, il Molise +33,33%, l’Abruzzo +13,17. Si evidenzia un aumento percentuale (benché in termini assoluti non prettamente rilevante) degli studenti provenienti dalle regioni del nord: Lombardia +46,15%, Veneto +87,50% e Trentino Alto Adige +100,00%. Nel complesso tra i due anni vi è stata una lieve variazione positiva (+0,81%) che, in termini assoluti, ha fatto sì che gli studenti iscritti al primo anno dei nostri corsi (esclusi gli studenti marchigiani) passassero dai 739 dell’a.a. 2018/2019 ai 745 dell’a.a. 2019/2020, con un guadagno di 6 studenti. Nel complesso, gli studenti iscritti al primo anno provenienti da altre regioni risultano essere il 23,57% del totale degli iscritti al primo anno, evidenziando una diminuzione degli studenti provenienti dalla regione Marche, che sono passati, in termini assoluti, da 2.494 a 2.416.

Regione di Provenienza	Anno Accademico		% escluse Marche		Variazione %
	2018/19	2019/20	2018/19	2019/20	2019/20 vs 2018/19
Abruzzo	281	318	38,02	42,68	13,17
Basilicata	22	20	2,98	2,68	-9,09
Calabria	16	11	2,17	1,48	-31,25
Campania	24	24	3,25	3,22	0,00
Emilia-Romagna	32	23	4,33	3,09	-28,13
Friuli Venezia Giulia	4	1	0,54	0,13	-75,00
Lazio	44	33	5,95	4,43	-25,00
Liguria	5	4	0,68	0,54	-20,00
Lombardia	13	19	1,76	2,55	46,15
Molise	21	28	2,84	3,76	33,33
Piemonte	4	8	0,54	1,07	100,00
Puglia	173	156	23,41	20,94	-9,83
Sardegna	1	6	0,14	0,81	0,00
Sicilia	32	31	4,33	4,16	-3,13
Toscana	9	9	1,22	1,21	0,00
Trentino Alto Adige	3	4	0,41	0,54	100,00
Umbria	47	35	6,36	4,70	-25,53
Veneto	8	15	1,08	2,01	87,50
Totale altre regioni	739	745	22,86	23,57	0,81
Marche	2.494	2.416	77,14	76,43	-3,13
TOTALE	3.233	3.161	100,00	100,00	-2,23

Fonte: MIA con dati estratti il 02/01/2021

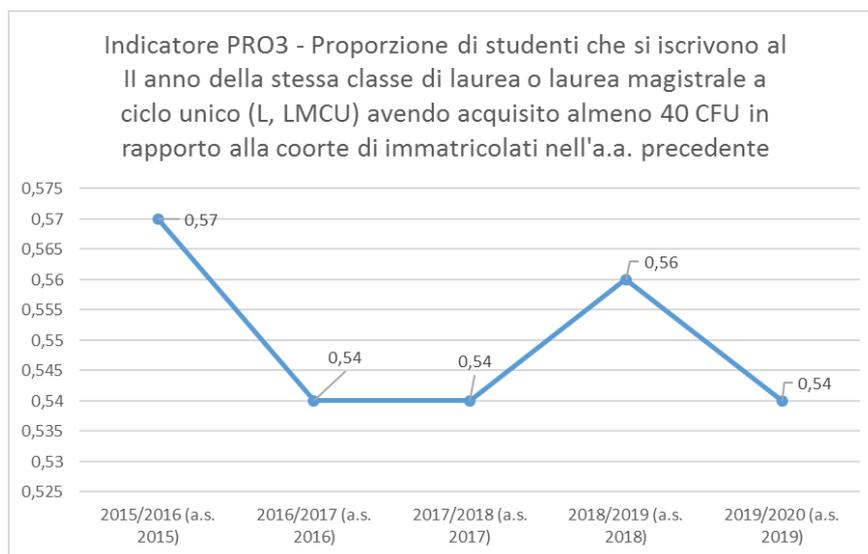
Relativamente all'indicatore "Percentuale di iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo", si registra una variazione del -4,73% rispetto all'anno precedente. Il conteggio include solo gli studenti che, rispetto all'anno di prima immatricolazione, hanno conseguito il titolo entro la durata prevista (aumentata di un anno) e che si sono iscritti alla magistrale nell'anno successivo. La diminuzione di attrattività coinvolge tutti i dipartimenti dell'Ateneo, con un calo più marcato per il dipartimento di Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali (-15,87%). L'a.a. 2019/20 registra uno dei dati peggiori negli ultimi 5 anni che avevano visto sostanzialmente un trend positivo; questo cambio di tendenza, se confermato anche il prossimo anno, dovrebbe indurre ad un reale ripensamento dell'offerta formativa delle lauree magistrali.

Percentuale iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo			
Dipartimento di:	2018/19	2019/20	Variazione
Economia e Diritto	7,46%	6,74%	-0,72%
Giurisprudenza	9,80%	7,89%	-1,91%
Scienze della Formazione, dei beni culturali e del turismo	24,86%	19,88%	-4,98%
Scienze Politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	22,41%	6,54%	-15,87%
Studi Umanistici	10,42%	9,03%	-1,39%
Ateneo	17,46%	12,73%	-4,73%

Fonte: MIA con dati estratti il 02/01/2021

Per quanto riguarda il terzo obiettivo, "Proporzione di studenti iscritti entro la durata normale del corso di studi che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'anno solare, ovvero 60 CFU", i dati attualmente disponibili (Fonte <http://Ateneo.cineca.it/PRO3>) indicano nel monitoraggio FFO 2020 un peggioramento degli studenti che superano la soglia dei 40 CFU nel periodo considerato (si va dal 54% del 2016/2017 e del 2017/2018 al 56% del 2018/2019, tornando ai livelli del 54% nel 2019/2020). Tale dato deve immediatamente innescare un

processo di riflessione interna, anche in virtù degli effetti negativi legati al mancato raggiungimento dell'obiettivo della Programmazione triennale 2019-2021, sull'efficacia del progetto iCare.



Fonte: Ateneo.cineca.it/pro3 con dati estratti il 11/01/2021

Trend negativo per l'a.a. 2019/2020 (-2,57%) riguarda anche l'indicatore "Percentuale di studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea". Solo il Dipartimento di Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali registra una variazione positiva (+6,78%) di iscritti al I anno che proseguono gli studi nella stessa classe, rispetto all'a.a. precedente.

11

Percentuale di studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea			
Dipartimento di:	2018/2019	2019/2020	Variazione
Economia e Diritto	81,12%	79,17%	-1,95%
Giurisprudenza	82,53%	77,89%	-4,64%
Scienze della Formazione, dei beni culturali e del turismo	83,28%	80,48%	-2,80%
Scienze Politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	70,27%	77,05%	6,78%
Studi Umanistici	79,82%	74,53%	-5,29%
Ateneo	80,10%	77,53%	-2,57%

Fonte: MIA con dati estratti il 11/01/2021

L'indicatore "Ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata" mostra un valore pari al 69,79%; ciò sta a significare che l'Ateneo ricorre ad una quota pari a circa il 30% per l'affidamento a docenti "non strutturati" per coprire completamente la propria offerta formativa.

A fronte di un aumento costante di ore di didattica erogata, rimane pressoché invariato, in termini assoluti, il numero di docenti assunti a tempo indeterminato (senza considerare variazioni all'interno delle categorie): tale dato potrebbe rappresentare una migliore copertura dell'impegno didattico. In ogni modo andrebbe verificata l'offerta formativa al fine di comprendere se il crescente numero di ore di didattica erogata è indice di "qualità" dell'offerta, ovvero si possa razionalizzare il ventaglio di insegnamenti offerti in un'ottica di efficienza e efficacia.

Ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato (A) sul totale delle ore di docenza erogata (B)			
Anno accademico	A	B	A/B
2015/2016	27.458	35.767	76,77%
2016/2017	27.650	37.608	73,52%
2017/2018	26.896	37.675	71,39%
2018/2019	26.460	38.154	69,35%
2019/2020	27.998	40.117	69,79%

Fonte: Scheda SUA-CdS, Indicatori Ateneo – aggiornata al 10/10/2020

L'indicatore che riguarda la "Percentuale dei docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per i corsi di studio (L; LMCU; LM), di cui sono docenti di riferimento" mostra un valore pari all'88,48% (su 243 docenti di riferimento solo 28 appartengono a SSD "affini") il che dimostra come il corpo docente dell'Ateneo sia "incardinato" su insegnamenti chiave della propria offerta formativa. Il trend risulta essere costante nel periodo considerato.

Percentuale di docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per i corsi di studio (L; LMCU; LM), di cui sono docenti di riferimento (A) su totale docenti di riferimento (B)			
Anno accademico	A	B	A/B
2015/2016	217	246	88,21%
2016/2017	218	243	89,71%
2017/2018	229	257	89,11%
2018/2019	222	250	88,80%
2019/2020	215	243	88,48%

Fonte: Scheda SUA-CdS, Indicatori Ateneo - aggiornata al 10/10/2020

12

Per quanto attiene all'indicatore "Percentuale di occupati ad un anno dal titolo", l'analisi si è basata sui dati forniti da AlmaLaurea ed è stata effettuata confrontando i risultati dell'Ateneo con quelli riferiti a livello nazionale, così come si evince dalla tabella successiva.

3. Condizione occupazionale	Collettivo selezionato	MACERATA (disaggregato per tipo di corso)					Collettivo selezionato	ITALIA (disaggregato per tipo di corso)				
		laurea di primo livello	laurea magistrale a ciclo unico	laurea magistrale biennale	Scienze della Formazione e primaria	laurea di primo livello		laurea magistrale a ciclo unico	laurea magistrale biennale	Scienze della Formazione e primaria		
Condizione occupazionale (%)												
Lavorano	74,6	72,1	68,3	80,4	85,7	70,7	67,2	65,1	79,1	92,2		
Non lavorano e non cercano	16,1	20,1	9,8	11,5	-	17,7	22	20,4	8,6	-		
Non lavorano ma cercano	9,2	7,8	22	8,1	14,3	11,6	10,8	14,5	12,4	7,8		
Quota che non lavora, non cerca ma è impegnata in un corso universitario/praticantato (%)	13,8	18,6	9,8	6,8	-	14,4	19,7	14,4	4,4	-		
Quota che lavora, per genere (%)												
Uomini	71,4	71	66,7	73,3	-	72,5	68,2	65	82,7	100		
Donne	75,5	72,5	68,6	82,2	85,7	69,6	66,5	65,2	76,6	91,9		
Esperienze di lavoro post-laurea (%)												
Non lavorano ma hanno lavorato dopo la laurea	16,6	17,1	14,6	16,2	14,3	17,2	19,3	16,9	13,4	6,8		
Non hanno mai lavorato dopo la laurea	8,8	10,8	17,1	3,4	-	12	13,5	18	7,5	1		
Tasso di occupazione (def. Istat - Forze di lavoro)	78,1	72,9	85,4	85,1	85,7	75,4	69,6	78,5	85,5	93,2		
Tasso di disoccupazione (def. Istat - Forze di lavoro)	6,2	5,8	10,3	6	-	8,6	8,5	9,4	8,7	3		

Fonte: AlmaLaurea – Rapporto 2020 sul profilo e sulla condizione occupazionale dei laureati

Dalla tabella si può facilmente verificare come l'andamento dell'occupabilità dei laureati dell'Ateneo maceratese, sia in linea con quello nazionale se non, in alcuni casi, addirittura superiore; è il caso dei corsi di

“laurea di primo livello” e di “Laurea magistrale a ciclo unico”, che mostrano, per la voce *Tasso di occupazione*, valori superiori alla quella nazionale.

3.3 Gli indicatori della ricerca

Per quanto attiene agli indicatori della ricerca, questi mostrano, per la maggior parte, trend non positivi. Occorre tuttavia tener presente che i dati, presenti nel cruscotto MIA, vengono rilevati dal programma IRIS e sono ad esclusiva responsabilità dei docenti in quanto alle tempistiche del loro inserimento in banca dati.

L’indicatore “*Produzione scientifica di Ateneo rilevata con cadenza annuale*” mostra una variazione negativa a livello di Ateneo pari al -16,50%. Dei prodotti della ricerca presi in considerazione il dato più significativo è costituito dall’aumento dei “*Progetti UE e internazionali*” (+23.33%).

Sono stati presi in considerazione i prodotti dell’anno 2019 perché ad oggi il dato riferito alla produzione 2020 sarebbe parziale e non rispecchierebbe la reale situazione.

Categoria	2018	2019	Variazione %
01.01 Articolo in Rivista	450	414	-8,00%
01.02 Recensione in rivista	42	31	-26,19%
01.03 Scheda bibliografica	18	19	5,56%
01.04 Nota a sentenza	9	8	-11,11%
01.05 Abstract in rivista	2	4	100,00%
01.06 Traduzione in rivista	6	0	-100,00%
02.01 Contributo in volume (Capitolo o Saggio)	646	493	-23,68%
02.02 Postfazione/Prefazione	20	19	-5,00%
02.03 Breve introduzione	14	18	28,57%
02.04 Voce (in dizionario o enciclopedia)	8	5	-37,50%
02.05 Traduzione in volume	3	3	0,00%
02.07 Schede di catalogo, repertorio o corpus	15	15	0,00%
03.01 Monografia o trattato scientifico	43	51	18,60%
03.04 Bibliografia	2	2	0,00%
03.05 Edizione critica di testi/Edizione critica di scavo	1	3	200,00%
03.08 Traduzione di libro	2	3	50,00%
08.01 Direzione Scavi Archeologici	14	6	-57,14%
09.01 Comitati di redazione di collane scientifiche	12	7	-41,67%
10.01 Comitati di redazione di riviste	35	17	-51,43%
11.01 Progetti ministeriali	44	38	-13,64%
11.02 Progetti UE e internazionali	30	37	23,33%
11.03 Progetti con altri soggetti e rapporti con il territorio	38	23	-39,47%
11.04 Attività conto terzi e prestazioni professionali	13	9	-30,77%
TOTALE	1.467	1.225	-16,50%

Fonte: MIA. Dati estratti il 11/01/2021

Per quanto riguarda l’indicatore “*Percentuale docenti inattivi (VTR)*”, viene riproposto il dato del triennio 2016/2018 che vantava un valore in crescita, sia pure a livelli inferiori rispetto al passato: dal 2,9% del triennio 2015/2017 al 4% del 2016/2018. È attualmente in fase di verifica istruttoria il bando per la VTR 2017/2019 per cui i dati non sono ancora disponibili.

	2013/2015	2014/2016	2105/2017	2016/2018
% docenti inattivi	5,10%	5,10%	2,90%	4,00%

Fonte: Area Ricerca estratti al 30/01/2020

L'indicatore *IRAS2 PO* (indicatore per le politiche di reclutamento pesato per i Punti Organico impiegati per le assunzioni nel periodo) è misurato a livello di Ateneo e tramite la tabella di ripartizione del FFO 2020 relativa alla Quota Premiale di cui IRAS2 PO è uno degli indicatori. Come detto in precedenza, il valore dell'indicatore presente in tabella ministeriale è pari allo 0,39% e rappresenta la quota percentuale che l'Ateneo maceratese riceve in termini di finanziamento sul totale delle risorse messe a disposizione a livello nazionale per tale indicatore. Dopo un drastico calo registrato tra il 2018 e il 2019 (da 0,48 a 0,37%) nel calcolo della ripartizione del FFO 2020 l'Università di Macerata ha guadagnato qualche punto, rimanendo comunque ben distante dai livelli del 2018.

L'indicatore del "*Tasso di partecipazione a progetti comunitari*", è inteso come numero di progetti presentati (locali, nazionali, europei ed internazionali) da docenti su bandi competitivi europei, rapportato al numero di docenti afferenti all'Ateneo. L'anno 2020 si è chiuso con 80 progetti presentati su 275 docenti, considerando che ogni progetto ha un solo docente proponente o responsabile (29,09%). Tale indicatore rappresenta una tendenza in quanto tra i docenti proponenti possono esserci soggetti più attivi di altri che sono coinvolti in più progetti. Al fine di un'analisi più puntuale sull'impegno dei docenti afferenti all'Ateneo, se consideriamo solo gli attivi (cioè coloro che hanno presentato almeno un progetto) il tasso di partecipazione si abbassa al 18,91%. Si rimanda alla Relazione annuale sull'attività di ricerca dell'Ateneo per apprezzare un approfondimento più specifico del dato e una chiave di lettura più contestualizzata.

14

L'indicatore "*Proporzione di dottorati di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero*", come stabilito dalla rimodulazione del Piano strategico avvenuta il mese di luglio scorso, non verrà preso in considerazione a causa degli effetti dell'emergenza pandemica, che hanno evidentemente limitato gli spostamenti all'estero.

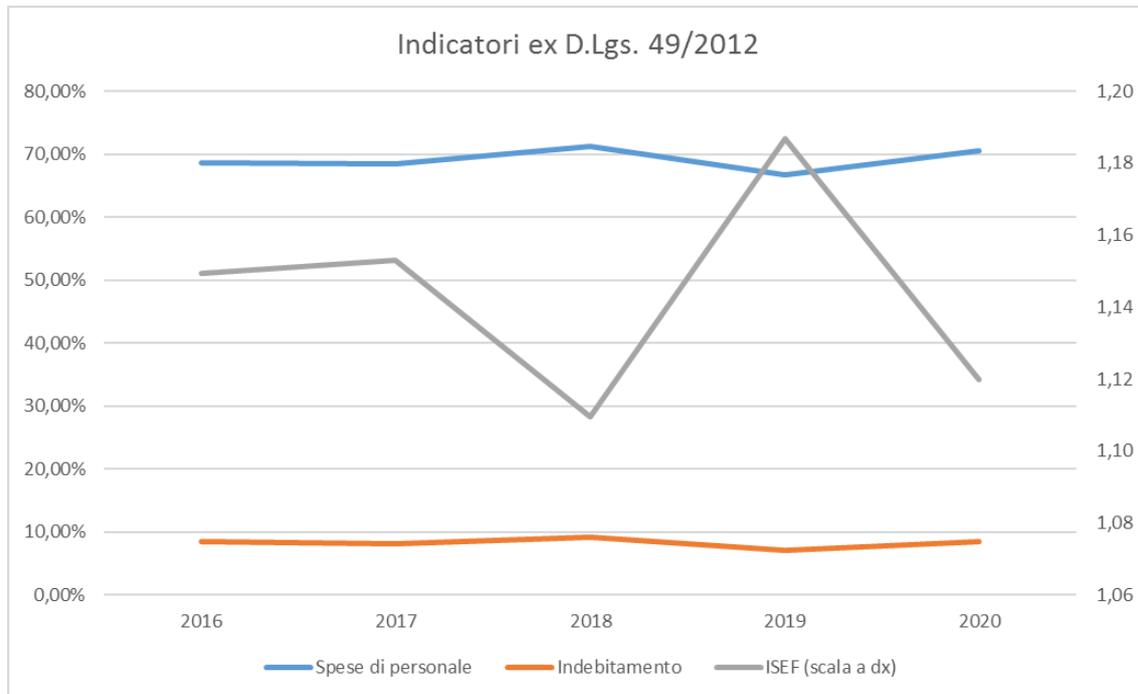
3.4 Gli indicatori economico-gestionali

I valori riferibili ai primi tre indicatori ex D.Lgs. 49/2012 certificati dal MIUR all'interno della procedura PROPER, danno luogo all'assegnazione di risorse sia economiche che di personale. Si fa presente che i valori 2020 derivano da proiezioni, visto il periodo in cui viene redatta la presente relazione, mentre quelli del 2016, 2017, 2018 e 2019 sono già stati certificati dal MIUR. Pertanto, in questa fase, i valori ed i commenti agli stessi sono da intendersi come "provvisori" in attesa di effettuare le ultime registrazioni contabili e di definire le scritture di assestamento e chiusura nell'esercizio 2020.

Per un commento più dettagliato delle macro-voci di ricavo e di costo si veda il paragrafo "Risorse, efficienza ed economicità", mentre per le prospettive future, si rimanda alla relazione al Bilancio Unico di Ateneo di previsione 2021 e triennale 2021-2023, approvato dal CdA del 18 dicembre 2020 e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ateneo www.unimc.it – amministrazione trasparente – bilanci.

INDICATORI ex D.Lgs. 49/2012					
Indicatore	2016	2017	2018	2019	2020
Spese di personale	68,55%	68,46%	71,18%	66,63%	70,6%
Indebitamento	8,40%	8,19%	9,17%	7,17%	8,5%
ISEF	1,15	1,15	1,11	1,19	1,12

fonte: PROPER 2016-2019; ns. stime su dati contabili per 2020



L' "Indicatore Spese di personale" stimato per il 2020, pari al 70,6%, mostra una crescita percentuale del 3% rispetto al 2016 e del 5,9% rispetto al valore certificato del 2019. Il rapporto continua comunque a rimanere sotto il limite di legge dell'80%.

Complessivamente il rapporto viene influenzato, dal lato *numeratore*, dal crescere delle spese di personale, specie di quello docente a tempo indeterminato, che anche nel 2020 ha visto l'applicazione massiccia degli scatti stipendiali e degli adeguamenti automatici ISTAT, peraltro solo parzialmente finanziati da aumenti del FFO.

Dal lato *denominatore*, aumenta il FFO (specie per il maggiore intervento perequativo e per i piani straordinari) e la componente relativa alla contribuzione studentesca dei corsi di laurea di primo e secondo livello (senza considerare prudenzialmente l'ultimo contributo ministeriale da accordo di programma). L'importo della contribuzione deriva in parte da stime dei ricavi relativi alla prima rata dell'a.a. 2020/2021 (non versata nel corso del 2020 per decisione del CdA), effettuate sulla base degli iscritti al 4 dicembre 2020. Tuttavia scende in maniera importante la componente relativa alla contribuzione studentesca dei corsi post-laurea, in massima parte a causa dei minori introiti per i corsi di specializzazione per il sostegno, che avevano contribuito in maniera determinante a tenere basso il rapporto nel 2019.

L' "Indicatore di Indebitamento" viene stimato intorno all'8,5%; esso mostra una variazione percentuale dell'1,6% rispetto al 2016 e del 19,2% rispetto al valore certificato del 2019, ma resta comunque molto al di sotto del limite di legge fissato al 15%. Nel considerare la composizione dell'indicatore, si può osservare come

questi valori siano dovuti esclusivamente alle stime in diminuzione del denominatore dell'indicatore, per i motivi dianzi detti, mentre il numeratore risulta stabile.

L' "Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)" mostra, come facilmente intuibile essendo una derivazione dei precedenti, una diminuzione nel proprio valore che viene stimato all'1,12 per il 2020 contro l'1,19 certificato del 2019.

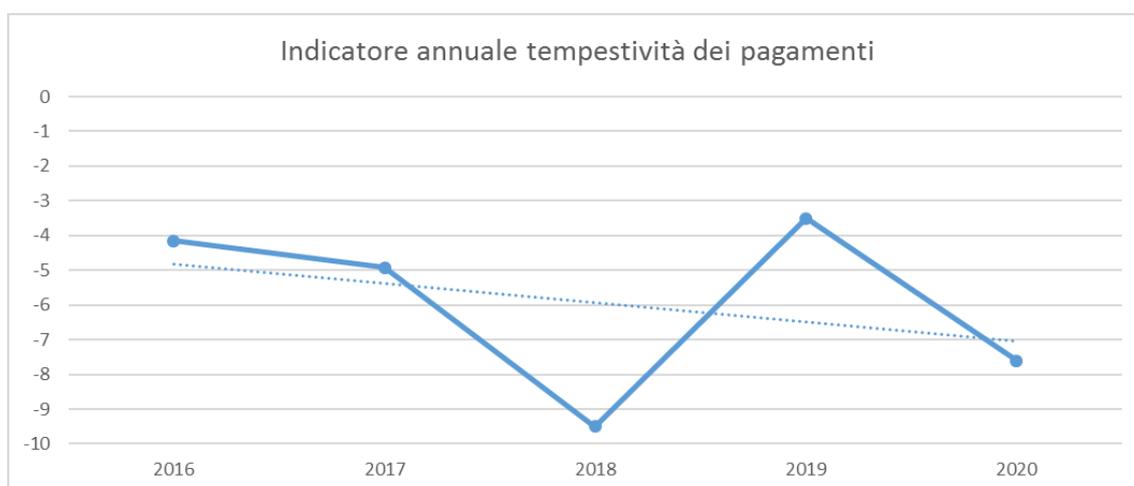
Tra gli indicatori che possono ulteriormente dar conto dei risultati della gestione, risulta utile esaminare l'indicatore dei "tempi medi di pagamento", introdotto con D.L. 66/2014, convertito in L. 89/2014, da monitorare in corso d'esercizio.

A decorrere dall'anno 2015, con DPCM del 22 settembre 2014 sono stati stabiliti nuovi criteri per il calcolo e la pubblicazione degli indicatori annuali di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni.

Il nuovo indicatore, che è definito in termini di ritardo medio di pagamento, ponderato in base all'importo delle fatture, viene calcolato come il rapporto tra la somma, per ciascuna fattura emessa nell'ambito di una transazione commerciale e pagata nell'anno solare, dell'importo di ciascuna fattura pagata, moltiplicato per i giorni effettivi intercorsi tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento, e la somma degli importi pagati nello stesso periodo di riferimento. Nella lettura di tale indicatore, per apprezzarne la performance, occorre tenere presente che quanto più esso si discosta, in termini negativi, dallo zero, tanto più evidenzia una buona gestione.

Indicatore annuale tempestività dei pagamenti	
Esercizio	Indicatore annuale (gg)
2016	-4,15
2017	-4,92
2018	-9,51
2019	-3,50
2020	-7,61

(fonte: UNIMC - Amministrazione trasparente)



Nel corso degli ultimi 5 anni il valore dell'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti si è mantenuto sempre sotto lo zero. Il peggioramento fatto registrare nel 2019 è stato analizzato e quasi completamente recuperato nel 2020 attraverso l'adozione di azioni oggetto di uno specifico obiettivo operativo. Il risultato, confermato e consolidato ormai nel tempo, mostra la capacità dell'amministrazione di rispettare in media i tempi stabiliti dalla normativa per i pagamenti commerciali e quindi la generale efficienza ed efficacia degli uffici amministrativo-contabili nella gestione delle relative pratiche.

3.5 La Customer satisfaction

3.5.1 Valutazione servizi Segreteria Studenti – anno 2019

Come ogni anno, il Consorzio AlmaLaurea, nel fornire i dati relativi all'indagine sulla "Condizione occupazionale" dei laureati, mette a disposizione dell'Ateneo anche i dati riferibili all'indagine aggiuntiva sulla "Valutazione dei servizi di Segreteria Studenti" richiesta esplicitamente dall'Ateneo a decorrere dall'anno 2013. Questo sarà l'ultimo anno di questo set di domande, in quanto l'ADOSS in collaborazione con i Dipartimenti hanno richiesto di modificare il questionario con quesiti più rispondenti e pertinenti all'attuale organizzazione dei servizi. I dati sono riferiti ai laureandi che hanno compilato il questionario nell'anno 2019 (complessivamente 1.977 questionari di cui 1.487 femmine e 490 maschi rispondenti).

La tabella di seguito proposta evidenzia, per ogni Dipartimento, il giudizio medio rilevato per singola domanda messo a confronto con l'anno precedente.

Nella somministrazione delle domande del questionario, gli studenti esprimono un giudizio attraverso quattro modalità di risposta: "Decisamente negativo", "Abbastanza negativo", "Abbastanza positivo" e "Decisamente positivo"; per rappresentare un risultato sintetico su una scala di valori da 1 a 10, le predette variabili sono state trasformate con i seguenti valori: 2, 4, 7, 10.

Per una migliore lettura della tabella si specifica che nella colonna 2019, in **rosso** vengono evidenziati quei valori che hanno visto un decremento rispetto l'anno precedente, in **verde** quelli migliorativi; le celle evidenziate riportano valori al di sotto della media di Ateneo.

Pareri espressi dai laureandi sui servizi di segreterie studenti - Anni 2018 e 2019 a confronto - Valori medi														
Dipartimenti	Esprimi il tuo parere in merito all'organizzazione e della Segreteria Studenti (orari di apertura)		Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di attesa allo sportello		Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di svolgimento delle pratiche		Esprimi il tuo parere in merito all'accessibilità e fruibilità dei servizi on line attivati dalla Segreteria Studenti		Esprimi il tuo parere in merito al servizio informazioni telefoniche della Segreteria Studenti		Esprimi il tuo parere in merito alla completezza, utilità e chiarezza delle informazioni disponibili sul sito web della Segreteria Studenti		Esprimi il tuo parere in merito alla disponibilità, competenza e cortesia del personale della Segreteria Studenti	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
DED	7,30	6,92	7,45	7,47	7,34	7,32	7,73	7,73	7,43	7,39	7,55	7,44	7,96	7,83
GIUR	7,43	7,07	7,60	7,67	7,27	7,34	7,49	7,51	7,42	7,24	7,39	7,32	7,76	7,75
SFBCT	7,21	7,09	6,53	6,43	7,06	7,11	7,60	7,57	6,94	6,95	7,24	7,17	7,20	7,05
SPOCRI	7,23	6,98	7,57	7,40	7,48	7,14	7,74	7,56	7,43	7,16	7,57	7,41	7,74	7,74
STUM	5,23	5,56	5,20	5,45	5,38	5,74	6,39	6,70	5,51	5,94	6,20	6,34	5,37	5,78
ATENE0	6,50	6,47	6,37	6,41	6,52	6,63	7,15	7,24	6,56	6,66	6,93	6,91	6,71	6,79

Fonte: ns. elaborazione su dati Almalaurea

Dalla tabella precedente, la media complessiva di Ateneo per il 2018 era di 6,68, mentre per il 2019 risulta 6,73.

Pur avendo ancora una valutazione inferiore alla media di Ateneo in tutte le domande, si apprezza l'aumento complessivo di giudizio registrato quest'anno rispetto l'anno precedente del Dipartimento di Studi umanistici.

La tabella di seguito proposta, evidenzia l'andamento degli ultimi anni del giudizio medio di Ateneo rilevato per singola domanda.

Pareri espressi dai laureandi sui servizi delle Segreterie Studenti (valori medi per l'Ateneo)	Anno di riferimento							TREND
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Esprimi il tuo parere in merito all'organizzazione della Segreteria Studenti (orari di apertura)	6,72	6,79	6,77	6,94	6,85	6,50	6,47	
Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di attesa allo sportello	6,74	6,85	6,84	6,90	6,82	6,37	6,41	
Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di svolgimento delle pratiche	6,77	6,9	6,9	6,95	6,87	6,52	6,63	
Esprimi il tuo parere in merito all'accessibilità e fruibilità dei servizi on line attivati dalla Segreteria Studenti	7,33	7,43	8,31	7,34	7,31	7,15	7,24	
Esprimi il tuo parere in merito al servizio informazioni telefoniche della Segreteria Studenti	6,49	6,67	6,8	6,89	6,81	6,56	6,66	
Esprimi il tuo parere in merito alla completezza, utilità e chiarezza delle informazioni disponibili sul sito web della Segreteria Studenti	7,16	7,18	7,25	7,27	7,14	6,93	6,91	
Esprimi il tuo parere in merito alla disponibilità, competenza e cortesia del personale della Segreteria Studenti	7,04	7,12	7,21	7,22	7,00	6,71	6,79	

Fonte: ns. elaborazione su dati Almalaurea

La successiva tabella riporta, invece, le frequenze delle modalità di risposta delle singole domande, sempre suddivise per strutture dipartimentali. In questo caso le modalità di risposta precedentemente descritte, sono state sostituite dalle "faccine".

Sono cerchiate le frequenze delle risposte "Decisamente Negativo" con valori superiori al 10%

Dipartimenti	Pareri espressi dai laureandi sui servizi di segreterie studenti - Anno 2019 - Distribuzioni di frequenza							
	Esprimi il tuo parere in merito all'organizzazione della Segreteria Studenti (orari di apertura)	Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di attesa allo sportello	Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di svolgimento delle pratiche	Esprimi il tuo parere in merito all'accessibilità e fruibilità dei servizi on line attivati dalla Segreteria Studenti	Esprimi il tuo parere in merito al servizio informazioni telefoniche della Segreteria Studenti	Esprimi il tuo parere in merito alla completezza, utilità e chiarezza delle informazioni disponibili sul sito web della Segreteria Studenti	Esprimi il tuo parere in merito alla disponibilità, competenza e cortesia del personale della Segreteria Studenti	
DED	☹☹	5,8%	1,7%	3,5%	3,6%	3,5%	0,6%	2,3%
	☹	20,3%	11,6%	11,7%	5,3%	9,9%	14,0%	8,2%
	☺	46,5%	56,4%	56,7%	55,6%	57,9%	55,6%	49,7%
	😊😊	27,3%	30,2%	28,1%	35,5%	28,7%	29,8%	39,8%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
GIUR	☹☹	6,3%	1,3%	3,7%	5,1%	4,7%	3,0%	2,3%
	☹	15,9%	11,1%	10,7%	10,5%	15,1%	12,4%	10,0%
	☺	48,8%	52,0%	57,4%	48,6%	49,5%	56,4%	48,8%
	😊😊	28,9%	35,6%	28,2%	35,8%	30,8%	28,2%	38,9%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
SFBCT	☹☹	5,3%	6,9%	3,5%	3,9%	6,0%	3,6%	6,0%
	☹	14,9%	22,8%	13,0%	7,2%	14,1%	12,4%	14,7%
	☺	53,3%	54,7%	61,1%	56,2%	57,4%	59,9%	52,8%
	😊😊	26,6%	15,5%	22,4%	32,7%	22,5%	24,0%	26,5%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
SPOCRI	☹☹	3,4%	3,4%	3,5%	2,4%	5,7%	1,1%	1,7%
	☹	23,0%	10,9%	13,3%	7,7%	13,2%	11,5%	6,9%
	☺	45,4%	55,7%	59,5%	59,8%	52,9%	60,3%	56,9%
	😊😊	28,2%	29,9%	23,7%	30,2%	28,2%	27,0%	34,5%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
STUM	☹☹	15,4%	13,9%	10,9%	7,4%	12,1%	5,9%	13,9%
	☹	32,7%	35,7%	33,1%	14,5%	26,6%	23,8%	29,1%
	☺	41,4%	43,3%	46,8%	61,2%	50,0%	58,8%	45,5%
	😊😊	10,5%	7,1%	9,2%	16,9%	11,3%	11,5%	11,5%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: ns. elaborazione su dati Almalaurea

Le informazioni fornite nella prima e terza tabella sono tra loro complementari; nella prima tabella viene utilizzato un unico valore (media) che sintetizza le risposte; nella terza, l'informazione è disaggregata per modalità di risposta e si possono facilmente distinguere i "giudizi positivi" dai "giudizi negativi".

La domanda n. 6 "Esprimi un tuo parere in merito al servizio informazioni telefoniche della segreteria studenti" presenta un ulteriore livello di indagine condizionato dalla risposta data:

"Se hai risposto "abbastanza negativo" o "decisamente negativo", ciò dipende da:" proponendo due modalità di risposta:

- difficoltà di accedere al servizio
- scarsa qualità dell'informazione

Premesso che per il contenuto generico della domanda n. 6 non è facilmente riconducibile alle Segreterie studenti o al servizio 2000+, la distribuzione di frequenza della motivazione di coloro che hanno risposto negativamente alla domanda n. 6 sono i seguenti:

Modalità di risposta	Dipartimenti				
	DED	DG	DSFBCT	DSPCRI	DSU
Difficoltà di accedere al servizio	30,4%	43,1%	32,1%	46,9%	15,3%
Scarsa qualità dell'informazione	69,6%	56,9%	67,9%	53,1%	84,7%

Fonte: ns. elaborazione su dati Almalaurea

Come informazione utile ai fini di un approfondimento dei dati è importante considerare che i rispondenti per il dipartimento di Studi umanistici rappresentano comunque il 38,85% di tutti i laureandi dell'Ateneo.

Come anticipato all'inizio del paragrafo, le domande poste da Almalaurea ai laureandi sono state oggetto di revisione nell'anno 2019 in quanto non rispettavano a pieno la reale organizzazione dei servizi.

Per completezza si riporta di seguito il set di domande che saranno somministrate ai laureandi dal 1/1/2020:

- Esprimi il tuo parere in merito agli orari di apertura della Segreteria Studenti
- Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di attesa allo sportello di Segreteria Studenti
- Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di svolgimento delle pratiche della tua carriera studente (immatricolazione, rinnovi iscrizioni, registrazione esami, riconoscimenti, ...)
- Esprimi il tuo parere in merito al servizio di informazioni telefoniche che hai ricevuto durante la tua esperienza universitaria
- Esprimi il tuo parere in merito alla competenza e cortesia del personale della Segreteria Studenti
- Esprimi il tuo parere in merito alla qualità del servizio online "domanda conseguimento titolo"
- Esprimi il tuo parere in merito all'efficacia delle informazioni inerenti le scadenze e altri adempimenti per i laureandi disponibili sul sito web del tuo Dipartimento.
- Secondo te come si potrebbe migliorare il servizio relativo al conseguimento titolo? (risposta aperta)

3.5.2 Valutazione dei servizi offerti dalle biblioteche

A causa dell'emergenza epidemiologica che ha di fatto limitato l'affluenza alle biblioteche da parte dell'utenza, quest'anno l'amministrazione ha preferito soprassedere alla somministrazione del questionario che

solitamente viene effettuata nel periodo autunnale, coincidente quest'anno con la cosiddetta "seconda ondata".

Avviare l'indagine in questo periodo avrebbe condotto a risultati sicuramente non attendibili per il numero di rispondenti, e l'operazione sarebbe risultata inefficace ed inefficiente.

3.5.3 Giudizi sulla procedura degli stage dei tirocinanti

In merito a tale aspetto, si va ad analizzare il questionario che viene somministrato agli studenti al termine del tirocinio, ed in particolare, per valutare l'operato dell'amministrazione, si prende in considerazione la domanda "Indica quanto ti ritieni soddisfatto/a rispetto alla procedura di stage predisposta dall'Università". Nella tabella sottostante sono evidenziati i risultati nell'ultimo triennio: è necessario premettere che il dato 2020 risulta parziale in quanto la data di riferimento è l'inizio del tirocinio e pertanto non sono presenti tutti quelle valutazione dei tirocini ancora in corso.

Indica quanto ti ritieni soddisfatto/a rispetto a: Procedura di stage predisposta dall'Università							
		2018		2019		2020	
		nr	%	nr	%	nr	%
DED	molto	42	58,34	35	51,47	23	65,71
	abbastanza	24	33,33	27	39,71	11	31,43
	poco	5	6,94	6	8,82	1	2,86
	per nulla	1	1,39	0	0	0	0,00
GIU	molto	60	44,12	70	60,34	39	55,71
	abbastanza	64	47,06	38	32,76	29	41,43
	poco	10	7,35	7	6,04	2	2,86
	per nulla	2	1,47	1	0,86	0	0,00
SFBCT	molto	176	61,54	223	59,63	125	55,07
	abbastanza	91	31,82	139	37,17	91	40,08
	poco	17	5,94	11	2,94	11	4,85
	per nulla	2	0,7	1	0,26	0	0,00
SPOCRI	molto	29	44,62	55	52,38	29	49,15
	abbastanza	32	49,23	40	38,1	30	50,85
	poco	1	1,54	9	8,57	0	0,00
	per nulla	3	4,61	1	0,95	0	0,00
DSU	molto	197	48,77	283	51,27	175	53,35
	abbastanza	172	42,57	217	39,31	132	40,25
	poco	31	7,67	47	8,51	16	4,88
	per nulla	4	0,99	5	0,91	5	1,52
ATENE0	molto	504	52,34	666	54,82	391	54,38
	abbastanza	383	39,77	461	37,94	293	40,75
	poco	64	6,65	80	6,58	30	4,17
	per nulla	12	1,21	8	0,66	5	0,70

Fonte: MIA. Dati estratti il 12/01/2021

I dati sono molto incoraggianti in quanto se si prende in considerazione la percentuale cumulata dei giudizi "molto" e "abbastanza" per tutti gli anni e tutti i dipartimenti la percentuale è ampiamente superiore al 90%.

3.5.4 Giudizi sull'esperienza universitaria dei laureandi

La "Valutazione dell'esperienza universitaria" 2019, se confrontata con gli studenti degli altri Atenei marchigiani, mostra segnali abbastanza positivi. Se con riguardo alla soddisfazione del rapporto con i docenti, all'adeguatezza del carico di studio e delle aule UNIMC può vantare risultati migliori rispetto alla media marchigiana, alla domanda "si iscriverebbe di nuovo all'Università?" il 70,5% degli studenti UNIMC conferma corso e Ateneo contro il 71,5% del totale degli studenti marchigiani. Inoltre, il 90,9% dei laureati UNIMC giudica soddisfacente l'esperienza complessiva universitaria, contro il 91,8% del dato regionale.



Fonte: AlmaLaurea – Rapporto 2019 sul profilo e sulla condizione occupazionale dei laureati

3.5.5 Benessere organizzativo dei dipendenti

Con nota n. 40662 del 9.12.2019 la Direzione Generale, in adempimento a quanto previsto dal Piano Triennale della Performance 2019-21, approvato dal CdA nella seduta del 25.01.2019, ha avviato in via sperimentale “una nuova modalità di raccolta delle opinioni per interpretare al meglio le diversità e le specificità delle varie anime dell’Ateneo”, con la costituzione di *focus group* che acquisendo pareri e proposte da parte del personale interessato si è focalizzato sia sulla rilevazione del Benessere Organizzativo che sull’effetti della nuova organizzazione sull’operato quotidiano di tutto il personale.

L’intera compagine del PTA è stata suddivisa in sei gruppi aggregando il personale per aree omogenee, e ad ogni gruppo è stato attribuito un coordinatore. Di seguito la composizione dei gruppi:

- Gruppo 1 – Area Ricerca, Area Internazionalizzazione, U.O. Ricerca-Dipartimenti
- Gruppo 2 – Area Didattica, Scuola studi superiori G. Leopardi, U.O. Didattica e studenti-Dipartimenti
- Gruppo 3 – Area Risorse Finanziarie, U.O. amministrazione-Dipartimenti
- Gruppo 4 – CASB, CSIA, EUM, CLA, Istituto Confucio
- Gruppo 5 – Area Servizi tecnici, Area Risorse umane
- Gruppo 6 – Area Affari generali, Staff Rettorato, Staff Direzione Generale

Nella finestra temporale tra il 13 e il 20 gennaio è stato somministrato on-line il questionario sul Benessere organizzativo a tutti i dipendenti dell’Ateneo, con proroga fino al 31 gennaio per consentire ad alcuni gruppi di raggiungere un adeguato tasso di risposta (almeno il 75%).

I singoli coordinatori avevano a disposizione il dato relativo al loro gruppo e un benchmark con i risultati di Ateneo. Al fine di avere una visione più completa, in questo documento si riporta il commento complessivo sull’andamento generale evidenziando, laddove si siano verificati, eventuali scostamenti significativi nei singoli gruppi rispetto al dato di Ateneo.

Al fine di rendere di immediata comprensione il risultato ottenuto, si è scelto di trasformare le singole modalità di risposta (impostate su una scala qualitativa ordinale da 1 – completamente in disaccordo a 5 – completamente d’accordo) in una scala da 1 a 10, adottando la seguente metodologia: 1=2; 2=4; 3=6; 4=8; 5=10.

Cinque sono stati gli ambiti indagati:

1. Percezione dell’operato del Responsabile di Struttura (10 domande)
2. Percezione di una serie di aspetti legati al contesto in cui opera e alla sua organizzazione (5 domande)
3. Percezione di una serie di aspetti legati al lavoro personale (7 domande)

- | | |
|--|-------------|
| 4. Rapporto con il lavoro e con l'organizzazione | (9 domande) |
| 5. Capacità di fronteggiare determinate situazioni | (9 domande) |

Tutti gli aspetti sottoposti alla valutazione hanno ricevuto giudizi "sintetici" soddisfacenti, considerando che in una scala da 1 a 10 un giudizio pari a 6 possa rappresentare lo spartiacque tra i giudizi positivi e quelli negativi. Tuttavia gli elementi indagati non presentano una elevata variabilità rispetto al valore di sufficienza, se non ad eccezione di un numero limitato di casi: *"Sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto normalmente ci si aspetti per contribuire all'efficacia di questa organizzazione"* (7,91); *"Nel mio lavoro sono capace di integrarmi efficacemente con tutti i colleghi e le colleghe delle altre funzioni"* (7,94); *"Nel mio lavoro sono capace di integrarmi efficacemente con tutti i colleghi e le colleghe delle altre funzioni"* (8,19).

Indagando sui risultati ottenuti dai singoli gruppi emerge sicuramente la valutazione ottenuta dal Gruppo 3, che raramente in tutti gli ambiti supera la quota "spartiacque". Da evidenziare il punteggio di 4,90 ottenuto dalla domanda *"Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale"*. Dall'analisi di queste strutture, che ricoprono aree omogenee, si potrebbe evincere uno scarso stimolo lavorativo e una bassa stima nei confronti dei superiori gerarchici.

Uno dei limiti dell'indagine riguarda l'impossibilità di individuare il superiore gerarchico specifico in quanto ogni unità di personale valuta il suo diretto superiore, e in una struttura gerarchica se il questionario viene somministrato indistintamente a tutti, questa informazione perde di significato, o meglio, non può essere contestualizzata.

I risultati più incoraggianti, in tutti i gruppi, si sono registrati nell'ultimo ambito indagato, dove le domande poste riguardano un'autovalutazione sulle capacità personali sulla gestione dei rapporti interpersonali, indice di una buona considerazione di sé, e di un buon rapporto con i colleghi della propria struttura. L'ambiente lavorativo risulta senza dubbio collaborativo e non emergono particolari contrasti se non nel gruppo sopra menzionato dove risaltano valutazioni insufficienti alle affermazioni *"tra i/le colleghi/ghe della mia struttura di appartenenza c'è molto spirito di squadra"* e *"i/le colleghi/ghe della mia struttura di appartenenza si fidano l'uno dell'altro"*. Tale considerazione, tuttavia, va in contrasto con i risultati che emergono dalla soddisfazione dell'ambiente di lavoro, quasi ad immaginare che il rapporto con i colleghi è valutato in modo circoscritto al proprio ufficio e non alla struttura di appartenenza.

Unica affermazione che ha ottenuto all'unanimità valutazioni ampiamente superiori al 7 è *"Lavoro intensamente per lunghi periodi di tempo"*. Tale risultato andrebbe approfondito analizzandone le motivazioni e le cause.

Da un'analisi sommaria dei dati rilevati, emergono diversi spunti di riflessione per un approfondimento con notevoli ambiti di miglioramento.

Di seguito si riporta, espresso in valori sintetici, il risultato complessivo dell'indagine.

Benessere organizzativo

Valutazione sintetica (base 10)

Ambito	Domanda	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4	Gruppo 5	Gruppo 6	ATENEO
Esprimi il tuo grado di accordo rispetto alle seguenti affermazioni riferite alla percezione dell'operato dell'io/a diretto/a responsabile della struttura	Il/la mio/a responsabile favorisce la creazione di un buon spirito di squadra	7,54	6,62	5,66	6,78	6,71	7,05	6,73
	Il/la mio/a responsabile informa puntualmente i collaboratori e le collaboratrici sulle principali decisioni assunte dalla Direzione	6,80	7,16	5,72	6,43	6,33	6,62	6,55
	Il/la mio/a responsabile prende tempestivamente le decisioni necessarie	6,51	6,40	5,38	6,43	7,14	6,81	6,48
	Il/la mio/a responsabile attribuisce con chiarezza i ruoli e le responsabilità nei processi	7,14	6,09	5,59	6,83	6,19	7,19	6,48
	Il/la mio/a responsabile incoraggia le iniziative dei/delle propri/e collaboratori/trici per il miglioramento dei processi lavorativi	7,37	6,67	5,72	6,91	6,38	7,43	6,72
	Il/la mio/a responsabile tratta i collaboratori e le collaboratrici con equità, tenendo conto dei diversi contributi	7,83	6,62	5,31	6,83	6,29	6,62	6,62
	Il/la mio/a responsabile mi supporta in caso di difficoltà	7,77	6,89	5,52	7,35	6,71	6,67	6,89
	Il/la mio/a responsabile distribuisce equamente i carichi di lavoro	7,20	6,44	4,90	6,65	6,14	6,57	6,36
	Il/la mio/a responsabile si prende cura del mio sviluppo professionale	7,03	6,53	5,17	6,65	5,81	6,24	6,29
	Il/la mio/a responsabile comunica con chiarezza gli obiettivi da perseguire	7,37	6,53	5,45	6,83	6,24	7,00	6,58
Esprimi il tuo grado di accordo rispetto alle seguenti affermazioni riferite alla percezione di una serie di aspetti legati al contesto in cui opera e alla sua organizzazione	I colleghi e le colleghe della mia struttura di appartenenza sono competenti	8,34	7,69	6,97	7,91	7,76	8,38	7,83
	Il/le colleghi/ghe della mia struttura di appartenenza si fidano l'uno dell'altro	7,14	6,89	5,93	6,35	7,00	7,62	6,78
	Tra i/le colleghi/ghe della mia struttura di appartenenza c'è una fattiva collaborazione anche nei periodi di difficoltà	7,94	7,24	6,41	6,96	7,76	7,90	7,35
	Tra i/le colleghi/ghe della mia struttura di appartenenza c'è molto spirito di squadra	7,14	6,84	5,72	6,35	7,19	7,48	6,77
	I colleghi e le colleghe della mia struttura di appartenenza condividono con me le informazioni di cui ho bisogno	7,60	7,24	6,41	6,78	7,76	8,57	7,32
Esprimi il tuo grado di accordo rispetto alle seguenti affermazioni riferite alla percezione di una serie di aspetti legati al tuo lavoro	Lavoro intensamente per lunghi periodi di tempo	8,46	8,00	7,66	7,78	7,71	7,48	7,88
	Il mio lavoro mi permette di decidere in autonomia come programmare le attività	6,46	6,89	5,52	6,87	7,52	7,19	6,79
	Dopo il lavoro torno a casa troppo stanco/a per coltivare i miei interessi personali	6,40	6,80	6,55	6,43	6,29	6,24	6,48
	Il mio lavoro mi dà la possibilità di usare la mia iniziativa o il mio giudizio personale nell'eseguire le attività	7,37	6,76	5,52	7,00	7,24	7,81	6,94
	Il mio lavoro ha un grande impatto sulle persone al di fuori dell'organizzazione	6,06	7,02	5,03	6,39	7,05	6,24	6,41
	Il mio lavoro mi lascia considerevoli margini di indipendenza e libertà su come svolgere le diverse attività	6,74	6,13	5,38	6,48	7,14	6,86	6,47
	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	6,11	5,56	4,90	6,13	6,95	7,29	6,12
Esprimi il tuo grado di accordo rispetto alle seguenti affermazioni riferite al tuo rapporto con il lavoro e con l'organizzazione	Nel mio lavoro mi sento pieno/a di energia	6,86	5,87	5,38	6,35	7,10	6,24	6,34
	Sono soddisfatto/a della collaborazione con i miei colleghi e le mie colleghe	7,49	7,20	6,28	6,17	7,33	7,52	6,96
	Sono orgoglioso/a del lavoro che faccio	7,09	6,53	6,28	7,57	8,05	7,90	7,23
	Sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto normalmente ci si aspetti per contribuire all'efficacia di questa organizzazione	8,23	7,73	7,10	7,30	8,95	8,10	7,91
	Sono entusiasta del mio lavoro	6,74	5,56	5,17	6,35	7,52	7,19	6,40
	Sono soddisfatto/a dei risultati che traggio dal mio lavoro	6,51	6,00	5,38	6,65	7,62	6,76	6,52
	Provo un forte senso di appartenenza a questa organizzazione	6,51	6,22	5,45	6,65	8,00	7,67	6,74
	Sono soddisfatto/a del mio ambiente di lavoro	6,57	6,49	5,72	6,04	7,05	7,81	6,54
	Mi sento partecipe dei problemi dell'organizzazione per cui lavoro	7,03	6,62	5,66	6,09	7,43	6,81	6,63
Esprimi il tuo grado di accordo rispetto alle seguenti affermazioni riferite alla capacità di fronteggiare le situazioni descritte	Nel mio lavoro sono sempre capace di portare avanti compiti ripetitivi senza mai perdere la concentrazione	7,14	7,42	7,38	7,17	7,57	6,67	7,28
	Nel mio lavoro sono sempre capace di appianare tutte le tensioni con i/le colleghi/ghe, anche quelle più accese	6,91	7,42	6,41	7,13	7,00	6,95	7,02
	Sono sempre capace di svolgere il mio lavoro al meglio anche quando i tempi sono particolarmente stretti	7,54	8,00	7,24	7,48	7,95	8,00	7,71
	Nel mio lavoro sono sempre capace di instaurare un rapporto costruttivo anche con le persone più scontrose	7,54	7,42	6,83	7,17	7,24	7,14	7,25
	Nel mio lavoro sono capace di gestire efficacemente il rapporto con i miei superiori	8,00	7,82	7,24	7,61	7,95	7,24	7,70
	Nel mio lavoro sono capace di integrarmi efficacemente con tutti i colleghi e le colleghe delle altre funzioni	8,40	7,73	7,66	7,70	8,24	8,00	7,94
	Nel mio lavoro sono sempre capace di guadagnarli la fiducia dell'io/a Responsabile	8,11	7,69	7,72	7,22	7,95	7,81	7,72
	Nel mio lavoro sono capace di soddisfare le esigenze degli utenti interni	8,11	8,27	8,00	8,35	8,24	8,00	8,19
	Nel mio lavoro sono capace di sostenere le mie opinioni quando mi confronto con i miei superiori	8,17	7,82	7,45	7,83	7,95	7,52	7,83

4 Performance di Ateneo ai fini valutativi del personale (I.VA.P.): i risultati raggiunti

Di seguito vengono analizzati gli indicatori I.VA.P., che concorreranno alla distribuzione delle relative quote premiali per le varie categorie di personale (PTA e Direttore Generale).

Ad ogni indicatore è stato attribuito un peso e un target su cui si baserà poi la valutazione e la rendicontazione della performance, che generalmente tende a mirare ad un miglioramento o un mantenimento rispetto all'anno precedente, ovvero il rispetto di un vincolo normativo.

4.1 Il processo di monitoraggio degli indicatori per la Valutazione del Personale

Come previsto dal SMVP vigente, sono pianificati due momenti di monitoraggio intermedi, con eventuali proposte di rimodulazione. L'anno 2020, colpito, come già più volte citato, dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, ha visto un primo monitoraggio nel mese di luglio 2020 con una consistente revisione per far fronte inevitabilmente ad un ripensamento delle attività e delle priorità dell'Ateneo. La revisione straordinaria del Piano performance e la rimodulazione degli obiettivi è stata necessaria al fine di adeguare, come già citato, le attività e gli obiettivi precedentemente pianificati con il nuovo contesto di riferimento, profondamente mutato.

Tale ridefinizione ha coinvolto, quindi, non solo gli obiettivi organizzativi di struttura, ma anche quelli di Ateneo neutralizzando di fatto l'aspetto dell'internazionalizzazione e gli indicatori ad esso legato.

Il CdA nella seduta del 24/7/2020 ha approvato la seguente rimodulazione, con le modifiche/integrazioni visibili in rosso e gli obiettivi eliminati evidenziati con il testo barrato:

I.P.AT.		
Didattica	Ricerca	Economico-gestionale
Percentuale iscritti al primo anno delle L, LMCU provenienti da altre Regioni	Produzione scientifica di Ateneo rilevata con cadenza annuale	Indice spese di personale
Percentuale iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo	Percentuale docenti inattivi (VTR)	Indicatore di indebitamento
Proporzione di studenti iscritti entro la durata normale del corso di studi che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'anno solare (Indicatore A_a della PRO3 19-21)	Tasso di partecipazione a bandi competitivi	Indicatore di sostenibilità economico finanziaria
Percentuale di studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea	IRAS 2 PO (Indicatore per le politiche di reclutamento pesato per i punti Organico impiegati per le assunzioni nel periodo)	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti
Ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata	Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero (Indicatore D_b della PRO3 19-21) (SOSPESO PER IL PERIODO DI EMERGENZA CAUSATA DAL COVID 19)	
Percentuale dei docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per i corsi di studio (L; LMCU; LM), di cui sono docenti di riferimento		
Percentuale di Laureati occupati a un anno dal Titolo (L) - (AlmaLaurea)		
Customer satisfaction		
Valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti		
Valutazione dei servizi offerti dalle biblioteche		
Giudizi sulla procedura degli stage dei tirocinanti		
Giudizi sull'esperienza universitaria dei laureandi		
Benessere organizzativo dei dipendenti		

I.VA.P.

Didattica			Ricerca			Economico-gestionale			Customer satisfaction		
Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target
4% 8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4, 5 e 7)	≥ 99%	10%	N. mobilità outgoing di studenti e laureati attraverso periodo di stage all'estero* (SOSPESO PER IL PERIODO DI EMERGENZA CAUSATA DAL CODID-19)	≥ t ₁	12,5%	indice spese di personale	≤ 80%	3%	Media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti	≥ t ₁
4%	Rapporto dati coerenti titoli di accesso inviati dall'ateneo tramite Ans/dati spediti	≥ 99%	5%	Verifica della efficace registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo	≥ t ₁	12,5%	indicatore di indebitamento	≤ 15%	3%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione del personale delle Biblioteche	≥ 7,50
4%	Rapporto dati coerenti esami convalidati e riconosciuti inviati dall'ateneo tramite ans/dati spediti	≥ 99%	10%	n. di CFU conseguiti all'estero dagli studenti (Obiettivo D_a della PRO3 19-21) (SOSPESO PER IL PERIODO DI EMERGENZA CAUSATA DAL CODID-19)	≥ t ₁	12,5%	indicatore di sostenibilità economico finanziaria	≥ 1	3%	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo (indicatore C_a della PRO3 19-21)	≥ 90%
4%	Rapporto tra "Laureati con CFU validi per il corso" e "Totale laureati"	≤ 5%				12,5%	indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	≤ 0			
* l'anno t-1 si riferisce all'a.a. 2018/19 mentre l'anno t all'a.a. 2019/20											

4.2 Gli indicatori della didattica

L'Ateneo di Macerata ha puntato su di un set di indicatori della didattica atti a garantire una maggiore accuratezza nella loro preparazione, coerenza, validazione e tempestività di invio verso il sistema di *Anagrafe Nazionale degli Studenti (ANS)*, che costituisce la fonte principale per la costruzione di indicatori atti anche a distribuire risorse agli Atenei (si pensi agli indicatori per "*L'autonomia responsabile*" in ambito FFO oppure a quelli scelti dagli Atenei nell'ambito della *PRO3*). L'accuratezza delle spedizioni assicura un profilo più preciso del nostro Ateneo a livello ministeriale. Laddove il target prevede un benchmark con il valore dell'anno precedente, è presente il relativo dato nella colonna "valore riferimento t₁". Gli obiettivi dell'ambito didattica sono stati interamente raggiunti.

Didattica					
peso	Indicatore	target	Valore al 31/12/2020	valore riferimento t ₁	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4, 5 e 7)	≥ 99%	Sped. 1 - 100%	-	100%
			Sped. 4 - 99%	-	
			Sped. 5 - 100%	-	
			Sped. 7 - 99,62%	-	
4%	Rapporto dati coerenti titoli di accesso inviati dall'ateneo tramite Ans/dati spediti	≥ 99%	99,78%	-	100%
4%	Rapporto dati coerenti esami convalidati e riconosciuti inviati dall'ateneo tramite ans/dati spediti	≥ 99%	99,97%	-	100%

4.3 Gli indicatori della ricerca

Gli indicatori selezionati in ambito della ricerca hanno visto sostanzialmente una forte rimodulazione, essendo gli stessi basati per lo più sul grado di internazionalizzazione dell'Ateneo che, come spiegato precedentemente, si è ritenuto soprassedere per l'anno in questione. Risulta negativo l'unico indicatore valutabile (Verifica della efficace registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo), molto probabilmente anch'esso condizionato dalla situazione di emergenza che ha, in qualche modo, condizionato il lavoro quotidiano. Occorrerà aspettare il dato del prossimo anno per capire se viene confermata la tendenza negativa oppure si è trattato di un caso episodico.

Ricerca					
peso	Indicatore	target	Valore al 31/12/2020	valore riferimento t ₋₁	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
10%	N. mobilità outgoing di studenti e laureati attraverso periodo di stage all'estero* (SOSPESO PER IL PERIODO DI EMERGENZA CAUSATA DAL CODID-19)	$\geq t_{-1}$	Indicatore sospeso		-
5%	Verifica della efficace registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo	$\geq t_{-1}$	1.909	2.281	0%
10%	n. di CFU conseguiti all'estero dagli studenti (Obiettivo D_a della PRO3 19-21) (SOSPESO PER IL PERIODO DI EMERGENZA CAUSATA DAL CODID-19)	$\geq t_{-1}$	Indicatore sospeso		-

26

4.4 Gli indicatori economico- gestionali

Economico-gestionale					
peso	Indicatore	target	Valore al 31/12/2020	valore riferimento t ₋₁	grado di raggiungimento
12,5%	Indice spese di personale	$\leq 80\%$	70,60%	-	100%
12,5%	indicatore di indebitamento	$\leq 15\%$	8,50%	-	100%
12,5%	indicatore di sostenibilità economica finanziaria	> 1	1,12	-	100%
12,5%	indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	≤ 0	-7,61	-	100%

I commenti a questi indicatori, tutti con valori corrispondenti a risultati pienamente raggiunti, stati apprezzabili nel paragrafo precedente e sono ripresi più avanti nel paragrafo "Risorse, efficienza ed economicità".

4.5 Gli indicatori della customer satisfaction

Gli indicatori selezionati nel campo della *customer satisfaction*, per la prima volta analizzati in questo contesto, presentano un andamento positivo. In merito all'indicatore "Media di Ateneo sul grado di soddisfazione del personale delle Biblioteche", il valore aggiornato al 2020 non può essere prodotto, in quanto, per i motivi sopra esplicitati, l'amministrazione non ha ritenuto opportuno avviare il questionario delle biblioteche. Non si ritiene considerare il singolo obiettivo ai fini della valutazione come 'non raggiunto', pertanto sarà considerato alla stregua degli indicatori legati all'internazionalizzazione presenti nell'ambito della ricerca.

Customer satisfaction					
peso	Indicatore	target	Valore al 31/12/2020	valore riferimento t ₁	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
3,0%	Media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti	≥ t ₁	6,73	6,68	100%
3,0%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione del personale delle Biblioteche	≥ 7,50	n.d.	-	-
3,0%	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo (indicatore C_a della PRO3 19-21)	≥ 90%	90,80%	-	100%

Il valore relativo all'indicatore "Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo" non è ancora disponibile nel portale della PRO3, per cui nel calcolarlo, si sono utilizzati i dati relativi al questionario sottoposto ai laureandi da Almalaurea (medesima fonte ministeriale). L'indicatore della programmazione triennale considera i "Laureandi (L, LM, LMCU) che rispondono "almeno" più sì che no al quesito "Sono complessivamente soddisfatto del corso di laurea", pertanto, estrapolando i dati per l'Ateneo maceratese dal portale Almalaurea² i risultati sono i seguenti:

7. GIUDIZI SULL'ESPERIENZA UNIVERSITARIA	Collettivo selezionato
Sono complessivamente soddisfatti del corso di laurea (%)	
Decisamente si	45,4
Più sì che no	45,4
Più no che sì	7,5
Decisamente no	1,4
Sono soddisfatti dei rapporti con i docenti in generale (%)	
Decisamente si	31,7
Più sì che no	58,8
Più no che sì	8,7
Decisamente no	0,5
Sono soddisfatti dei rapporti con gli studenti (%)	
Decisamente si	54,1

Per tutto quanto sopra riportato, e a seguito della rimodulazione e delle decisioni assunte dall'Ateneo in relazione alla crisi epidemiologica che ha interessato gran parte dell'esercizio 2020, nella valutazione della performance di Ateneo ai fini valutativi del personale non vengono considerati i seguenti indicatori con i relativi pesi:

- N. mobilità *outgoing* di studenti e laureati attraverso periodi di stage all'estero peso 10%
- N. di CFU conseguiti all'estero dagli studenti peso 10%
- Media di Ateneo sul grado di soddisfazione del personale delle Biblioteche peso 3%

² Il portale AlmaLaurea può essere consultato al seguente URL <https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?LANG=it&config=profilo>

Pertanto, ai fini del calcolo del grado di raggiungimento degli obiettivi di Ateneo, il valore di riferimento è il 77%.

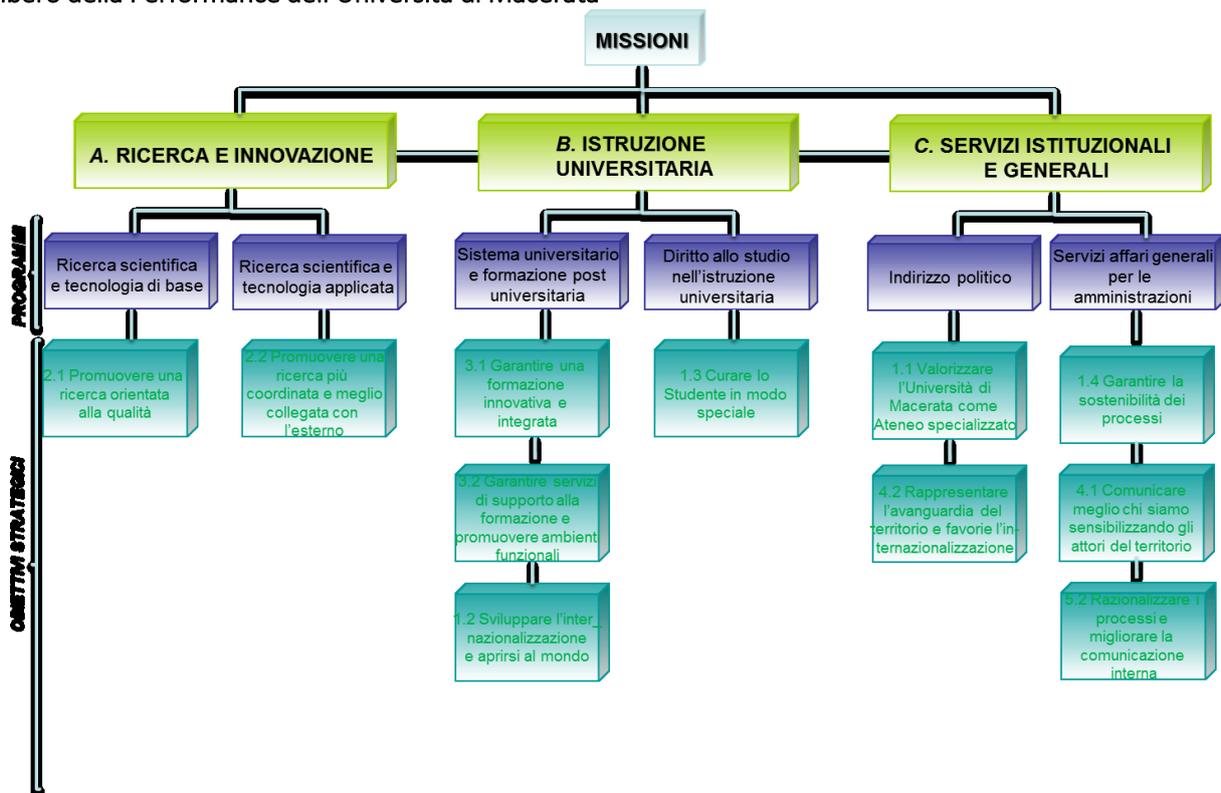
In considerazione di quanto detto, l'Ateneo ha ampiamente raggiunto tutti gli obiettivi posti e perseguibili, per cui, in riferimento alla tab.1 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) si ascrive la performance di Ateneo alla I fascia, con un grado di raggiungimento degli obiettivi del 93,51% (72% sul 77%).

5 Obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti

5.1 Albero della performance

Di seguito si riporta l'albero della performance: la mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, obiettivi strategici e obiettivi operativi annuali. Gli obiettivi strategici sono stati declinati dalla governance di Ateneo attraverso il Piano 2020/2022, deliberato dal CdA in data 11/02/2020 e assegnati ai Responsabili delle Aree/Dipartimenti/Centri di servizio. La seguente rappresentazione grafica si concentra esclusivamente sugli ambiti del Piano strategico per i quali sono stati declinati obiettivi operativi nell'anno di riferimento della presente relazione.

L'albero della Performance dell'Università di Macerata



Appena un mese dopo l'approvazione del Piano citato. il Governo italiano, in seguito ai primi provvedimenti cautelativi già adottati e tenuto conto del carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia da COVID-19, proclamava lo stato di emergenza e metteva in atto le prime misure di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale: tutte le amministrazioni pubbliche venivano chiamate ad una comune presa di responsabilità per far fronte alla pandemia ed alla accresciuta complessità del contesto generale.

L'emergenza sanitaria, che in pochissimo tempo ha assunto proporzioni globali, ha richiesto l'adozione di tempestive e drastiche misure di contenimento, adattamento e gestione ed ha portato ad un drastico mutamento delle priorità di questo Ateneo, come delle altre pubbliche amministrazioni: la realizzazione degli obiettivi originariamente assegnati nel Piano performance ad ogni singola struttura è passata in secondo piano, soppiantata dalla più imminente necessità di affrontare questo nuovo, inedito, complesso contesto che ha comportato la necessità di reinventare e collaudare nuove procedure e modalità operative mai sperimentate prima.

La complessità e singolarità che ha caratterizzato il 2020, costellato da difficoltà emerse proprio a causa ed in conseguenza della pandemia e legate in alcuni casi all'impossibilità del rispetto delle tempistiche originariamente previste, in altri a complicazioni più prettamente logistiche nella realizzazione degli obiettivi inizialmente concordati, hanno reso necessario un ripensamento degli strumenti di programmazione strategica.

Per questo motivo il Rettore con il D.R. n. 134 del 30 aprile 2020 ha ritenuto opportuno istituire un gruppo di lavoro a cui è stato assegnato il compito di individuare e analizzare le criticità emerse in seguito all'emergenza sanitaria da COVID-19, e contestualmente procedere ad una proposta di revisione del Piano strategico al fine di effettuare una rimodulazione degli obiettivi in esso contenuti in un'ottica di fattibilità e sostenibilità. Il gruppo di lavoro si componeva dai seguenti membri:

- Magnifico Rettore – prof. Francesco Adornato;
- Prorettore vicario e Delegato del Rettore per la didattica – Prof. Claudio Ortenzi;
- Direttore Generale – Dott. Mauro Giustozzi;
- Direttore del Dipartimento di Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali – Prof. Emmanuele Pavolini;
- Direttore della Scuola di Studi Superiori "Giacomo Leopardi" – Prof. Luigi Alici;
- Delegata del Rettore per il trasferimento di conoscenze e competenze, per l'auto-imprenditorialità, per l'implementazione dei principi della Carta europea dei ricercatori e la progettazione comunitaria, e per i rapporti istituzionali, con il territorio e la quarta missione – Prof.ssa Francesca Spigarelli;
- Delegata del Rettore per le relazioni internazionali, la loro promozione nelle diverse modalità e l'internazionalizzazione della didattica – Prof.ssa Benedetta Giovanola;
- Delegato del Rettore per l'informatica e il sistema informativo di Ateneo – Prof. Pier Giuseppe Rossi.

Partendo dall'analisi del Piano strategico 2019-22, approvato con delibera del Consiglio di amministrazione adottata nella seduta del 22 febbraio 2019 e tenendo in debita considerazione l'attuale condizione di crisi, il gruppo di lavoro ha cercato di cogliere le difficoltà e le problematicità come forza di spinta per accelerare l'efficientamento dei processi interni e l'innovazione della didattica.

Dopo una prima riunione del gruppo di lavoro tenutasi il 12 maggio 2020 per dare avvio ai lavori, e dopo vari incontri specifici e di settore, il gruppo ha condotto momenti di confronto con i delegati del Rettore al fine di richiedere il loro contributo ed arrivare così all'elaborazione di una sintesi di Ateneo. Dopo una prima operazione di collazione e armonizzazione dei contributi pervenuti redigendo un documento preliminare che è stato sottoposto all'attenzione degli organi accademici nelle sedute del mese di giugno al fine raccogliere ulteriori e preziosi spunti di riflessione. Il documento definitivo denominato "Prossimità accogliente – immaginare l'Ateneo oltre la pandemia", è stato approvato nella seduta del Consiglio di amministrazione del 24/07/2020 ed è disponibile al link: <https://www.unimc.it/it/sostenibilita/pianificazione-programmazione/piano-strategico-19-22>.

Il Piano performance, così come era stato dapprima impostato ed approvato, alla luce anche dell'appendice del Piano strategico, non risultava pertanto più coerente rispetto al radicale mutamento della realtà dei fatti e all'avvenuto cambiamento nello svolgimento e nelle priorità delle attività istituzionali.

Sulla base delle suddette riflessioni, l'Amministrazione ha reputato doverosa ed inevitabile una revisione globale del ciclo della performance per l'anno 2020, con il precipuo scopo di ricalibrare gli obiettivi precedentemente assegnati alle strutture e di mettere in atto in maniera il più possibile trasversale e condivisa azioni mirate, puntuali ed efficaci per avviare una efficiente e dinamica terza fase del post lockdown.

Dal monitoraggio intermedio effettuato a maggio 2020 emergeva infatti con chiarezza come gli obiettivi inizialmente fissati dovessero essere rivisti perché non più attuali o raggiungibili. Per avere una misura dell'anomalia del periodo su un totale di 57 obiettivi assegnati oltre il 40% non aveva ancora fatto registrare alcun progresso. Di questi solo 13 avevano fatto registrare percentuali di completamento pari o superiori al 30% a fronte dei quali i responsabili amministrativi delle aree avevano presentato 28 richieste di rimodulazione dell'obiettivo.

La Direzione ha quindi focalizzato nuovi macro-obiettivi fortemente trasversali, che sostituiscono integralmente quelli precedentemente individuati nel Piano, con un orizzonte temporale semestrale, improntati alla valorizzazione e messa a regime di ciò che di valido e virtuoso è stato fatto nel cambiamento imposto dalla gestione della fase emergenziale nonché all'avvio di un ritorno in presenza con un maggior slancio, dinamicità ed efficienza".

Ogni struttura è stata chiamata a tradurre i suddetti macro-obiettivi in obiettivi operativi, con relativi indicatori e target. La revisione straordinaria del Piano Performance è stata approvata dal C.d.A. del 24/07/2020

5.2 Obiettivi operativi assegnati alle strutture

In allegato alla presente relazione (Allegato 1), viene riportato lo schema di sintesi che evidenzia il grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2020 così come rivisto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24/07/2020. Tali obiettivi, così come negli anni passati, coincidono con quelli assegnati ai responsabili delle strutture e costituiscono la base di valutazione per il personale di categoria EP.

Nel procedimento di monitoraggio il Direttore Generale ha svolto le funzioni di iniziativa, coordinamento e controllo delle attività dei diversi attori coinvolti nel procedimento favorendo scambi di informazioni, condivisione delle decisioni.

Come per gli anni precedenti l'andamento e l'avanzamento degli obiettivi sono stati monitorati attraverso la sezione dedicata dell'applicativo MIA (Monitor Integrato di Ateneo) messo a disposizione dal Centro di Servizio per l'Informatica di Ateneo. Qui di seguito si riporta una scheda informativa sintetica sullo stato degli obiettivi assegnati alla data del 31/12/2020. Per ogni struttura è possibile visualizzare il numero di obiettivi assegnati distinguendo tra quelli raggiunti e quelli non raggiunti. Ad ogni struttura è associato un indicatore sintetico che sta a rappresentare la percentuale di completamento degli obiettivi ponderata per il peso assegnatogli.

Strutture	Obiettivi assegnati	Obiettivi raggiunti	Obiettivi parzialmente raggiunti	Grado raggiungimento struttura
↳ ADOSS	3	2	1(70%)	90,0%

	Area Affari Generali	2	2		100,0%
	Area Risorse Finanziarie	3	2	1 (75%)	91,7%
	Area Ricerca	2	1	1 (80%)	90,0%
	Area Internazionalizzazione	3	0	3 (90%,90%,90%)	90,0%
	Area Risorse Umane	2	1	1 (95%)	97,5%
	Area Servizi Tecnici ed Infrastrutture	2	1	1 (97%)	98,5%
	Ufficio Legale	1	1		100,0%
Centri	CASB	6	6		100,0%
	CEUM	1	1		100,0%
	CLA	1	1		100,0%
	CSIA	4	2	2 (90%,40%)	82,5%
Dipartimenti	Economia e Diritto	1	0	1 (90%)	90,0%
	Giurisprudenza	1	0	1 (90%)	90,0%
	SFBCT	1	0	1 (90%)	90,0%
	SPOCRI	1	0	1 (90%)	90,0%
	Studi Umanistici	1	0	1 (85%)	85,0%

TABELLA 3: Riepilogo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati alle strutture aggiornato al 31/12/2020. Dati estratti dal monitor Integrato di Ateneo in data 11/02/2021.

Alla data del 31/12/2020 n. 20 dei 35 obiettivi assegnati sono stati raggiunti dalle strutture. A livello di singola struttura, gli obiettivi assegnati sono stati portati a termine con percentuali di completamento quasi sempre vicine al 90%. Tale dato indica come, nonostante i cambiamenti in corsa imposti dalla crisi pandemica attuale, le strutture dell'Ateneo abbiano mostrato ottime capacità di adattamento.

Nel complesso quindi le diverse strutture, così come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo 2020, hanno fatto registrare delle percentuali di completamento degli obiettivi tali da collocarle nella prima fascia di merito (vedi tabella 4).

Fasce	Grado di realizzazione obiettivi (%)	Punti
1	Da 81 a 100	30
2	Da 51 a 80	24
3	Da 31 a 50	15
4	Da 11 a 30	10
5	Da 0 a 10	0

TABELLA 4: Grado di realizzazione degli obiettivi di struttura e relativi punteggi assegnati dal SMVP di Ateneo per l'anno 2020

5.3 Gli obiettivi del direttore generale

Sulla stregua del processo di revisione del Piano strategico di Ateneo e degli obiettivi operativi delle strutture avviato a seguito dell'emergenza COVID-19, il CdA del 24.07.2020 ha ridefinito gli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2020 in funzione delle scelte adottate dagli organi di Ateneo come segue:

1. "Presidio a garanzia del funzionale utilizzo spazi dell'Ateneo e conseguente acquisizione della disponibilità temporanea di ulteriori spazi necessari; analisi e definizione progetto per la dotazione del sistema di prenotazione e accessi di Ateneo".
2. Monitoraggio degli assetti organizzativi attuali riferiti ai Dipartimenti per i quali sono state adottate soluzioni organizzative e assetti nuovi da sperimentare.
3. Coordinamento del progetto, analisi interne sulle rilevazioni effettuate e conseguente proposta di interventi di miglioramento sulla base degli esiti di efficacia efficienza e delle indagini di *customer satisfaction*.

Di seguito si rappresenta sinteticamente il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, rimandando al relativo allegato per un approfondimento sull'attività svolta.

Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Indicatore	target	peso	Grado di raggiungimento obiettivo
<i>Coordinamento della fase 3 post lockdown: ritorno in presenza in sicurezza</i>	Presidio a garanzia del funzionale utilizzo spazi dell'Ateneo e conseguente acquisizione della disponibilità temporanea di ulteriori spazi necessari; analisi e definizione progetto per la dotazione del sistema di prenotazione e accessi di Ateneo	Messa a disposizione spazi per avvio didattica in presenza e dotazione sistema di accessi/prenotazione	on entro 20.09.2020	50	95
<i>Monitoraggio situazione organizzativa strutture dipartimentali e proposte di revisione</i>	Monitoraggio degli assetti organizzativi attuali riferiti ai Dipartimenti per i quali sono state adottate soluzioni organizzative e assetti nuovi da sperimentare.	Presentazione proposta al Rettore	on entro 31.12.2020	25	85
<i>Partecipazione al Progetto Good Practice e coordinamento di tutte le azioni e attività conseguenti</i>	Coordinamento del progetto, analisi interne sulle rilevazioni effettuate e conseguente proposta di interventi di miglioramento sulla base degli esiti di efficacia efficienza e delle indagini di customer satisfaction.	Report di condivisione dei risultati e individuazione di interventi di miglioramento con riguardo ai servizi rilevati.	on entro 31.12.2020	25	90

TABELLA 5: Obiettivi assegnati al Direttore Generale.

5.3.1 Coordinamento della fase 3 post lockdown: ritorno in presenza in sicurezza

E' stato svolto un enorme e complesso lavoro di coordinamento e il target può dirsi pienamente raggiunto. Alcune criticità sono intercorse nell'acquisizione della disponibilità e della relativa contrattualizzazione degli spazi del Cine-teatro Don Bosco.

5.3.2 Monitoraggio situazione organizzativa strutture dipartimentali e proposte di revisione

In considerazione delle difficoltà di contesto e delle risorse umane disponibili è stato seguito con particolarissima attenzione le dinamiche dell'assetto organizzativo adottato per i Dipartimenti SPOCRI e DED,

mediante anche continue interlocuzioni con i rispettivi Direttori di Dipartimento e la Responsabile amministrativa. Nonostante questo permangono delle criticità sulle quali si è relazionato al Magnifico Rettore.

5.3.3 Partecipazione al Progetto “Good Practice” e coordinamento di tutte le azioni e attività conseguenti

L’Ateneo ha partecipato per la prima volta al Progetto GP, nel contesto noto di piena emergenza COVID-19. L’esperienza è risultata molto positiva ma con margini di miglioramento. Sono emerse alcune criticità legate soprattutto all’organizzazione interna e all’efficacia della comunicazione, ma anche alcune difficoltà legate alla strutturazione del progetto. Dall’analisi e dal confronto con il gruppo di lavoro costituito internamente sono emerse alcune proposte di miglioramento con un focus sull’analisi dell’efficacia che sono state trasmesse ai coordinatori del progetto.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del Direttore Generale viene quindi posto al livello del 91,25% complessivo, facendo sì che lo stesso possa ascrivere alla fascia I della tabella 11 del SMVP.

5.4 Analisi degli scostamenti

Come rilevato in precedenza i dati sul completamento degli obiettivi sono stati forniti dal Monitor Integrato di Ateneo 2.0 il cui rilascio rappresentava esso stesso un obiettivo 2020 per il Centro per i Servizi Informatici di Ateneo. Nella sua nuova release MIA ha contribuito ad estendere le capacità di auto-analisi dell’Ateneo permettendo un monitoraggio in tempo reale delle criticità e dei punti di forza delle strutture.

Di seguito una breve analisi degli scostamenti rispetto al target programmato.

5.4.1 Area Ricerca

Erogazione di bonus per gli studenti che si immatricolano - completamento 80%

L’ufficio ha processato tutte le richieste avanzate dagli studenti nei termini stabiliti; la spesa totale sostenuta dagli studenti ammonta a circa 300.000 euro, tuttavia rappresenta solo 1/3 delle risorse stanziare in sede di CdA per l’iniziativa in oggetto. Le ragioni possono essere ricondotte probabilmente ad una possibile sovrastima del numero degli studenti in sede di definizione dell’iniziativa, sia al fatto che non tutti gli studenti hanno poi richiesto i tre bonus previsti per il massimo consentito; l’iniziativa non ha forse raggiunto in modo capillare e incisivo la platea dei potenziali fruitori del beneficio. L’esito segnala la necessità per il futuro di rafforzare di molto la comunicazione su iniziative di questo genere.

5.4.2 ADOSS - Area per la Didattica Orientamento e Servizi agli Studenti

Soft skill (PRO-3) - completamento 70%

Con D.D.G. n. 170 del 19.11.2020 è stato disposto l’affidamento diretto per il servizio BESTR al Consorzio CINECA; l’implementazione del sistema è stata rinviata al 2021.

5.4.3 Area Risorse Finanziarie

Gestione della Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) - completamento 75%

La Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) consente ai Creditori della pubblica amministrazione di chiedere la certificazione dei crediti relativi a somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali e di tracciare le eventuali successive operazioni di anticipazione, compensazione, cessione e pagamento, a valere sui crediti certificati.

Il dato per cui negli ultimi 75 giorni dell'anno 2020, l'area sia riuscita ad inserire oltre il 50% delle fatture richieste dall'obiettivo 2020, fa pensare che questo possa essere agevolmente raggiunto nei primi due mesi del 2021. Per un'analisi di dettaglio si rinvia all'allegato 1.

5.4.4 Area Risorse Umane

Regolamento di Ateneo sullo *smart working* - completamento 95%

L'obiettivo prevedeva la trasmissione della bozza di regolamento sullo *smart working* al Comitato Unico di Garanzia entro la data del 31/12/2020. Esaminando la cronologia degli avanzamenti su MIA si può vedere come una bozza del regolamento sia stata trasmessa in visione preliminare alla direzione generale il 16/12/2020 data in cui l'iter è stato fermato per ragioni di opportunità.

Si è infatti osservato come disporre di un regolamento sulla materia rappresenti elemento fondamentale nella gestione ordinaria della prestazione lavorativa del personale, ma che lo stesso potesse risultare poco funzionale in un periodo emergenziale come quello in corso, caratterizzato dal continuo intervento sulla materia da parte del legislatore a mezzo di provvedimenti di natura straordinaria.

E' stato deciso con la Direzione Generale di governare la situazione emergenziale con atti gestori del datore di lavoro rinviando l'elaborazione del regolamento in vista del ritorno alla normalità.

5.4.5 Area internazionalizzazione

- Servizi informativi e di orientamento per studenti internazionali - completamento 90%
- Ampliamento delle opportunità di mobilità outgoing degli studenti UNIMC - completamento 90%
- Potenziamento dei servizi legati alla cura dello studente – completamento 90%

È chiaro che le limitazioni alla circolazione delle persone, imposte dai provvedimenti governativi emanati a tutela della sicurezza e salute pubblica, hanno inciso in modo molto significativo sulla mobilità internazionale dei docenti e degli studenti. L'Area internazionalizzazione ha provveduto a rafforzare notevolmente i servizi di cura dello studente mettendo in atto numerose iniziative mirate al miglioramento dei canali informativi tra studenti ed Ateneo

L'emergenza COVID-19 ha richiesto uno sforzo importante per la gestione della relazione con gli studenti internazionali (si pensi, ad esempio, alla logistica di rientro degli italiani) e, più in generale, dell'incertezza delle prospettive; l'Ateneo ha mostrato un elevato grado di risposta alla situazione contingente, non potendo tuttavia perseguire appieno le linee strategiche di potenziamento e ampliamento della sua proiezione internazionale

5.4.6 Area Servizi Tecnici ed Infrastrutture

Disponibilità di nuovi spazi per l'erogazione della didattica frontale – completamento 97%

L'Area Servizi Tecnici e Infrastrutture ha inizialmente individuato una rosa di strutture disponibili sul mercato dove potere erogare le attività di didattiche in presenza in affiancamento alle infrastrutture edilizie in uso all'Ateneo; successivamente sono stati effettuati sopralluoghi tecnici finalizzati a selezionare immobili che, relativamente agli aspetti legati alla sicurezza (con particolare riferimento alle norme COVID-19), alla logistica, alla dotazione impiantistica, ecc., fossero in grado di garantire i più elevati livelli prestazionali. A seguito delle determinazioni assunte dagli Organi di Ateneo in merito all'acquisizione dei nuovi spazi per l'erogazione della didattica frontale per l'avvio dell'a.a. 2020-21, sono state organizzate e predisposte tutte le attività amministrative e tecniche finalizzate al loro utilizzo nei tempi stabiliti; si è verificato unicamente un leggero slittamento nei tempi programmati per la messa a disposizione per quanto riguarda il Cine teatro Don Bosco.

5.4.7 CSIA

Dotazione di strumentazione tecnica idonea allo streaming – (completamento 90%)

La dotazione della strumentazione tecnica necessaria per lo svolgimento in streaming delle lezioni è stata completata secondo le tempistiche programmate; tuttavia durante la fase di allestimento sono state riscontrate criticità che hanno richiesto più volte l'intervento diretto della Direzione Generale anche su aspetti di dettaglio.

Migrazione del servizio di posta elettronica – (completamento 40%)

Nel corso dell'anno sono stati necessari numerosi incontri e interlucuzioni tra il Responsabile di struttura, la Direzione Generale e il Delegato rettorale per l'informatica e il sistema informativo d'Ateneo al fine di poter giungere alla proposta formalizzata con ddg n. 20 del 10.07.2020 di autorizzazione all'acquisto dei servizi progettuali inerenti la migrazione e delle licenze del Tool di Migrazione "On Demand Migration For Email".

Si riporta di seguito lo stato di avanzamento delle attività rendicontato all'interno di MIA dal Responsabile di struttura, secondo il quale si prevede il completamento del processo entro il mese di febbraio 2021.

Milestones del procedimento	Data prevista nel piano performance	Data effettivo raggiungimento
Assessment di dettaglio della piattaforma Postfix ed inserimento dei nuovi servizi on-premises	15/09/2020	30/11/2020
Definizione procedura di migrazione della posta elettronica da Postfix e pilota	15/10/2020	15/12/2020
Esecuzione del pilota della migrazione (20 caselle)	30/10/2020	30/12/2020
Definizione processo di migrazione dei contenuti client e revisione ed aggiornamento dei Sistemi di Message Hygiene	15/11/2020	15/01/2021
Migrazione massiva dei contenuti di posta elettronica	15/12/2020	15/01/2021

dismissione dei servizi di posta "on premises" a seguito della messa in produzione dei servizi di posta nel cloud Microsoft O365	31/12/2020	15/02/2021
--	------------	------------

TABELLA 6: Sotto-procedimenti connessi all'obiettivo di migrazione del sistema di posta elettronica.

5.4.8 Dipartimenti

Predisposizione del calendario didattico

Il perseguimento dell'obiettivo può dirsi raggiunto in modo quasi pieno. Sono state riscontrate oggettive difficoltà nel gestire la redazione di un calendario di lezioni unitario che rispondesse pienamente al mandato del Senato accademico e alla pianificazione logistica secondo l'articolazione nei diversi Poli didattici individuati, anche per il forte grado di discontinuità con la prassi consolidata sostanzialmente incentrata sull'autodeterminazione organizzativa dei Dipartimenti e docenti.

6 Risorse, efficienza ed economicità

In ottemperanza al disposto del D.Lgs. 18/2012 e del D.L. 150/2013 (che, all'art. 6 comma 2, ha posticipato il termine d'obbligo al 31 dicembre 2014), l'Università di Macerata ha adottato già dal 1° gennaio 2015 il sistema contabile "economico-patrimoniale", che consente una più corretta rappresentazione delle dinamiche economiche utilizzando il principio di competenza economica al posto del principio di competenza finanziaria. L'analisi dell'andamento della gestione si serve, a partire dall'anno 2016, di specifici indicatori, allo scopo di fornire una rendicontazione sintetica della gestione economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ateneo, coerente con il nuovo sistema di contabilità adottato. Per l'analisi di tali indicatori e della loro evoluzione temporale, come anche delle specifiche voci di dettaglio, si rimanda al bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2020, che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione entro la prossima primavera.

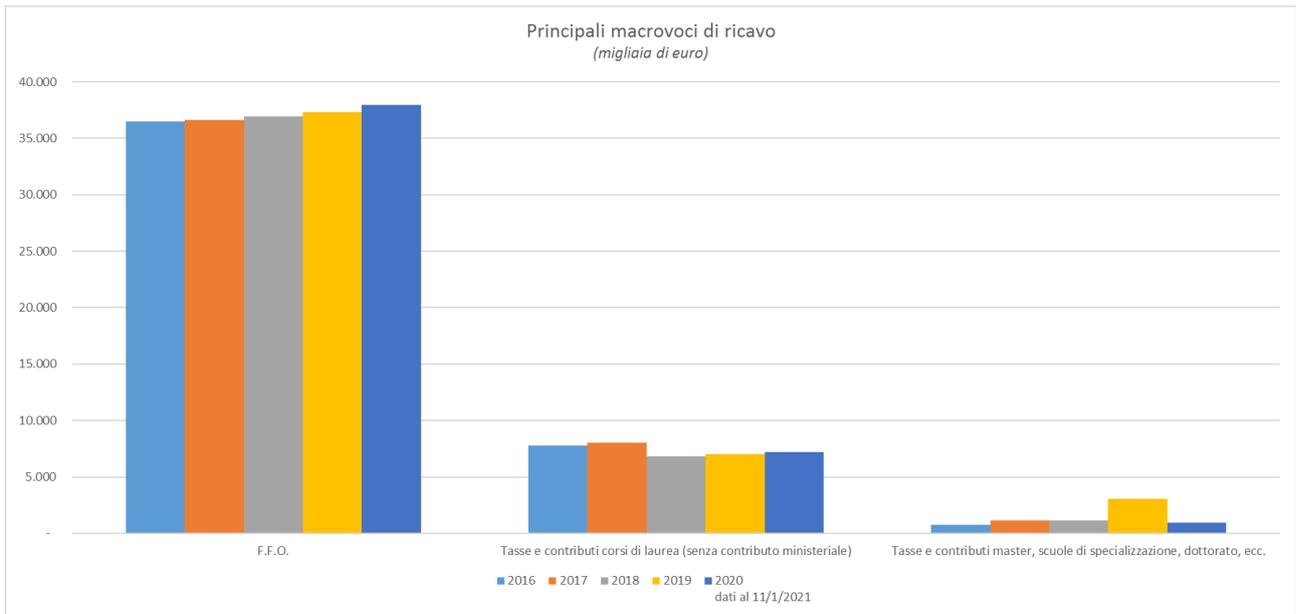
Nella seguente trattazione, essendo state da poco avviate le operazioni di chiusura del bilancio per la determinazione del risultato economico e della situazione patrimoniale e finanziaria al 31.12.2020 secondo il principio cardine della competenza economica, si darà conto invece solo dei principali aggregati di ricavo e di costo, ricordando, ad ogni buon conto, che essi possono essere oggetto di variazioni.

Dalla sintetica analisi dei dati raccolti, il primo giudizio è che anche la gestione 2020 si è svolta efficientemente e presenta risultati che sembrano garantire quantomeno l'equilibrio economico dell'Ateneo.

La tabella seguente, correlata dal relativo grafico, espone le **principali voci di ricavo** oggetto di commento.

PRINCIPALI MACROVOCI DI RICAVO (migliaia di euro)	2016	2017	2018	2019	2020 dati al 11/1/2021
F.F.O.	36.475	36.610	36.925	37.291	37.974
Tasse e contributi corsi di laurea (senza contributo ministeriale)	7.786	8.051	6.791	7.000	7.208
Tasse e contributi master, scuole di specializzazione, dottorato, ecc.	741	1.169	1.158	3.039	924
TOTALE	45.002	45.830	44.874	47.330	46.106

fonte: bilancio unico di esercizio 2016-2019, dati da UGOV/ESSE3 per il 2020



Nonostante la fine delle garanzie dell'accordo di programma MIUR-UNIMC del settembre 2017, il **Fondo di Finanziamento ordinario (FFO)** mostra ricavi prossimi ai 38 milioni di euro, circa 700 mila euro in più rispetto a quelle registrate nel corso del 2019, specie a causa dell'applicazione della clausola di salvaguardia (intervento perequativo) e dell'attribuzione di risorse relative ad esercizi precedenti.

L'assegnazione 2020 è stata disposta con D.M. n. 442 del 10 agosto 2020.

Poco prima era stato pubblicato il D.M. n. 435 del 6 agosto 2020 relativo all'integrazione delle Linee Generali di indirizzo della programmazione delle università 2019-2021 di cui al D.M. n. 989 del 25 ottobre 2019. Infatti, in considerazione dell'impatto determinato dall'emergenza epidemica da COVID-19 sulla programmazione triennale 2019-2021, il MIUR ha ritenuto opportuno che gli atenei provvedessero autonomamente: a) all'attuazione delle azioni contenute nei programmi presentanti ai sensi dell'art. 2 del D.M. 989/2019 (originaria programmazione triennale 2019-2021) ritenute tuttora compatibili con i cambiamenti nelle attività determinate dalla predetta emergenza, provvedendo in ogni caso alle eventuali azioni di reclutamento a valere integralmente sulle proprie facoltà assunzionali; b) alla rimodulazione dei programmi presentati in coerenza con le indicazioni contenute nella nota ministeriale n. 798 del 4 maggio 2020, per la copertura dei costi non già finanziati coi DD.MM. 13 maggio 2020 (prot. n. 81) e 14 luglio 2020 (prot. n. 294). Per tali finalità, il D.M. 435/2020 ha destinato la quota del biennio 2019-2020 delle risorse per la programmazione triennale che, per le università statali, corrisponde a euro 65 milioni per ciascuno degli anni 2019 e 2020. Con successivo decreto, da adottare entro il mese di gennaio 2021, saranno definite le linee generali d'indirizzo della programmazione delle Università e gli indicatori per la valutazione periodica dei risultati per il triennio 2021-2023, in sostituzione del D.M. n. 989/2019, nonché i criteri di riparto delle risorse a tal fine destinate per gli anni 2021, 2022 e 2023 e per gli interventi a favore degli studenti.

Complessivamente il Fondo di finanziamento ordinario 2020 si è attestato a circa 7,8 miliardi di euro a livello di sistema (comprensivo dei finanziamenti con vincolo di destinazione previsti da specifiche disposizioni legislative per l'anno 2020), con un incremento di 366 milioni di euro (+4,9%) rispetto al FFO 2019. La somma delle tre quote principali del Fondo (quota base, quota premiale, fondo perequativo) è stata di 6,332 miliardi di euro (+3,1%, 79,2% del totale delle risorse disponibili).

In conformità con quanto previsto dalla normativa vigente aumenta, rispetto all'anno 2019, l'incidenza della quota premiale, pari a oltre 1,944 miliardi di euro (circa il 24,7% del totale stanziamento FFO, contro il 24% precedente). Aumenta di 146 milioni di euro la quota ripartita secondo il criterio del cosiddetto "costo standard" (1,646 miliardi di euro, pari a circa il 20,9% del totale stanziamento FFO, contro il 20,2% del 2019)

in proporzione al peso di ciascuna università con riferimento ai criteri stabiliti dal D.M. n. 585 del 8 agosto 2018 adottato per il triennio 2018-2020³. Si riduce, ulteriormente, a 2,469 miliardi di euro, contro i 2,703 del 2019, la quota base “storica”, che passa dal 36,4% del totale delle risorse del 2019 al 31,4% del 2020. La quota per l’intervento perequativo, con la quale è stato assicurato ad ogni università il mantenimento dei fondi ricevuti a titolo di quota base, premiale e perequativa quantomeno al livello del 2019 (quota di salvaguardia nell’intervallo 0/+4%, contro il +/-2% del 2019), è rimasta stabile a 175 milioni di euro (2,2% del totale FFO 2020 contro il 2,4% dell’anno precedente).

Per l’esame delle altre misure previste dal D.M. 442/2020 si rimanda alla lettura del provvedimento.

Il sopra citato D.M. n. 989/2019 contiene le regole di riparto della quota assegnata su base premiale:

- Il 60% delle risorse complessive è assegnato in proporzione al peso relativo ai risultati della valutazione della qualità della ricerca (VQR 2011-2014). L’Ateneo maceratese pesa lo 0,58% a livello di sistema, e questo è un dato che resta stabile fino alla prossima tornata di valutazione (che riguarderà il quinquennio 2015-2019⁴), per la quale si attende l’esito e l’individuazione dei nuovi pesi;
- Il 20% si basa sulla qualità delle politiche di reclutamento relativa al triennio 2017 – 2019 (IRAS 2 PO_18_19). In questo modo è stata quindi introdotta una valutazione dinamica delle politiche degli atenei nelle assunzioni degli anni precedenti. L’Università di Macerata ha ottenuto una percentuale di peso sul sistema pari allo 0,39%, in lieve recupero rispetto allo 0,37% del 2019, ma sempre inferiore allo 0,48% del 2018, allo 0,45% del 2017 e molto distante rispetto allo 0,63% del 2016;
- Il restante 20% è stato ripartito in base al criterio dell’autonomia responsabile. Le variazioni di performance degli Atenei sono state pertanto valutate sulla base di due indicatori da loro scelti in relazione a didattica, ricerca e internazionalizzazione. L’Ateneo maceratese ha ottenuto una percentuale dello 0,56% a livello di sistema, in costante aumento rispetto alla performance 2019 (0,53%), 2018 (0,55%) e 2017 (0,48%).

I risultati ottenuti su queste due ultime valutazioni hanno avuto complessivamente l’effetto di tenere stabile il peso dell’Ateneo sulla quota premiale allo 0,53%, contro lo 0,55% del 2018; il *gap* corrisponde ad una perdita potenziale di gettito FFO (senza cioè considerare gli effetti della clausola di salvaguardia) di circa 400 mila euro. La percentuale calcolata è inoltre molto inferiore rispetto allo 0,61% del 2016, con ripercussioni negative in termini di FFO prospettico dato che, nel 2020, sono cessati gli effetti dall’accordo di programma MIUR-UNIMC post-sisma (a cui si accenna successivamente) che ha garantito la percentuale di peso del 2016 fino al 2019.

In termini prettamente finanziari, la fine dell’accordo di programma ha fatto registrare per l’anno 2020 un mancato introito di 1.689.833 € per la mancata corresponsione della “correzione” volta a riportare il peso percentuale di UNIMC allo 0,61% a livello di sistema. Tale riduzione è stata solo parzialmente compensata dalla crescita delle altre componenti dell’FFO che hanno fatto sì che la caduta del dato aggregato sia stata limitata a 666.642 €, come risulta dalla tabella seguente.

³ Il D.L. 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123, e in particolare l’articolo 12 (Costo standard per studente), commi 6 e 7, prevede la determinazione “con decreto del Ministro dell’istruzione dell’università e della ricerca (...) del modello di calcolo del costo standard per studente in corso”, che “ha validità triennale” e trova applicazione “a decorrere dall’anno 2018 ai fini della ripartizione di una percentuale del FFO, al netto degli interventi con vincolo di destinazione, non inferiore a quella del (2017), incrementata tra il 2 per cento e il 5 per cento all’anno, in modo da sostituire gradualmente la quota di finanziamento determinata sulla base del trasferimento storico e fino ad un massimo del 70 per cento”. Nel 2021, quindi, dovrebbe essere adottato il nuovo D.M. sul costo standard con validità 2021-2023 che, si auspica, possa contenere norme meno penalizzanti per l’Ateneo maceratese.

⁴ La L. 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di stabilità 2017), all’art. 1, co. 339 ha stabilito la cadenza quinquennale degli esercizi di valutazione della qualità della ricerca.

Quota Premiale	Fondi			Peso (%) sul sistema		
	2019	2020	variazione	2019	2020	variazione
VQR A	€ 6.095.269,00	€ 6.639.754,00	+ € 544.485,00	0,58%	0,58%	0,00%
Politiche di Reclutamento	€ 1.306.506,00	€ 1.516.794,00	+ € 210.288,00	0,37%	0,39%	+ 0,02%
Assegnazione "Valorizzazione dell'autonomia responsabile" Obiettivo C – PRO 3	€ 1.880.296,00	€ 2.148.714,00	+ € 268.418,00	0,53%	0,56%	+ 0,03%
Correzione Quota Premiale per accordo UNIMC - UNICAM	€ 1.689.833,00		- € 1.689.833,00			
Quota Premiale	€ 10.971.904,00	€ 10.305.262,00	- € 666.642,00	0,61%	0,53%	- 0,08%

Tabella 7: Evoluzione della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario FFO per gli anni 2019 e 2020.

Nel caso della componente "fissa", legata alla VQR 2011-2014, l'aumento di 544.485 € è stato interamente determinato da un maggiore stanziamento di fondi a livello di sistema. La componente "dinamica" del FFO, pur avendo anch'essa beneficiato della disponibilità di maggiori risorse, ha fatto registrare degli incrementi a causa dei marginali incrementi di peso sopra descritti.

In sintesi, il D.M. n. 442/2020 ha assegnato all'Università di Macerata oltre 36,5 milioni di euro a titolo di quota base, premiale, intervento perequativo e piani straordinari docenti (contro i 36 del 2019, 35,7 del 2018 e 36,1 del 2017), a cui si sommano 845 mila euro per compensazione da *no tax area*⁵ (contro i 449 del 2019 e i 530 mila nel 2018), per un totale di circa 37,4 milioni di euro (36,4 nel 2019 e 36,2 nel 2018)⁶.

Con specifico riferimento agli eventi sismici del 2016/2017, il MIUR aveva già destinato, nel riparto del FFO 2016, 4 milioni di euro all'Ateneo per le specifiche finalità di ripristino/sostituzione delle strutture danneggiate. I successivi decreti di ripartizione del FFO hanno tenuto conto dell'Accordo di programma sottoscritto l'11 settembre 2017 che ha assicurato all'Università risorse ulteriori sia per gli interventi strutturali (al massimo 4,8 milioni di euro per il 2017, 4 milioni per il 2018 e 4,2 milioni per il 2019), sia per mantenere i ricavi da contribuzione studentesca a livelli comparabili con quelli degli ultimi esercizi (contributo massimo di 1,2 milioni di euro per l'a.a. 2017/2018, 1 milione per l'a.a. 2018/2019 e 0,8 milioni per l'a.a. 2019/2020), prefigurando in tal modo anche forme di sostegno indiretto agli studenti, attraverso azioni mirate di riduzione contributiva che si sommano a quanto già previsto dalle norme sulla *no-tax area*.

L'accordo di programma ha tutelato ulteriormente l'Ateneo dal 2016 al 2019, assicurandogli altresì il mantenimento del suo peso percentuale 2016 sul totale nazionale sia in termini di quota base (minimo 0,51%), sia di quota premiale (minimo 0,61%), senza escludere l'applicazione della clausola di salvaguardia.

L'assegnazione FFO 2020 è stata superiore di 1,4 milioni di euro rispetto alle previsioni contenute nel bilancio di previsione per il 2020. Da un lato, la stima 2020 quantificava complessivamente circa 1 milione in più per

⁵ Queste risorse sono aumentate di oltre 312 mila euro già dal 2020 (e anni successivi, in base a quanto previsto dalla Legge n. 178/2020 di bilancio 2021 e triennale 2021/2023) per effetto degli ulteriori stanziamenti definiti dal sopra citato D.L. 34/2020, art. 236 e conseguente D.M. 234 del 26 giugno 2020 relativo all'estensione dell'esonero totale e parziale dal contributo annuale omnicomprensivo. La prima assegnazione è stata comunicata con nota MIUR 14150 del 7/12/2020, la seconda seguirà, a seguito del monitoraggio dei dati, a primavera 2021.

⁶ Non sono considerati le quote 2019 e 2020 per la programmazione triennale ridefinita secondo i termini del citato D.M. 435/2020, pari rispettivamente a 354 mila e 352 mila euro, nonché gli interventi per la compensazione del blocco scatti stipendiali 2011-2015 (*una tantum* 2019) e degli scatti stipendiali docenti dal 2020 (con passaggio da triennale a biennale), pari rispettivamente a 221 mila e 545 mila euro.

quota base e premiale e ipotizzava livelli di risorse complessive a livello di sistema, per quota base e quota premiale, di poco superiori a quelli reali; dall'altro, non immaginava l'applicazione di una quota di salvaguardia allo 0/+4% (+1,9 milioni di euro) e sottovalutava le rifusioni *no tax area* e scatti stipendiali.

Con riguardo alle **tasse e contributi per i corsi di laurea**, i ricavi stimati si attestano poco sopra i 7,2 milioni di euro, in lieve aumento rispetto a quelli registrati nel 2018 e 2019, ma ancora sotto all'ammontare 2017 pari a poco più di 8 milioni di euro. Tuttavia, nella lettura del dato bisogna tener presente che la somma indicata per l'esercizio 2020 (al pari di quella certificata per il 2019) risente delle agevolazioni concesse agli studenti in conseguenza dell'applicazione dell'accordo di programma sopra citato, sia in termini di minori importi da versare, sia in termini di rinvii dei pagamenti. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, occorre evidenziare che i 7,2 milioni di euro annoverano gli incassi 2020 (a.a. 2019/2020) e una prima stima dei ricavi di competenza 2020 relativi all'a.a. 2020/2021 (ottenuta calcolando all'incirca i 3/12 della contribuzione studentesca complessiva, riferita agli iscritti all'a.a. 2020/2021 al 4.12.2020: infatti, le tasse e i contributi a.a. 2020/2021, già personalizzati in base al nuovo sistema ex L. 262/2016, come riformulato dall'art. 236 del D.L. 34/2020 e dal conseguente D.M. 234/2020, verranno versati solo nel 2021, secondo quanto deciso dal CdA).

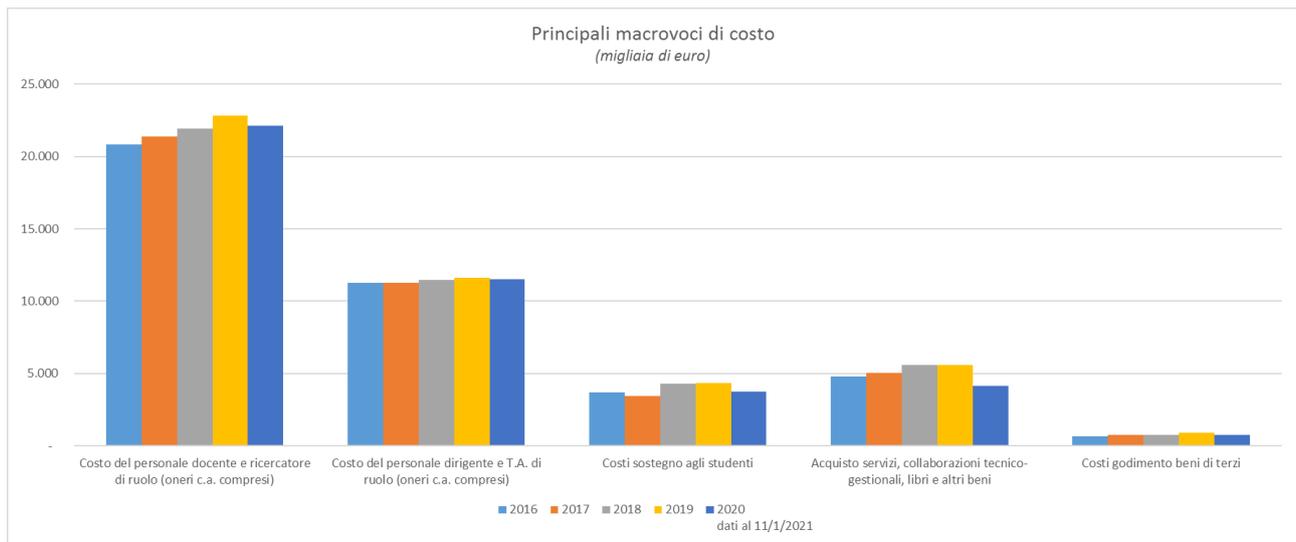
La cifra indicata non comprende, prudenzialmente, né il contributo ministeriale di 800 mila euro rendicontato al MIUR a novembre 2020, né la compensazione per la *no tax area* (già ricompresa nel FFO).

Le **tasse e i contributi per master, scuole di specializzazione, dottorati, ecc.** appaiono in netto calo rispetto al 2019, attestandosi a poco più di 900 mila euro contro gli oltre 3 milioni del 2019 (quando era stata attivata la precedente edizione dei corsi di specializzazione per il sostegno didattico agli alunni con disabilità nella Scuola dell'Infanzia, Primaria, Secondaria di I e II grado), sia per le ripercussioni sull'attivazione dei corsi a causa della crisi pandemica in atto, sia perché la nuova edizione dei corsi di specializzazione per il sostegno non ha gli stessi numeri di quella precedente.

Dal lato delle **principali voci di costo**, la tabella riassuntiva, correlata dal relativo grafico, mostra la situazione che viene di seguito brevemente commentata.

PRINCIPALI MACROVOCI DI COSTO (migliaia di euro)	2016	2017	2018	2019	2020 dati al 11/1/2021
Costo del personale docente e ricercatore di ruolo (oneri c.a. compresi)	20.826	21.367	21.944	22.817	22.128
Costo del personale dirigente e T.A. di ruolo (oneri c.a. compresi)	11.244	11.272	11.475	11.620	11.524
Costi sostegno agli studenti	3.692	3.414	4.282	4.338	3.753
Acquisto servizi, collaborazioni tecnico-gestionali, libri e altri beni	4.779	5.026	5.587	5.567	4.129
Costi godimento beni di terzi	633	735	757	871	763
TOTALE	41.174	41.814	44.045	45.213	42.297

fonte: bilancio unico di esercizio 2016-2019, dati da UGOV per il 2020



Il **costo del personale docente e ricercatore di ruolo** (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione) appare in lieve riduzione rispetto al 2019, passando da 22,8 a 22,1 milioni di euro nel 2020, con un decremento di quasi 700 mila euro. La spesa per assegni fissi sale a quasi 20,3 milioni di euro rispetto ai 20,2 milioni registrata nel 2019; scendono gli oneri per altre competenze (-330 mila euro), connessi anche al riconoscimento degli scatti stipendiali e degli adeguamenti automatici ISTAT) e per i ricercatori a tempo determinato (+75 mila euro, in massima parte cofinanziati).

Il **costo del personale dirigente e PTA di ruolo** (al lordo degli oneri c.a.) risulta sostanzialmente stabile, attestandosi poco sotto gli 11,5 milioni di euro, contro gli 11,6 del 2019.

Nella lettura dei dati bisogna però considerare che debbono ancora essere effettuate importanti registrazioni, riguardanti, ad es., le supplenze del personale docente che contribuiranno ad innalzare ulteriormente il costo del personale e diversi accantonamenti per il PTA relativi a cifre da pagare nel 2021.

Gli oneri per il **sostegno agli studenti**, passati lo scorso anno a oltre 4,3 milioni di euro (in linea con le risultanze 2018), nel 2020 si attestano poco sopra i 3,75 milioni di euro; la riduzione sembra essere imputabile alla minore spesa per le borse di studio ERASMUS e per i part-time, iniziative entrambe penalizzate dalla crisi pandemica.

I costi per l'**acquisto di beni e servizi** risultano in netta riduzione di oltre 1,4 milioni di euro rispetto a quelli registrati nel 2019, attestandosi poco sopra i 4,1 milioni di euro, a causa soprattutto della netta riduzione delle spese per manutenzioni ordinarie, utenze, pulizia locali, convegni e seminari, ecc. conseguente, anche in questo caso, alla gestione emergenziale.

I **costi per il godimento di beni di terzi** registrano un ulteriore aumento e si portano a circa 763 mila euro rispetto agli 871 fatti registrare nel 2019. Tra di essi si registrano i canoni licenze software CINECA e, soprattutto, gli oneri per i canoni di locazione dei nuovi locali dove attualmente si svolge quella parte di attività istituzionale che non è più possibile condurre negli spazi di proprietà danneggiati dal sisma. Per tali spese la Regione Marche ha effettuato i relativi rimborsi in base all'ordinanza n. 460/2017.

Si ribadisce che nella lettura dei dati deve essere tenuta presente la necessità di perfezionare diverse registrazioni contabili.

Con riferimento al **collegamento tra obiettivi operativi e budget 2020**, l'analisi di massima dell'utilizzo degli stanziamenti assegnati nel budget 2020 presenta una situazione non ancora completamente chiara e comprensibile, in quanto sono ancora in corso le operazioni contabili di chiusura dell'esercizio preso in considerazione.

Come detto in sede di Piano delle performance 2020 (a cui si rimanda) e ribadito nel Bilancio Unico di Ateneo di previsione, con nota prot. n. 35485 del 4 novembre 2019 l'Area Risorse Umane – Ufficio PTA, ha fornito alle strutture un foglio EXCEL contenente la scheda da utilizzare per sottoporre agli Organi di governo le proposte di obiettivi operativi (coerenti con quelli strategici del piano strategico 2019/2022) da inserire nel Piano triennale della Performance.

Nel prospetto i responsabili hanno inserito tutte le proposte, indipendentemente dal fatto che esse avessero o meno impatto sul budget richiesto. In particolare:

- Per le proposte che necessitano di risorse economiche, nella scheda della fornita ci si è limitati a chiederne una stima di massima;
- Correlativamente, nella compilazione delle tre schede di budget, gli stanziamenti richiesti devono tenere conto delle proposte di obiettivi operativi che hanno rilevanza economica.

Come per il 2019, anche per il 2020 la procedura di utilizzo di specifici *tag* per identificare le spese connesse al raggiungimento degli obiettivi operativi non ha funzionato, complice anche e soprattutto il dover operare nel mezzo della grave crisi pandemica da COVID-19. Inoltre, proprio in considerazione dell'emergenza sanitaria, tutti gli obiettivi operativi sono stati riformulati in corso d'anno per renderli coerenti col nuovo contesto; il risultato è che il quadro dei nuovi obiettivi non è più coerente con le previsioni indicate nel bilancio unico di Ateneo.

Conseguentemente, l'Ufficio Ciclo passivo, fisco e tributi dell'Area Risorse finanziarie ha dovuto condurre un'analisi di massima dei progetti contabili e delle singole voci di costo corrispondenti agli obiettivi operativi riformulati. Nell'impossibilità di ricondurre le spese sostenute agli specifici stanziamenti, l'ufficio ha potuto solamente predisporre il seguente prospetto, da cui emerge che le strutture, pur operando in difficoltà, hanno comunque portato avanti gli iter procedurali e amministrativi e hanno speso buona parte delle somme a disposizione.

Struttura	Obiettivo operativo	2020
		SPESA SOSTENUTA
ADOSS	CLA - Istituzione corsi di lingua	6.600,00 €
AINT	Servizi informativi e di orientamento per studenti internazionali	16.200,00 €
ARI	Erogazione di bonus per gli studenti che si immatricolano	113.000,00 €
ARF	Implementazione Pago PA	2.318,00 €
ARU	Sistema integrato di e-recruitment	19.235,00 €
ATEC	Disponibilità di nuovi spazi per l'erogazione della didattica frontale	104.493,00 €
CASB	Valorizzazione di fondi speciali	3.000,00 €
CASB	Accedere in sicurezza in biblioteca	4.880,00 €
CSIA	Dotazione di strumentazione tecnica idonea allo streaming	130.000,00 €
CSIA	Migrazione del servizio di posta elettronica	47.000,00 €
TOTALE		446.726,00 €

Sulla base della situazione sopra rappresentata, in ottica futura e nella speranza che la crisi pandemica finisca al più presto, occorrerà semplificare il processo di definizione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi operativi e delle relative risorse stanziare a budget.

In attesa di dotarsi di sistemi e procedure che permettano aggancio puntuale delle risorse agli obiettivi, si ribadisce in questa sede la soluzione, già prospettata lo scorso anno, di implementare le schede di monitoraggio e di rendicontazione degli obiettivi operativi, già presenti in MIA – Monitor Integrato di Ateneo, con un'apposita sezione dedicata alla spesa effettuata per il loro raggiungimento, da compilarsi periodicamente o solo a fine anno a cura del responsabile.

Comunque, qualunque sia la soluzione prescelta, questa deve innestarsi all'interno del percorso che l'Ateneo sta perseguendo per dotarsi di procedure e sistemi adeguati per un puntuale monitoraggio e rendicontazione delle risorse correlate al raggiungimento dei risultati operativi assegnati ai responsabili. La logica di agire sulla base di una programmazione operativa innestata sulla pianificazione strategica è infatti la strada maestra da percorrere, peraltro obbligata da specifiche norme di legge e regolamentari. Si tratta di una strada lunga e difficile da percorrere, che deve però essere supportata da strumenti e risorse, tecniche e umane, adatte allo scopo, oltre che da un radicale cambio culturale. Tale processo, parallelamente allo studio di ulteriori strumenti di identificazione puntuale delle risorse legate alle iniziative e alla progettazione di un adeguato sistema di controllo di gestione, rientrano nell'ottica del miglioramento continuo teso alla piena integrazione degli obiettivi con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

A tal proposito è quindi bene sottolineare che nell'ultima programmazione di personale gli Organi di Governo hanno previsto il potenziamento dell'area dirigenziale con una figura il cui profilo e professionalità fornisca adeguato supporto agli organi di governo nella gestione strategica e sviluppo dell'Ente e di una unità di categoria D, area amministrativo-gestionale, per il settore contabilità, finanza e controllo di gestione.

7 Risultati in materia di Trasparenza e integrità

(A cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza di Ateneo)

Il d.lgs. n. 33/2013, come successivamente modificato dal d.lgs. n. 97/2016, sancisce, in materia di trasparenza intesa come "accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni", precisi obblighi di pubblicazione accompagnati da specifiche sanzioni pecuniarie, e attribuisce all'ANAC i connessi poteri ispettivi e sanzionatori.

Inoltre, tra le novità più rilevanti apportate dalla novella del 2016, vi è l'introduzione del nuovo diritto di accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria per i quali è invece previsto il cd. diritto di accesso civico semplice.

Sempre con la modifica del 2016, è stato inoltre rafforzato il ruolo della trasparenza quale misura fondamentale per la prevenzione della corruzione e strumento di promozione dell'integrità e dello sviluppo della cultura della legalità; la programmazione della trasparenza di conseguenza confluisce nell'intera organica strategia di prevenzione della corruzione.

Per questa ragione la riforma ha abrogato le disposizioni che prevedevano un autonomo Programma triennale della trasparenza e dell'integrità e ha previsto all'interno del Piano di prevenzione della corruzione l'apposita sezione "Trasparenza".

Il sito ufficiale di Ateneo, e in particolare la sezione denominata "Amministrazione trasparente", rappresenta, per espressa volontà del legislatore, lo strumento privilegiato di raccolta delle informazioni quotidianamente in uso al personale dell'Ateneo e primo contatto con lo studente o con il cittadino.

L'Università, alla luce delle citate disposizioni legislative, ritiene quindi prioritario garantire il complesso lavoro di aggiornamento puntuale del sito web denominato "Amministrazione trasparente", al fine di assicurare la standardizzazione e completezza delle informazioni volute dal legislatore; inoltre intende promuovere un costante sviluppo sistematico della cultura della trasparenza, anche attraverso l'adozione di una prassi tesa a pubblicare documenti, dati e informazioni ulteriori rispetto a quelli individuati dalla norma, pur nel pieno rispetto della vigente normativa europea e nazionale in materia di protezione dei dati personali.

Nello specifico, nell'anno 2020 è stato effettuato il consueto controllo periodico dei contenuti pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" per verificare il rispetto dei criteri di completezza e aggiornamento delle varie sottosezioni rispetto a quanto contenuto nelle Linee guida pubblicate dall'ANAC con delibera n. 1310 del 2016.

Inoltre, nel corso dell'anno 2020, si è provveduto all'implementazione dei dati pubblicati in particolare nella sottosezione "Servizi in rete", in cui vengono pubblicate le informazioni relative al gradimento delle procedure informatiche di Ateneo e le statistiche di utilizzo del sito web dell'Università.

Si rileva altresì che la digitalizzazione dei provvedimenti dell'Ateneo, perfezionatasi agli inizi del 2020, ha contribuito a favorire la pubblicazione dei dati e dei documenti in un formato di tipo aperto, come espressamente richiesto ai sensi dell'articolo 7 del d.lgs. 33/2013, agevolando l'attività di pubblicazione dei vari Responsabili delle sottosezioni.

Nell'ambito del controllo annuale compiuto dal Nucleo di Valutazione d'Ateneo in ordine all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l'organo ha attestato che l'Ateneo ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" nonché la veridicità e l'attendibilità dei contenuti pubblicati nel sito dell'amministrazione.

Infine, con lo scopo di agevolare la presentazione nonché l'evasione delle istanze volte ad esercitare il diritto di accesso civico semplice e generalizzato, il PTPCT 2020-2022 ha previsto apposita modulistica standardizzata da compilare laddove si intenda richiedere l'accesso ai documenti e informazioni detenuti dall'Ateneo.

8 Pari opportunità e primo bilancio di genere

(a cura della Delegata Prof.ssa Natascia Mattucci)

Il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università di Macerata nell'a.a. 17/18 ha realizzato il nuovo PAP (piano di azioni positive triennale 18-20), all'interno del quale è puntualmente delineata la strategia d'Ateneo in materia di pari opportunità. Nella sua attività di promozione e verifica delle attività già avviate nei suoi ambiti di competenza, ha riscontrato un impiego crescente del servizio di consulenza psicologica per gli studenti in un anno caratterizzato dalle difficoltà pandemiche e ne ha suggerito un'implementazione in un'ottica più articolata, integrando il servizio con la figura del life coach a supporto del percorso universitario; aggiornamento della pagina CUG, contenente la documentazione delle attività realizzate, delle proposte in itinere, delle iniziative organizzate in Ateneo in materia di benessere lavorativo e pari opportunità; la co-realizzazione presso il nostro Ateneo di un webinar formativo sull'esperienza del lavoro agile nella prima fase pandemica; la partecipazione ad attività formative e di sensibilizzazione alla violenza di genere nelle giornate del 25 novembre e sulla storia dei diritti delle donne; la co-organizzazione, con il dipartimento SPOCRI, del

corso di formazione “Genere, politica, istituzioni”, in materia di sensibilizzazione all’approccio di genere nella ricerca, didattica e nell’attività pubblica, che sarà riproposto annualmente alla luce dell’ottimo riscontro ottenuto anche nell’edizione on line; l’approvazione delle linee guida in materia di pari opportunità negli eventi scientifici dell’Ateneo; l’avvio, a seguito di una serie di incontri regionali e dell’approvazione del protocollo di intesa, della rete MarCUG , rete regionale federativa dei CUG del territorio, universitari e non, per la condivisione delle buone prassi; la co-organizzazione del primo evento di presentazione della rete MarCUG con un webinar su “Metamorfosi del lavoro” in materia di benessere lavorativo; ingresso della presidente CUG UniMC nel Comitato di Presidenza della Conferenza nazionale degli organismi di parità (http://www.cpouniversita.it/?page_id=4) con partecipazione mensile ai consigli e ai lavori della conferenza, contribuendo in particolare al gruppo di lavoro in materia di linguaggio di genere che ha stilato le linee guida nazionali per i CUG .

Bilancio di genere e relazione annuale: Alla luce delle linee guida stilate nel 2019 dal gruppo bilancio di genere operante presso la CRUI , del supporto della Conferenza nazionale degli organismi di parità, dell’attività formativa già realizzata in questo senso, il CUG sottolinea la necessità di avviare i lavori per un bilancio di genere in un’ottica integrata con le strategie dell’Ateneo per essere uno strumento a supporto delle politiche in materia di implementazione del benessere lavorativo, di attenzione alla riduzione del gender gap, specie a fronte dell’aumento delle disuguaglianze, anche di genere, segnalato da più parti a seguito della pandemia. A tal fine, l’attività di gender budgeting dovrà essere promossa in armonia con i dati analitici richiesti nelle relazioni annuali dei CUG dalle nuove disposizioni 2019. Il CUG inoltre continuerà nell’attività di supporto, in termini di pareri e approfondimenti, per le materie di sua competenza in ambito formativo, di promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

9 Conclusioni

La scelta fatta dall’Ateneo di redigere la Relazione nel mese di gennaio (la norma ne prevede infatti l’approvazione da parte del CdA e la relativa validazione da parte dell’OIV entro il mese di giugno successivo all’anno di riferimento) nasce dalla consapevolezza che non si possono approvare “piani per il futuro” senza conoscere l’andamento del passato, quando addirittura viene chiesto di pianificare obiettivi ed azioni su di un triennio.

Chiaramente non è possibile effettuare alcuna analisi dell’anno 2020 senza prima introdurre adeguatamente il tema dell’emergenza COVID-19. In più parti della presente relazione più volte si è parlato di punti di svolta, rottura o ripensamento quasi a voler sottolineare la dimensione epocale degli sconvolgimenti causati dalla pandemia.

In un contesto caratterizzato da incertezza sostanziale dove nuove informazioni talvolta tra loro contraddittorie si sono stratificate ad un ritmo innaturale l’Ateneo si è trovato a dover riscrivere più volte i propri obiettivi. Passata la prima fase emergenziale in cui le energie dell’Ateneo sono state quasi completamente rivolte alla gestione delle problematiche contingenti l’orizzonte di programmazione si è via via allungato. Si è passati in questo modo dal pianificare l’università ai tempi della pandemia sino ad “immaginarla” oltre.

A consuntivo si rileva come l’Ateneo sia riuscito a rispondere adeguatamente alle sfide proposte dall’anno 2020 adattandosi velocemente al suo ambiente circostante. La sostituzione degli obiettivi operativi fissati nel 2020 sancita dal CdA del 24/07/2020 deve essere vista come una dimostrazione di flessibilità e resilienza.

Lo stato di completamento degli obiettivi assegnati indica come le strutture/aree dell'Ateneo abbiano risposto più che adeguatamente alle sollecitazioni dell'ambiente facendo propri concetti del tutto nuovi primo fra tutti quello del lavoro agile.

Per il futuro, con il graduale ritorno alla normalità, l'Ateneo dovrà tornare alla pianificazione pluriennale forte delle esperienze acquisite. Investendo nello sviluppo dell'applicativo MIA l'Ateneo ha volutamente abbracciato il principio per cui, anche in ambito di programmazione, "se non si può misurare qualcosa, non si può migliorarla"⁷. Su questa strada si è intenzionati a procedere nei prossimi anni ampliandone le capacità e rendendone le rilevazioni sempre più capillari in modo da facilitare il confronto e lo scambio di informazioni tra organi dirigenziali e periferici dell'Ateneo.

⁷ Frase attribuita allo scienziato Lord William Thomson Kelvin.