



RELAZIONE
SULLA
PERFORMANCE

Anno 2020

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

PREMESSA	3
1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI	
1.1. Il contesto di riferimento.....	4
1.2. L’Ateneo di Messina	5
1.2.1. L’offerta formativa	7
1.2.2. La ricerca.....	11
1.2.3. Il trasferimento tecnologico e la sostenibilità.....	13
1.2.4. L’internazionalizzazione.....	14
2. GLI OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	17
2.1. Albero della Performance	17
2.2. La Performance istituzionale.....	19
2.2.1. Monitoraggio in itinere degli indicatori e rimodulazioni	21
2.2.2. Risultati raggiunti e analisi degli scostamenti	22
2.2.3. Valutazione finale della Performance organizzativa istituzionale	29
2.3. La Performance organizzativa di struttura e obiettivi individuali.....	30
2.3.1. Monitoraggio in itinere degli obiettivi e rimodulazione	30
2.3.2. Misurazione e valutazione finale degli obiettivi organizzativi di Struttura per aree strategiche	33
2.3.3. Misurazione e valutazione finale degli obiettivi organizzativi di Struttura per macrostrutture	37
2.3.4. Esito degli obiettivi di customer satisfaction, comuni e trasversali	40
2.3.5. Esito degli obiettivi individuali	46
3. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	50
3.1. La Performance individuale	50
3.2. La Performance Individuale del Direttore Generale.....	50
3.3. La Performance Individuale dei Dirigenti.....	51
3.4. La Performance individuale del Personale Tecnico – Amministrativo.....	52
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	54
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	57
5.1. Risultati Comitato Unico di Garanzia.....	57
5.2. Attività Ufficio DSA	59
5.3. Bilancio di genere e Piano di Uguaglianza di Genere.....	60
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	62
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	62
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	63

Allegati

- ALLEGATO 1: Prima e seconda attività di monitoraggio in itinere
- ALLEGATO 2: Esito prima e seconda attività di monitoraggio in itinere - Rimodulazione obiettivi organizzativi P.I.P. 2020-2022
- ALLEGATO 3: Punteggi di valutazione degli obiettivi operativi previsti nel P.I.P. 2020-2022

PREMESSA

Ai sensi dell'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 e coerentemente con le linee guida (delibera A.N.AC. n. 5/2012 e ANVUR del 2015) che disciplinano la materia, con il presente documento l'Ateneo conclude il ciclo di gestione della performance riferito all'anno 2020.

Tale ciclo, avviato con la pianificazione degli obiettivi, oggetto nel tempo di monitoraggio e misurazione, trova nella Relazione il momento finale in cui l'Amministrazione illustra ai cittadini e agli stakeholder interni ed esterni i risultati che l'Ateneo ha conseguito nell'esercizio della propria mission istituzionale e nell'ambito del nuovo Piano Strategico.

La Governance ha inteso, con il nuovo ciclo di pianificazione strategica, avviato nel 2020, adottare un diverso approccio alla Performance ancora più integrato con la programmazione strategica ed in linea con le rinnovate politiche della qualità.

La Relazione sulla performance dà anche evidenza dei principali dati di interesse rispetto alle attività istituzionali quali didattica, ricerca e terza missione in riferimento alle quali i singoli Dipartimenti hanno pianificato, per gli anni 2020-22, propri Piani Triennali.

Coerentemente con la necessità di assicurare una completa e costante attività di accountability, anche gli obiettivi raggiunti dai 12 Dipartimenti contribuiscono a definire il quadro complessivo dei risultati per l'anno 2020.

Questa Relazione, rendicontando tali risultati nel loro insieme, rappresenta, pertanto, il primo anno di monitoraggio del Piano Strategico d'Ateneo per gli anni 2020-2022.

La Relazione tiene conto, infine, dei suggerimenti e delle raccomandazioni ricevute dal Nucleo di Valutazione, nell'ottica di offrire una analisi sintetica ed efficace dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

I profondi mutamenti del contesto socio-economico, avvenuti nel 2020, in conseguenza della pandemia da Covid19, hanno imposto all'Ateneo da una parte una revisione degli obiettivi e dei relativi indicatori, dall'altra un ulteriore impegno tale da garantire l'erogazione della didattica multimediale e telematica e l'efficace sviluppo di tutte le condizioni necessarie per lo svolgimento dell'attività del personale tecnico amministrativo in smartworking.

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI

1.1. Il contesto di riferimento

Il Sistema Universitario italiano è chiamato, oggi più che mai, a rispondere ai cambiamenti in atto e le risorse della conoscenza diventano elemento chiave per rispondere ai nuovi bisogni della società. Resilienza e competitività continuano ad essere frenate da vincoli e limiti che, ancora di più in epoca Covid, limitano di fatto le possibilità di rilancio.

Se ci si raffronta in ambito europeo, il contesto italiano registra performance non in linea in termini di quota di popolazione laureata e tasso di occupazione dei neolaureati. Mentre le Università italiane si connotano per risorse pubbliche in continua contrazione e per fonti alternative al finanziamento pubblico sottodimensionate (privati) o con difficoltà ad attrarle.¹

Diviene, quindi, cruciale elaborare Piani Strategici che siano in grado di agire quale strumento di cambiamento per il raggiungimento di obiettivi di performance, crescita e sviluppo.

In questa prospettiva, l'Università degli Studi di Messina ha inteso fare della pianificazione strategica un processo strutturato e partecipato, che ha condotto alla redazione del Piano della Performance 2020-2022 organizzato con obiettivi e indicatori in stretta correlazione con le linee e gli obiettivi strategici, garantendo, così, un collegamento sostanziale tra la performance e la pianificazione strategica.

Il buon posizionamento nei ranking internazionali ha contribuito, nel 2020, a promuovere l'immagine dell'Ateneo e a determinarne l'attrattività, sia nei riguardi dei potenziali studenti che dei ricercatori interessati ad avviare collaborazioni su progetti di ricerca.

Questo importante risultato ottenuto dall'Ateneo si lega a stretto filo con l'incremento esponenziale delle immatricolazioni degli studenti stranieri (+ 308% nell'anno a a, 2020/21)) e conseguentemente degli iscritti (+ 120 % nell'a.a. 2020/21).

La *Tabella 1* mostra il posizionamento dell'Ateneo in alcuni dei principali ranking internazionali per gli anni 2020 e 21.

Tabella 1- Il posizionamento dell'Università di Messina in ranking internazionali

	WORLD RANK	ITALY RANK	WORLD SCORE
THE	501 - 600	31	36,4 - 39,7
THE IMPACT (SDG 3)	85	3	79,5
QS Medicine	401-450	22	447
ARWU	801-900	39-45PCP	N&S 2,5 PUB 25,4 PCP 15,8

FONTE: rilevazione dai siti web (THE, THE IMPACT, QS, ARWU)

¹ Ambrosetti- Università 5.0. Il rilancio del Sistema Universitario come motore di crescita e di sviluppo del Sistema Paese e del Sistema Impresa

L'Università di Messina continua a guadagnare spazio tra le Università più prestigiose. Nel 2019 l'Ateneo aveva fatto ingresso nel ranking di *Times Higher Education* entrando direttamente nella fascia 501-600 su oltre 1.500 università pubblicate e circa 4000 valutate.

Nel 2020 si classifica per la prima volta tra le migliori Università al mondo per gli studi e la ricerca in Medicina nella prestigiosa agenzia di ranking *QS* posizionandosi nel range 401-450.

Anche rispetto alla prestigiosa classifica dell'*Academic Ranking of World Universities* (ARWU) l'Università di Messina si classifica tra le 1.000 migliori università al mondo, classificandosi nella fascia 801-900.

In ultimo, in riferimento alla classifica "THE Impact" (specificatamente stilata per misurare l'impatto delle Università di tutto il mondo nel loro impegno per la realizzazione degli *SDG - Sustainable Development Goals* - definiti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite) rispetto al *SDG 3 "Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età"* l'Ateneo si classifica in ottantacinquesima posizione al mondo e terza tra le Università italiane.

Nell'approfondimento che segue si offre un'indagine che spesso si arricchisce anche di elementi comparativi con il contesto universitario nazionale, ma che rimane focalizzata sui risultati raggiunti dall'Ateneo peloritano nel corso dell'anno 2020.

1.2. L'Ateneo di Messina

L'Università degli Studi di Messina è un Ateneo di grandi dimensioni dove studiano 23.437 studenti (di cui quasi 500 stranieri²), fanno ricerca 453 dottorandi e 76 Assegnisti.

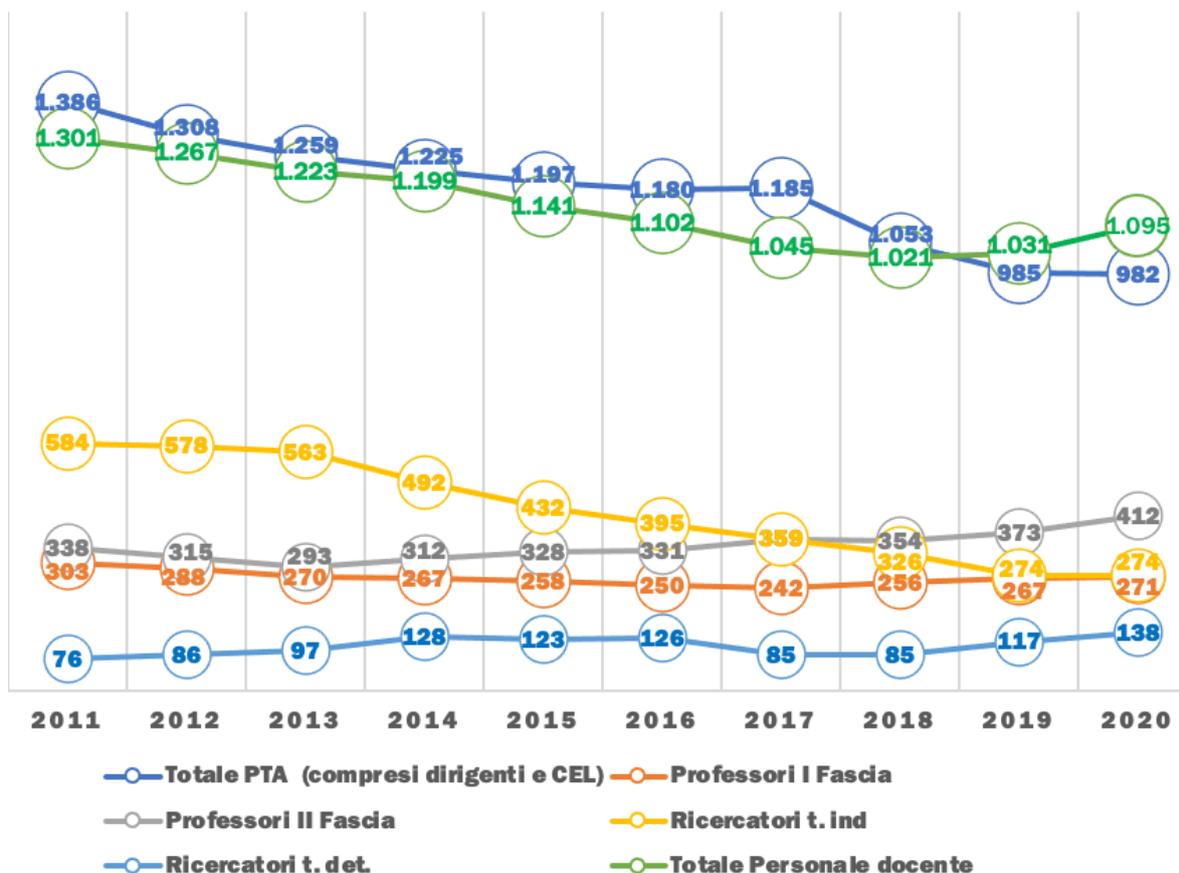
L'Ateneo è articolato in 12 Dipartimenti e una Struttura Interdipartimentale di Raccordo ed è organizzato su tre sedi: una sede centrale, con più Poli ubicati in parti diverse del contesto cittadino, e due sedi distaccate allocate presso Priolo Gargallo e Noto, comuni siti nella provincia di Siracusa.

Come si evince dalla *Figura 1*, l'organico al 31/12/2020 è costituito da 1.095 unità di personale docente (ordinari, associati, ricercatori, ricercatori a tempo determinato di tipo A e di tipo B e a tempo indeterminato) e di 982 unità di personale tecnico amministrativo (a tempo indeterminato e determinato). Dai dati qui proposti si evince che l'effetto della limitazione al turn over vigente per le università dal 2008 ha portato ad una riduzione del numero del personale tecnico-amministrativo (-29%) e del personale docente (-16%). In controtendenza, invece, è, la quota dei professori di II fascia e quella dei ricercatori a tempo determinato, che cresce in maniera più marcata nell'ultimo triennio.

La *Figura 2* mostra, poi, il numero degli studenti rapportato al personale (Personale T/A e Docenti). Risulta evidente che tale rapporto risente del trend di decrescita del personale e del contemporaneo incremento della componente studentesca degli ultimi anni.

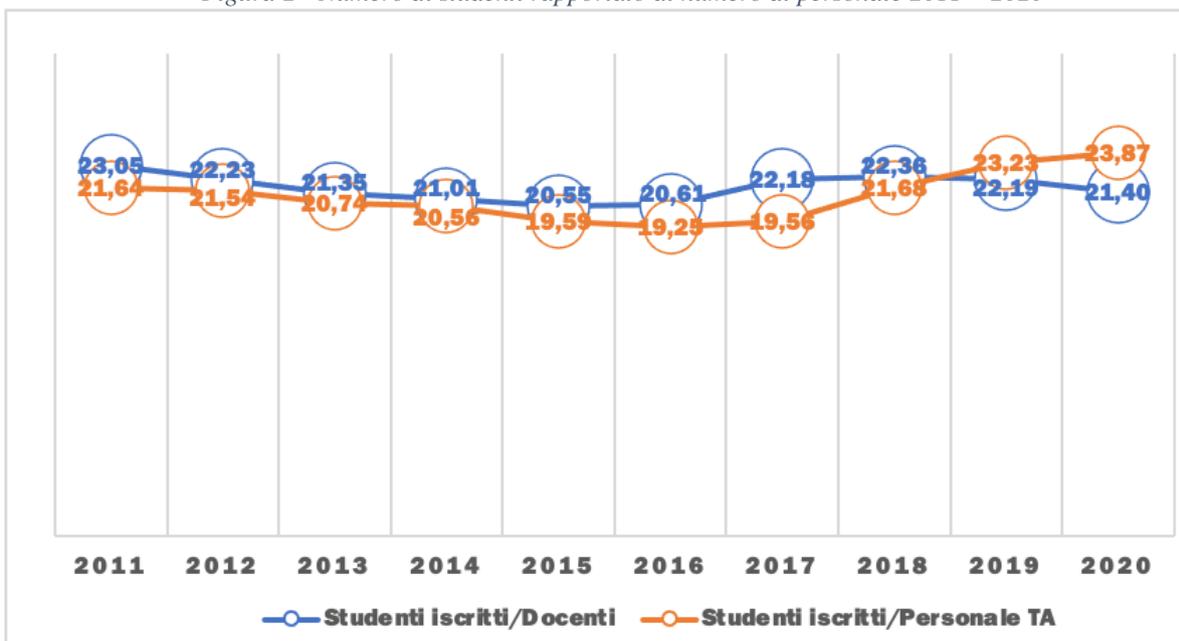
² Si considerano studenti stranieri coloro che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero

Figura 1 – Numero e composizione del personale docente e del personale tecnico-amministrativo, 2011-2020



Fonte – Osservatorio Studenti Didattica CINECA - estrazione al 16.02.2021

Figura 2 - Numero di studenti rapportato al numero di personale 2011 – 2020



Fonte - Osservatorio Studenti Didattica CINECA - estrazione al 16.02.2021

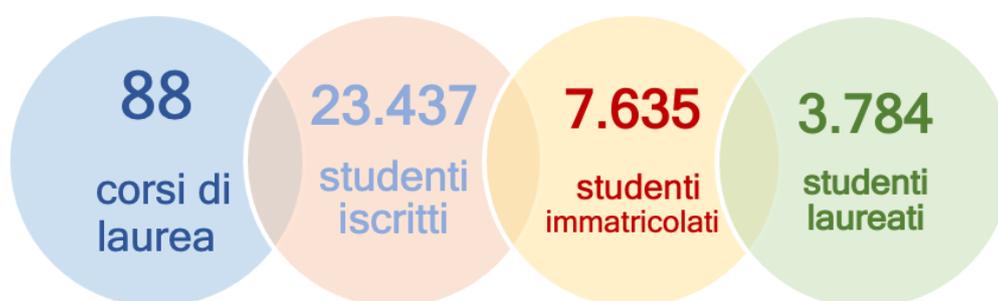
1.2.1. L'offerta formativa

L'offerta formativa, nell'anno accademico 2020/21, si compone di 88 corsi di studio, di cui 46 corsi di laurea triennale, 35 corsi di laurea magistrale, 7 di laurea magistrale a ciclo unico. Tale offerta risulta ancora più corposa ove si consideri che taluni di questi corsi sono accessibili in più sedi.

In particolare, in quest'ultimo anno sono stati attivati 6 nuovi corsi in *Ingegneria Gestionale*, *Scienze del Turismo, della Cultura e dell'Impresa*, *Sostenibilità ed Innovazione Ambientale*, *Ingegneria Elettronica per l'Industria*, *Scienze dell'Alimentazione e Nutrizione* e *Scienze e Logistica del Trasporto*.

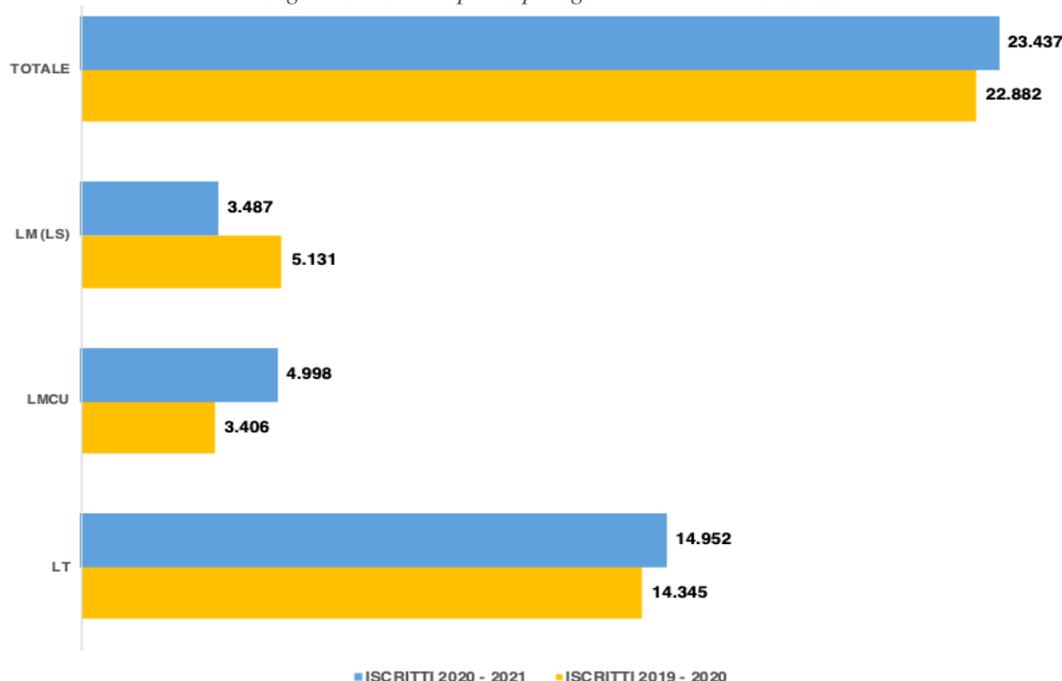
Gli studenti iscritti nell'anno accademico 2020/21 ammontano a 23.437 con un numero di immatricolati³ che cresce attestandosi a 7.635 studenti e che segna un +27% nell'ultimo triennio.

Il dato d'insieme viene rappresentato nella figura che segue.



Soffermandosi sul dato degli iscritti, con discriminazione di laurea magistrale/magistrale a ciclo unico e triennale, nell'anno accademico 2020/21 il trend rispetto all'anno precedente risulta in crescita (*Figura 3*).

Figura 3 - Iscritti per Tipologia di Corso a.a. 2020/21

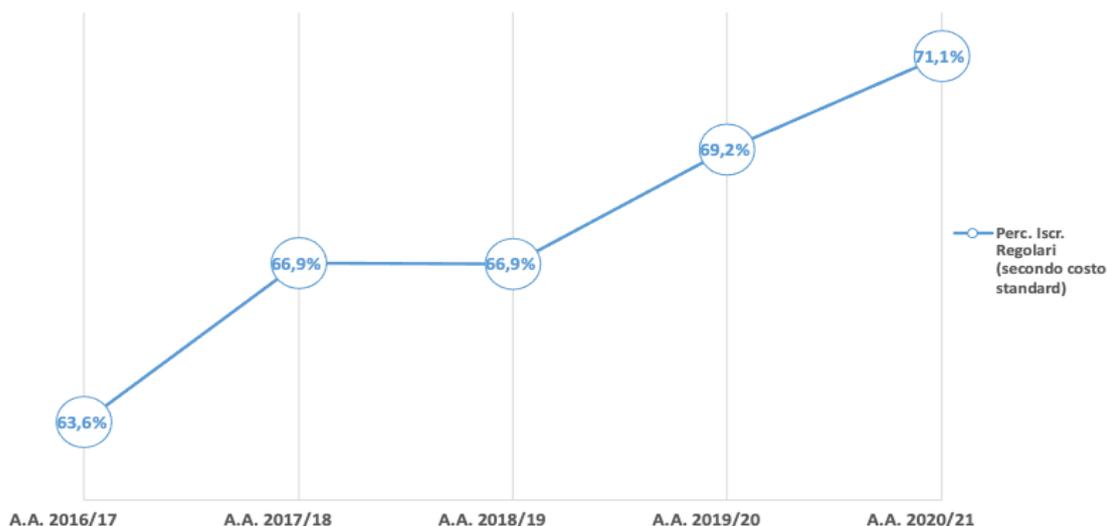


Fonte - Osservatorio Studenti Didattica CINECA - estrazione al 16.02.2021

³ Si considerano immatricolati³ coloro che si iscrivono al I anno di Laurea Triennale e Laurea Magistrale a Ciclo Unico

Anche il dato degli iscritti regolari segna un trend in crescita, negli ultimi 5 anni, con più marcato incremento nell'ultimo triennio, che raggiunge una percentuale di 71,1% di studenti regolari nell'anno accademico 2020/21, come indicato in *Figura 4*.

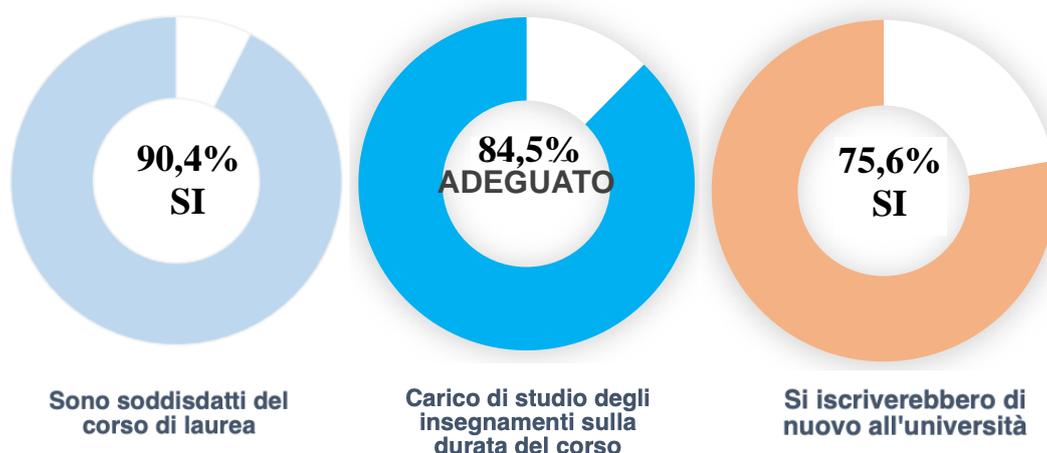
Figura 4 - Iscritti Regolari (valori percentuale) a.a.2016/17 – 2020/21



Fonte - Osservatorio Studenti Didattica CINECA - estrazione al 16.02.2021

In merito all'esperienza universitaria dei nostri studenti, la rilevazione *AlmaLaurea*, sulla valutazione dei servizi, per l'anno 2020, riporta dei risultati altamente soddisfacenti.

Il 90,4% degli studenti si considera soddisfatto del corso di laurea, l'84,5% reputa adeguato il carico di studio e il 75,6% si iscriverebbe nuovamente all'Università di Messina.⁴



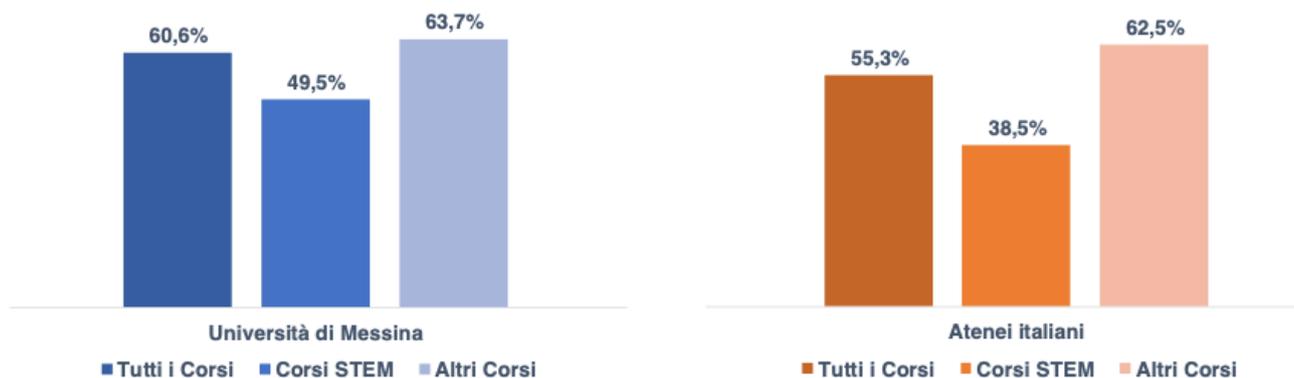
Fonte: *AlmaLaurea Rilevazione 2021 - Anno 2020*

⁴ Il giudizio espresso dagli studenti tiene conto delle due valutazioni positive considerate nel questionario *AlmaLaurea* (“decisamente sì/più sì che no” e “spesso adeguati/quasi sempre adeguati”)

Un focus particolare nell'analisi qui proposta merita il dato di genere. Nell'anno accademico 2019/20 le donne rappresentano la maggioranza degli immatricolati puri in tutti i corsi, a Messina più che in media negli Atenei italiani (60,6% contro 55,3%).

In particolare, nei corsi STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) le donne raggiungono quasi il 50%, contro poco più del 38% di media negli altri Atenei, come mostra il seguente *Figura 5*. Un risultato di grande rilevanza, anche considerando le recenti politiche e le azioni strategiche nazionali ed europee volte a diminuire nelle aree disciplinari scientifiche e tecnologiche il forte divario di genere.

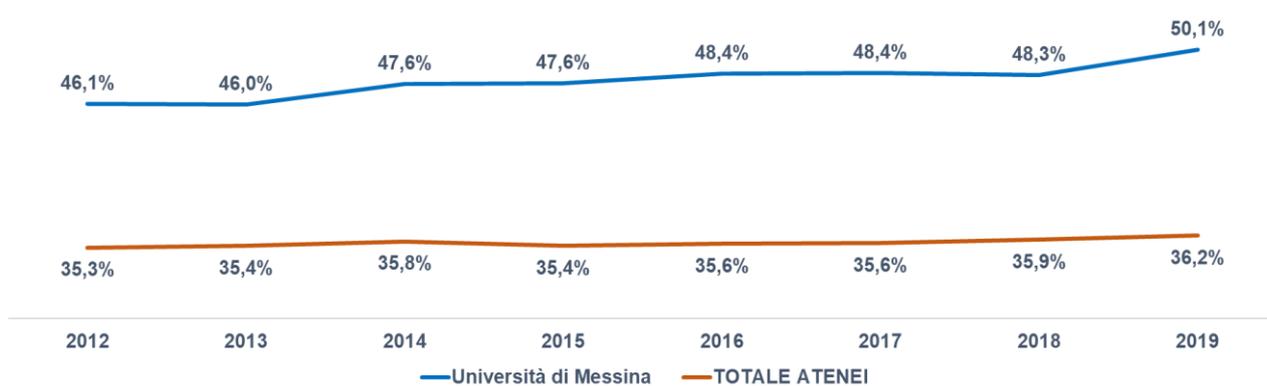
Figura 5 – Incidenza (%) delle DONNE tra gli Immatricolati puri a corsi di studio STEM e altri corsi a.a. 2019/20



Fonte - Osservatorio Studenti Didattica CINECA - aggiornamento al 01.04.2021

In riferimento, invece, alla carriera accademica (assegnisti di ricerca, RTD, RU, PA e PO) la percentuale di donne nei SSD STEM (*Figura 6*) supera di quasi 14 punti percentuali la media nazionale (50,1% contro 36,2%) mentre negli altri SSD la presenza femminile nell'ateneo peloritano è pressoché equivalente alla media di tutti gli atenei (44,0% e 44,4%).

Figura 6 - Trend incidenza percentuale delle DONNE in Carriera Universitaria in Settori STEM dal 2012 al 2019

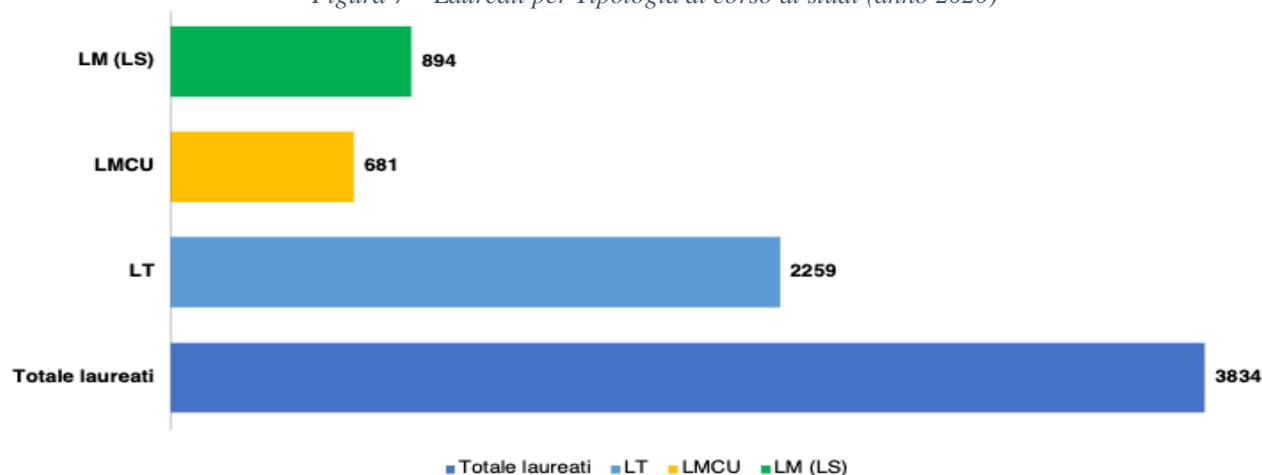


Fonte: dati: USTAT Miur - aggiornamento al 08.03.2021

Considerando in particolar modo i professori ordinari e associati, il trend positivo di presenza femminile nei SSD STEM appare più marcato che a livello nazionale: dal 2012 al 2019 si è registrato un aumento percentuale delle donne tra i Professori Ordinari del 7% circa e di quasi il 12% per gli associati.

Guardando più in generale al numero dei laureati, per l'anno 2020, la *Figura 7* riporta il dato distinto per tipologia di corso di studio, evidenziando la larga incidenza dei laureati nelle Lauree Triennali.

Figura 7 – Laureati per Tipologia di corso di studi (anno 2020)

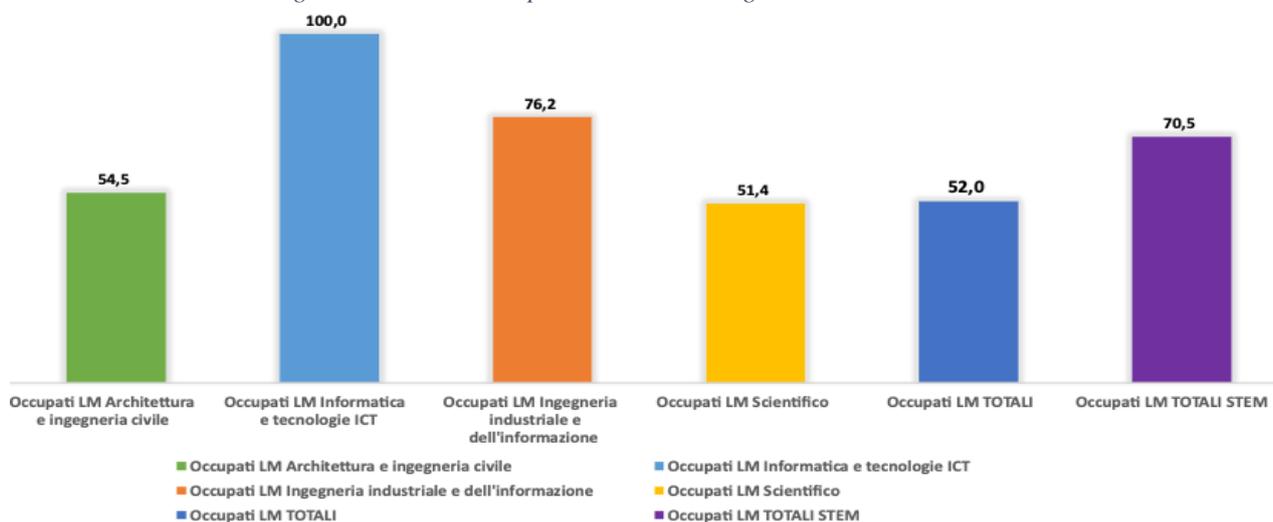


Fonte - Osservatorio Studenti Didattica CINECA - estrazione al 16.02.2021

La *Figure 8 e 9* illustrano, inoltre, il tasso di occupazione a 1 anno e a 5 anni dalla laurea magistrale biennale, con un dettaglio specifico rispetto ai laureati dei SSD STEM, (Architettura, Informatica e tecnologia ICT, Ingegneria industriale e Scientifico). I dati evidenziano gli alti tassi di occupazione per quasi tutte le categorie STEM, in particolare la piena occupazione per Informatica e tecnologia ICT sia a 1 anno che a 5 anni dalla laurea e i tassi prossimi alla piena occupazione per Architettura e Scientifico a 5 anni dalla laurea. Nel complesso il tasso di occupazione dei laureati nei SSD STEM è mediamente più alto di quello dei laureati di Unime.

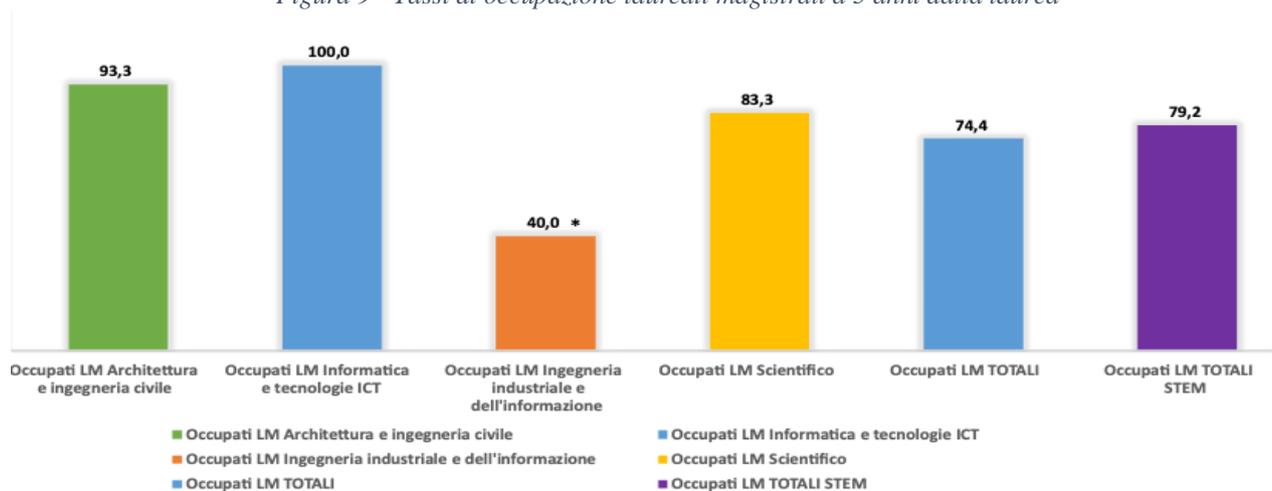
Un dato interessante riguarda il tasso di occupazione per genere dei laureati nei SSD STEM: le laureate in Informatica e tecnologia ICT raggiungono un tasso di occupazione pari al 100% contro il 72,2% degli occupati uomini nella stessa classe di laurea a 1 anno dalla laurea. Inoltre, il tasso di occupazione delle donne per i SSD STEM è mediamente più alto rispetto al tasso di occupazione per tutte le altre sia a 1 anno (+10 punti percentuali) che a 5 anni (+19 punti percentuali).

Figura 8 - Tassi di occupazione laureati magistrali a 1 anno dalla laurea



Fonte -Almalaura. - estrazione al 12.05.2021

Figura 9 - Tassi di occupazione laureati magistrali a 5 anni dalla laurea



* Tasso di risposta sul totale dei laureati inferiore al 50%. Cautela nell'interpretazione dei risultati.

Fonte -Almalaurea. - estrazione al 12.05.2021

1.2.2. La ricerca

Nel settore della Ricerca è stato dato ulteriore impulso al potenziamento del dottorato di ricerca, al fine di proporre un'offerta formativa di terzo grado particolarmente rispondente alla richiesta di specializzazione. I posti per i dottorati di Ricerca nel ciclo XXXVI (a.a. 2020/21) sono stati ben 144 con un incremento notevole rispetto ai 118 banditi nel ciclo precedente. Rilevante anche l'incidenza dei posti riservati ai dottorati industriali pari al 54,17%, percentuale che testimonia il fruttuoso impegno nella promozione di accordi con altri Atenei, Centri di Ricerca e aziende fortemente indirizzate a svolgere ricerca scientifica. La percentuale dei corsi di dottorato industriale sul totale corsi attivati per l'anno 2019 era, infatti, pari al 23,08%. Si registra, pertanto, un incremento notevole tra il 2019 e il 2020.

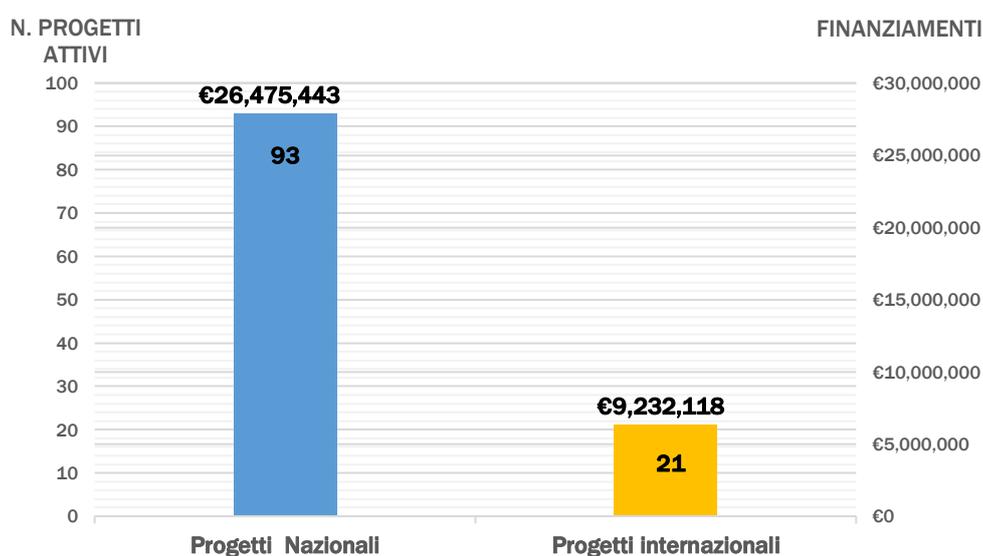


Anche nel 2020 l'Università di Messina ha promosso il programma di *Finanziamento Attività di Base della Ricerca di Ateneo* (FFABR Unime) per incentivare il miglioramento della performance

nella ricerca di base di ricercatori, professori associati e professori ordinari, con un'erogazione di finanziamenti determinata tenendo conto dei settori bibliometrici e non bibliometrici e sulla base della produzione scientifica individuale dei candidati negli ultimi cinque anni. Nel 2020 sono stati 165 gli assegnatari di finanziamento FFABR nel settore bibliometrico per un importo pari 474.000 € e 84 gli assegnatari nel settore non bibliometrico per un importo pari a 268.500 €, per finanziamento FFABR complessivo pari a 742.500 €.

Nel 2020 l'Università di Messina ha, inoltre, confermato il proprio impegno per incrementare l'attrazione di risorse finanziarie a favore della ricerca, sia nell'ambito della programmazione dei fondi strutturali 2014-2020 che in quello dei fondi nazionali (MIUR), partecipando a numerosi bandi competitivi finanziati da programmi di ricerca nazionali, europei ed internazionali con più di 100 progetti presentati, fino ad oggi, da parte di docenti e ricercatori. Nel 2020 risultano attivi 104 progetti di ricerca (Figura 10), di cui 93 nazionali e 21 internazionali, per un finanziamento totale di quasi 36 Mln€ (di cui 26,5 Mln€ per i progetti nazionali e 9,23Mln€ per quelli internazionali). Nello stesso anno sono stati attivati 21 nuovi progetti di ricerca nazionali e 5 internazionali.

Figura 10 – Numero progetti di ricerca attivi nazionali e internazionali e finanziamenti – anno 2020

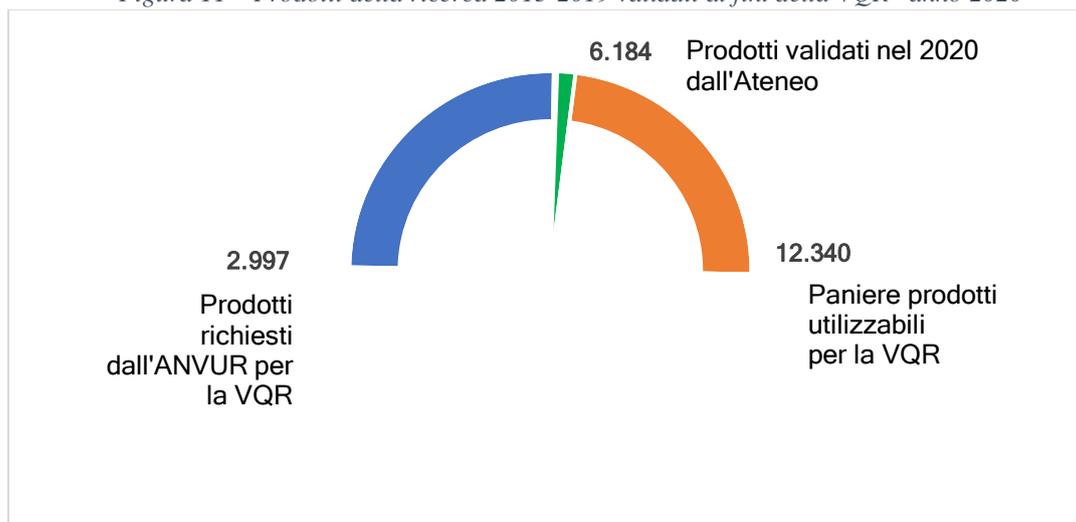


Fonte: D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione - aggiornamento al 23.04.2021

Di grande rilevanza anche l'attività di validazione dei prodotti della ricerca presenti sulla piattaforma IRIS e suscettibili di essere selezionati per la valutazione della qualità della ricerca (anni 2015-2019) ed esposti ad accesso aperto. L'attività è stata condotta dal Gruppo inter-struttura di supporto alla VQR e con la consulenza del Gruppo Open Access, gruppi già istituiti a seguito dell'adozione della Policy Open Access di Ateneo, e finalizzati a dare attuazione alla policy e contribuire alla valorizzazione della ricerca scientifica.

L'attività, condotta nel 2020, ha dato come risultato un totale di prodotti validati al 31.12.2020 (per tutte le tipologie di prodotti) pari a 6.184, di cui 4.082 articoli su rivista. Tale dato è ancora più interessante se rapportato al totale dei prodotti potenzialmente utilizzabili ai fini della VQR pari a 12.340, come evidenzia la Figura 11.

Figura 11 – Prodotti della ricerca 2015-2019 validati ai fini della VQR– anno 2020



Fonte: Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ - aggiornamento a Maggio 2021

Ne consegue che la validazione ha riguardato più della metà dei prodotti. Tenendo conto, inoltre, che l'ANVUR richiedeva per la VQR un numero di prodotti pari a 2.997, la complessa attività realizzata detiene anche un valore aggiunto nella misura in cui ha consentito un lavoro di selezione più accurato su un paniere molto più ampio.

La verifica dei prodotti ha anche evidenziato quelli suscettibili di immediata esposizione ad accesso aperto, quelli da rendere disponibili solo alla scadenza del periodo di embargo previsto dalle politiche editoriali, e, infine, i prodotti per i quali, per obblighi di copyright, l'accesso potrà essere consentito esclusivamente ai metadati.

Ciò contribuisce, in un quadro ancora più generico, ad una maggiore visibilità per i propri ricercatori, mentre, per la comunità scientifica, consente una maggiore disseminazione da cui deriva un impatto incrementale e una circolazione di idee che riduce il *cultural divide* e accelera la crescita diffusa della conoscenza.

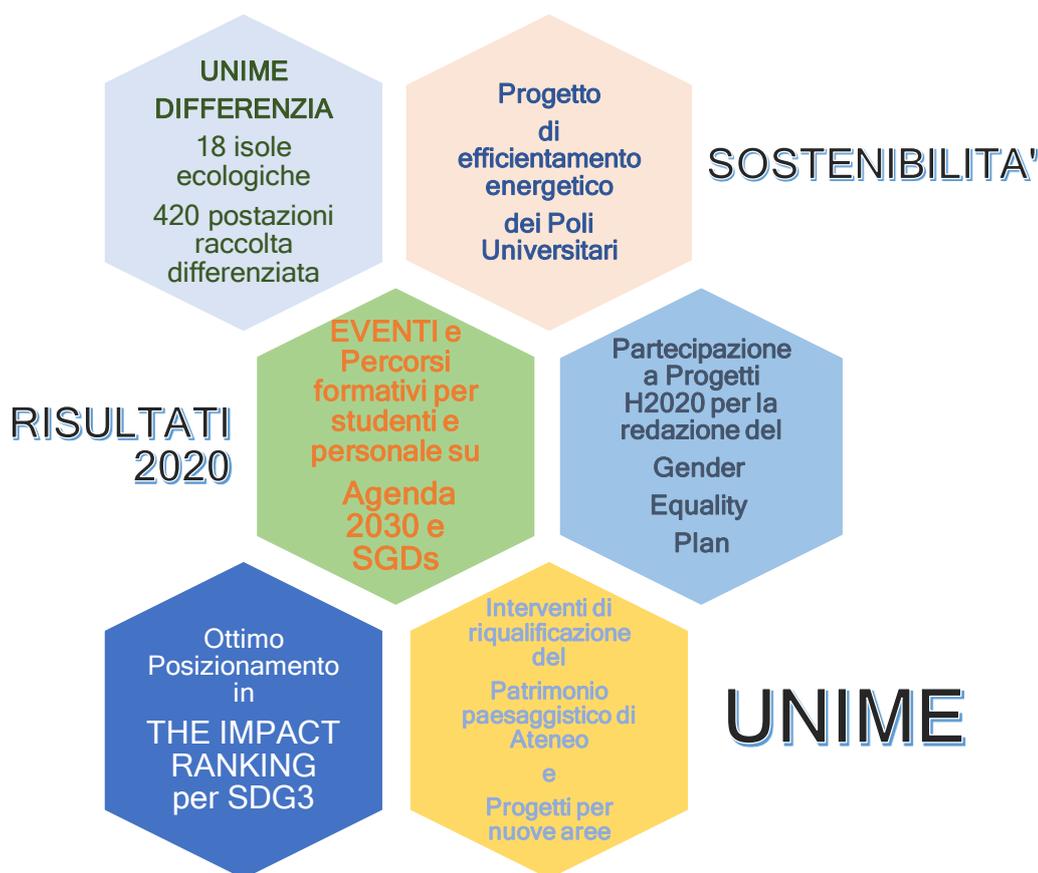
1.2.3. Il trasferimento tecnologico e la sostenibilità

Guardando al settore dell'imprenditorialità e del trasferimento tecnologico occorre ricordare che il portafoglio dei titoli di proprietà intellettuale di Unime, con le domande di brevetto depositate a titolarità esclusiva e co-titolarità, conta 38 brevetti, 17 depositati nell'ultimo triennio e 3 nel 2020. Sul versante degli spin-off "accademici", il portafoglio consta, invece, oggi, di n. 12 spin – off attivi dal 2020 e 4 start up attive.

Gli obiettivi dell'Agenda 2030, divenuti per il nostro Ateneo obiettivo strategico ("Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU") rappresentano l'occasione per dare visibilità a tutte le azioni organizzate dall'Ateneo in tema di sostenibilità, nell'ambito dell'intera comunità, fatta di studenti e personale sino agli organi di governo.

Il 2020, come rappresentato nella figura che segue, ha visto l'avvio di nuove iniziative (Progetti di efficientamento energetico), lo sviluppo e l'implementazione di progetti già avviati (Unimedifferenzia), e il trasferimento e la divulgazione (eventi, progetti europei a gestione diretta, percorsi formativi, ecc..) dei temi della sostenibilità.

In riferimento specifico al bilancio di genere e alle azioni portate avanti dall'Ateneo sui temi della cultura di genere si veda il capitolo 5 dedicato alle Pari Opportunità e al Bilancio di genere.



1.2.4. L'internazionalizzazione

Infine, uno sguardo al contesto internazionale per comprendere qual è stata l'integrazione della prospettiva internazionale che l'Ateneo ha realizzato nelle attività di didattica, ricerca e servizi.

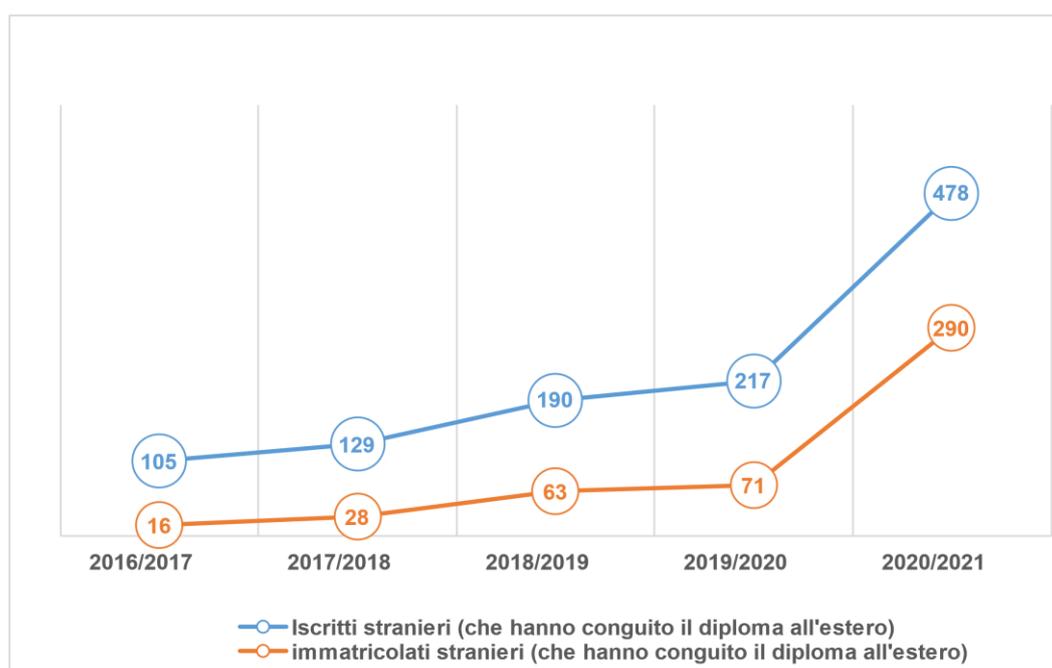
In primis l'offerta formativa che si è andata via via arricchendo in questi ultimi anni con un numero crescente di corsi di studio in lingua straniera, di corsi che offrono un doppio titolo sino a corsi post laurea erogati in lingua inglese (a.a. 2019/20).



L'emergenza Covid in atto ha radicalmente mutato lo scenario mondiale e le modalità con cui il nostro Ateneo ha tradizionalmente scambiato esperienze e collaborazioni con gli alti Atenei d'oltralpe. La mobilità internazionale in entrata ed in uscita di studenti/dottorandi/specializzandi e di docenti e ricercatori ha subito radicali mutamenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. Il Dipartimento Servizi Didattici e Alta Formazione ha dato pieno sostegno con l'adozione di *Linee guida per mobilità internazionale e fruizione della didattica a distanza degli studenti stranieri* e supportando gli studenti in mobilità: ora facilitando il rientro in Italia (studenti outgoing) ora la permanenza in Italia con la prosecuzione della mobilità da remoto, collaborando con le Ambasciate e offrendo servizi di supporto attraverso il "Welcome Office" (studenti incoming).

I risultati del forte impegno dell'Ateneo sul versante dell'internazionalizzazione risultano evidenti analizzando la notevole crescita, degli ultimi anni, degli studenti immatricolati (considerati "puri" ossia come primo accesso al sistema universitario) e iscritti stranieri (che hanno conseguito il titolo di accesso in paesi stranieri) e del numero di CFU acquisiti all'estero dai nostri studenti in mobilità (Figura 12). Ancora più interessante appare il trend se l'attenzione si focalizza sull'incremento dell'ultimo anno (a.a. 2020/21). Si tratta di una percentuale di incremento che per gli immatricolati supera il 300% e per gli iscritti, nel loro insieme, risulta pari al +120%.

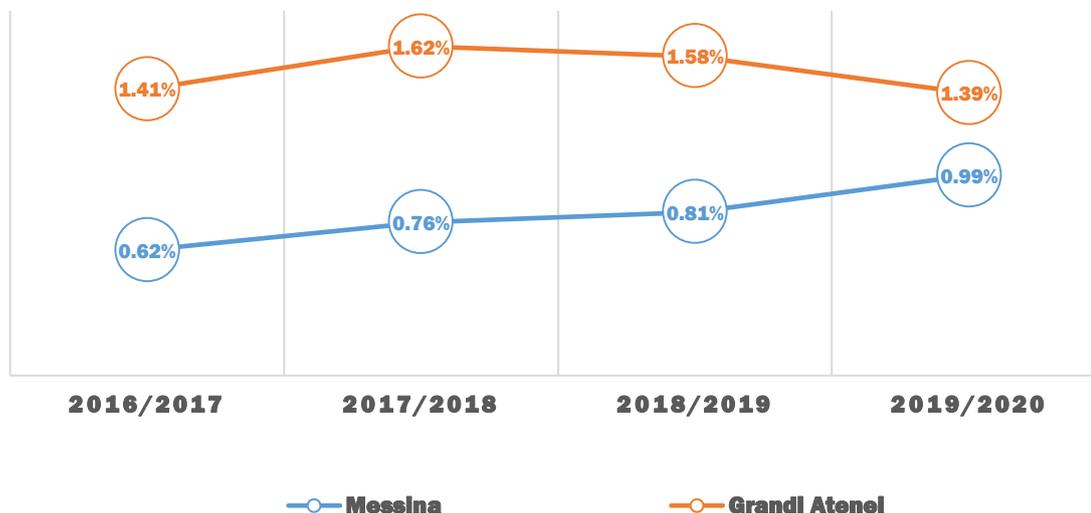
Figura 12 – Studenti iscritti e immatricolati (puri)stranieri in UNIME (a.a. 2016/17 – 2020/21)



Fonte - Osservatorio Studenti Didattica CINECA - estrazione al 16.05.2021

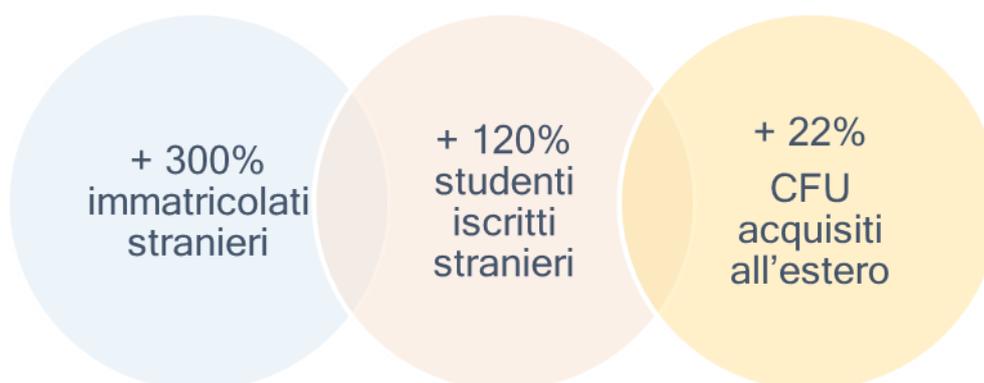
La *Figura 13* mostra la crescita del rapporto CFU acquisiti all'estero sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti dell'Università di Messina considerando gli ultimi 4 anni (+ 22,5%). Lo stesso dato per gli altri grandi Atenei indica, invece, un trend in decrescita (-11,6%), per cui vediamo ridursi il gap tra il risultato di UniMe rispetto al dato nazionale.

Figura 13 – Proporzione CFU acquisiti all'estero sul totale UniMe e grandi Atenei (a.a. 2016/17 – 2019/20)



Fonte - Osservatorio Studenti Didattica CINECA - estrazione al 10.06.2021

Tali dati ci parlano chiaramente dei risultati raggiunti dall'Ateneo, risultati che premiano l'impegno profuso sia nella promozione della stipula di accordi internazionali con Atenei partner stranieri, sia sul versante della qualificata offerta formativa in lingua inglese e dell'incremento dei servizi strategici dedicati all'accoglienza e all'assistenza linguistica.



2. GLI OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1. Albero della Performance

Per comprendere appieno come, nell'ambito della pianificazione strategica dell'Ateneo, si inquadrano i risultati di performance, raggiunti nell'anno 2020, occorre dare un primo sguardo al collegamento funzionale tra gli strumenti di programmazione adottati dall'Amministrazione.

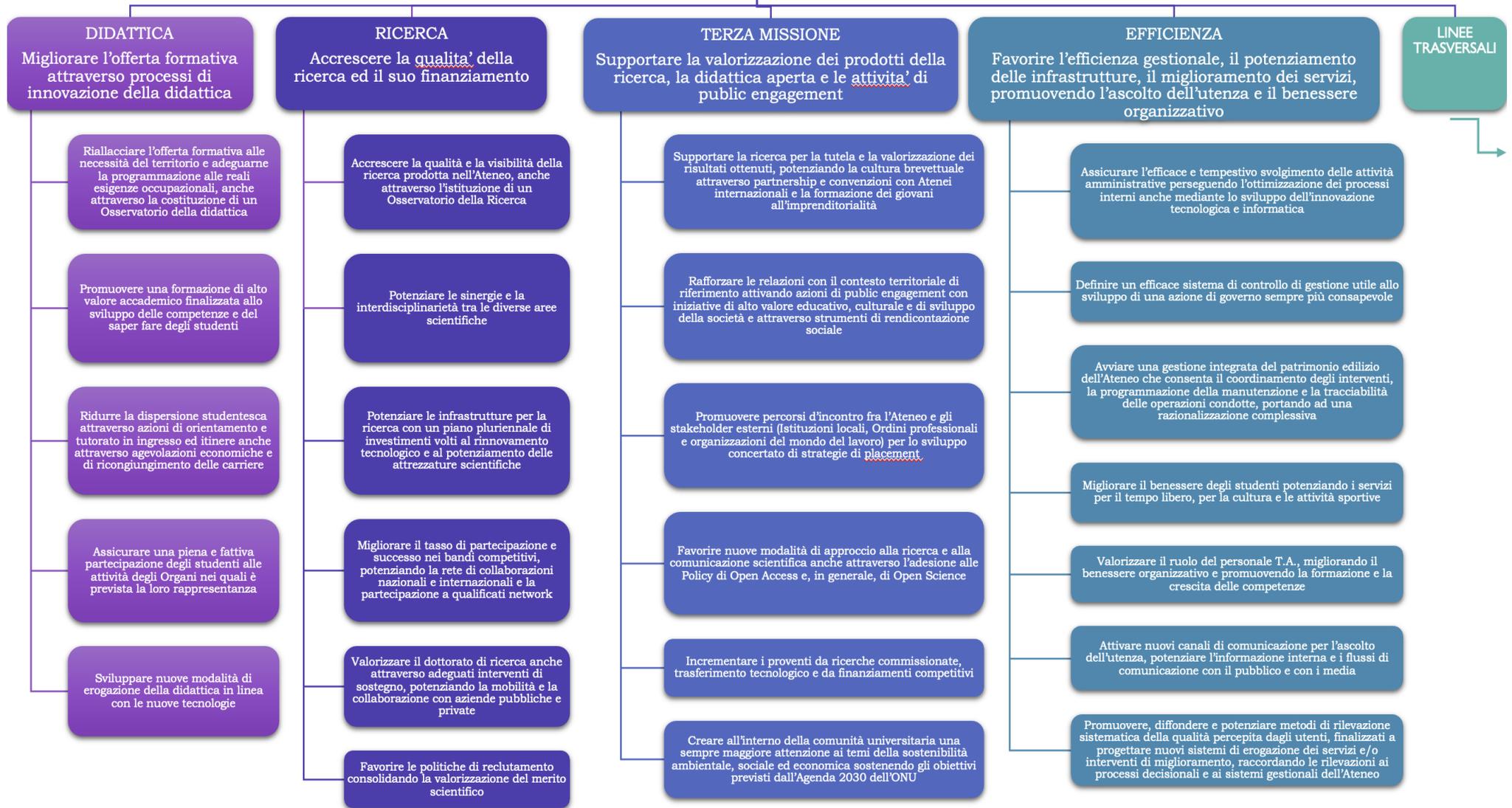


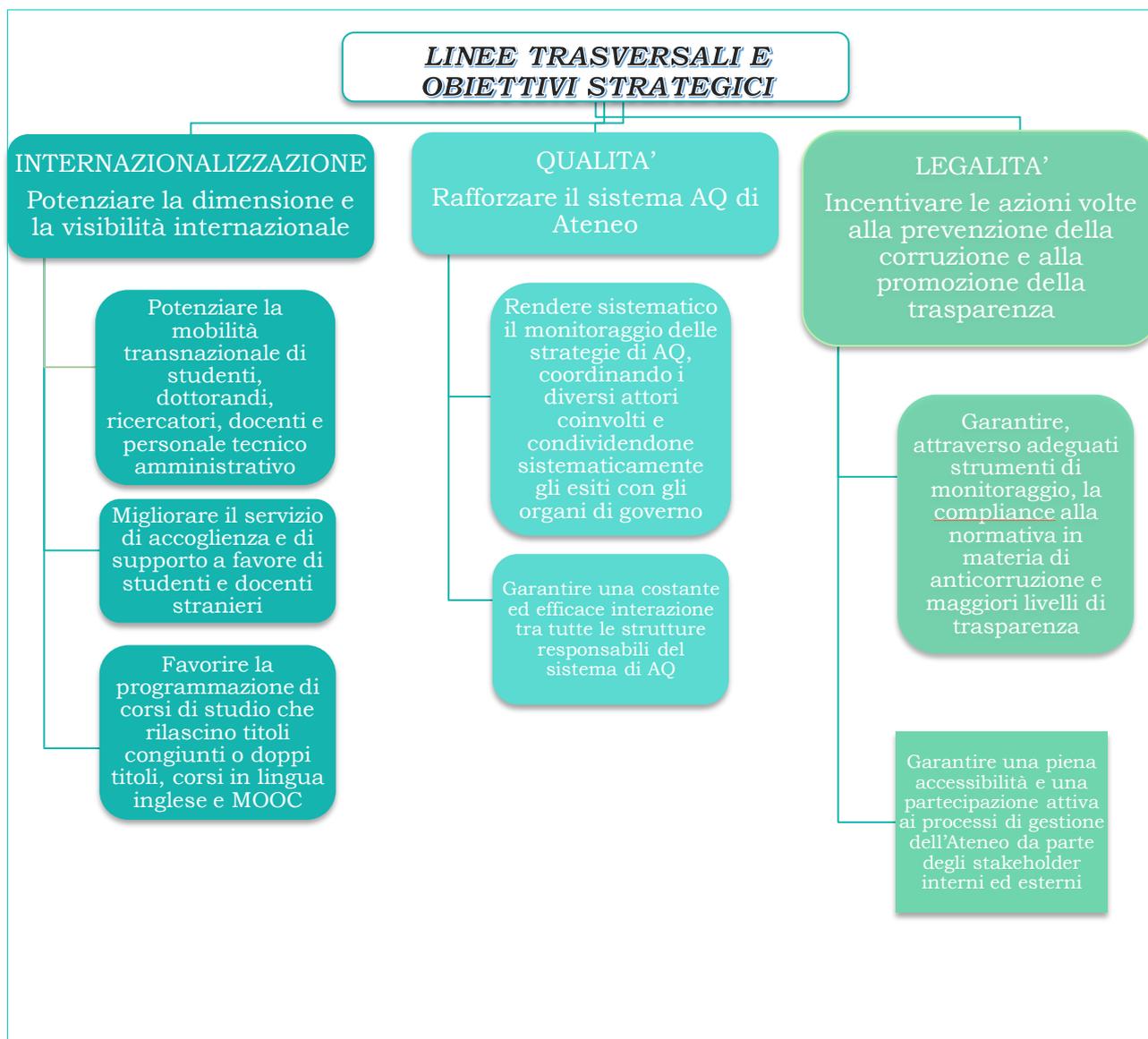
L'albero della performance, in tale contesto, si offre come una rappresentazione logica che, a partire dalla missione e visione, si declina in livelli gerarchici che trovano piena rispondenza nel *Piano Strategico di Ateneo* per gli anni 2020-2022.



Di seguito, viene rappresentato l'“albero” delle performance dell'Ateneo fino al secondo livello (obiettivi strategici).

Linee e obiettivi strategici





2.2. La Performance istituzionale

La performance istituzionale è misurata da un insieme di indicatori individuati nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020 (di seguito SMVP) e dettagliati nel Piano della Performance.

Questa dimensione della performance è rilevante ai fini della valutazione individuale dei ruoli apicali, nello specifico del Direttore Generale e dei Dirigenti ed è stata introdotta in modalità sperimentale a partire dal 2020.

Nello specifico l'Ateneo si è dato come obiettivi di performance istituzionale, tra gli altri, alcuni indicatori della programmazione triennale (Pro 3), anche in ragione della loro rilevanza ai fini del riparto della quota premiale del FFO (gli indicatori a e b relativi a tutti gli obiettivi previsti, gli indicatori B-h e E_h).

Gli indicatori di Performance istituzionale risultano fortemente collegati alle *Linee Strategiche* di Ateneo per il triennio 2020-2022, e ai correlati obiettivi strategici come mostrato in figura:

Schema linee strategiche, obiettivi strategici e indicatori di performance organizzativa istituzionale

Linee	Obiettivi strategici	Indicatori di Performance organizzativa istituzionale
DIDATTICA Migliorare l'offerta formativa attraverso processi di innovazione della didattica	Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	A_a (Pro3): Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L,LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente
	Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti	A_b (Pro3): Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati
RICERCA Accrescere la qualità della ricerca ed il suo finanziamento	Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	B_a (Pro3): Rapporto tra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti
	Favorire le politiche di reclutamento consolidando la valorizzazione del merito scientifico	B_h (Pro3): Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato
TERZA MISSIONE Supportare la valorizzazione dei prodotti della ricerca, la didattica aperta e le attività di public engagement	Incrementare i proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi	E_b (Pro3): Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettere a) e b), sul totale dei docenti
		B_b (Pro3): Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi
EFFICIENZA Favorire l'efficienza gestionale, il potenziamento delle infrastrutture, il miglioramento dei servizi, promuovendo l'ascolto dell'utenza e il benessere organizzativo	Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	E_h (Pro3): Risorse per la formazione del personale
	Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale Indice ISEF Indice IP – Spese del personale

2.2.1. Monitoraggio in itinere degli indicatori e rimodulazioni

Durante il corso del 2020, è stata svolta un'attività di monitoraggio “interno” degli indicatori di Performance organizzativa istituzionale, condotta dall'UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting, successivamente confrontata con il monitoraggio effettuato dal MIUR sulla piattaforma CINECA PRO3.

In considerazione dell'impatto determinato dall'emergenza epidemica da COVID 19 sulla programmazione triennale 2019-2021 è stata prevista la possibilità, per ciascun Ateneo, di procedere autonomamente alla rimodulazione dei programmi presentati considerando anche che il periodo della programmazione viene limitato agli anni 2019 e 2020 (D.M. 435/2020 MIUR che integra le «Linee di indirizzo della programmazione delle università 2019-2021»).

Il nostro Ateneo, anche alla luce dell'attività di monitoraggio intermedio sopracitata, con delibera prot. 133362 del 23/12/2020, ha previsto conseguentemente una parziale rimodulazione dei target relativi agli indicatori B_a “Proporzione degli iscritti con borsa al primo anno dei corsi di dottorato rispetto al totale dei docenti”, B_h “Proporzione degli iscritti ai corsi di dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti ai corsi di dottorato” e E_h “Risorse per la formazione del personale TA”. Nello specifico gli indicatori sono stati modificati come riportato in Tabella 2.

Tabella 2- Rimodulazioni indicatori di performance organizzativa istituzionale

Obiettivo B- Ricerca, trasferimento tecnologico e di conoscenza: Azione a) Dottorato di Ricerca			
Indicatore	Valore Iniziale	Valore target originale	Valore target rimodulato
B_a Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti	0,087	0,095	0,090
B_h Proporzione di iscritti ai corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato	0,046	0,170	0,100
Obiettivo E- Politiche di reclutamento: Azione d) Sviluppo organizzativo del Personale TA			
Indicatore	Valore Iniziale	Valore target originale	Valore target rimodulato
E_h Risorse per la formazione del personale TA	€ 58.478,87	€ 160.000,00	€ 100.000,00

Fonte: delibera prot. 133362 del 23/12/2020

2.2.2. Risultati raggiunti e analisi degli scostamenti

Area Didattica

- **Indicatore A_a: “Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente”**

Descrizione numeratore – Iscritti al secondo anno nella stessa classe di immatricolazione nell’a.a. 2019/2020, con almeno 40 CFU sostenuti nell'a.a. precedente ed entro il 31/12 nella classe di immatricolazione, sui corsi di laurea di primo livello (L e LMCU - ordinamento d.m. 270). Sono esclusi gli iscritti che hanno effettuato una rinuncia o una sospensione nell'anno accademico.

Descrizione denominatore - Immatricolati (studenti iscritti per la prima volta al I anno al sistema universitario - prima carriera) nella stessa classe nell’a.a. 2018/2019 con l'esclusione delle rinunce entro il 31/12. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004.

Fonte dei Dati - Anagrafe Nazionale Studenti.

Situazione iniziale - Iscritti al II anno a.a. 2018/2019

Valorizzazione autonomia responsabile - Indicatore rilevante anche ai fini del riparto della quota premiale del FFO

Tabella 3 – Risultati attesi e valore raggiunto indicatore A_a

SITUAZIONE INIZIALE			RISULTATI ATTESI		
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA
1.073	3.387	0,317	$0,317 < A_a < 0,320$	$A_a = 0,320$	$A_a > 0,320$

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
999	3.195	0,313	

L’indicatore A_a risulta non in linea con il target in quanto il numero di iscritti al secondo anno con almeno 40 CFU è in lieve decrescita.

Tuttavia, dal confronto tra i dati ottenuti dal monitoraggio interno e quelli forniti dal monitoraggio Pro3, emerge una difformità nel dato del numero degli iscritti al secondo anno con almeno 40 CFU: il monitoraggio interno rileva una lieve crescita. Tale scostamento è attribuibile al fatto che le due rilevazioni sono state fatte in due periodi differenti. Infatti, il dato ANS, rilevato al 25 Giugno 2020, non recupera la differente rilevazione che il dato interno Esse3 evidenzia a Settembre 2020.

In riferimento al valore, che rileva per la performance istituzionale d’Ateneo per l’anno 2020, questo fa riferimento esclusivamente ai dati forniti dal monitoraggio Pro3, in quanto fonte di riferimento e, pertanto, il valore raggiunto risulta inferiore al livello di soglia previsto.

- **Indicatore A_b “Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati”**

Descrizione numeratore – Docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento del Corso di Studio (L, LM, LMCU) che appartengono a SSD di base e caratterizzanti dei Corsi di Studio attivati nell’a.a. 2019/2020.

Descrizione denominatore - Docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento dei Corsi di Studio (L, LM, LMCU) attivati nell’a.a. 2019/2020.

Fonte dei Dati - Sua – CdS e banca dati docenti

Situazione iniziale - a.a. 2018/2019.

Valorizzazione autonomia responsabile - Indicatore rilevante anche ai fini del riparto della quota premiale del FFO

Tabella 4 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore A_b

SITUAZIONE INIZIALE			RISULTATI ATTESI		
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	SOGLIA	TARGET	ECCellenza
756	806,5	0,937	$0,937 < A_b < 0,940$	$A_b = 0,940$	$A_b > 0,940$

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
769	824	0,933	

L’indicatore A_b risulta non in linea con il target, pur essendo in lieve crescita il numero dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento dei Corsi di Studio che appartengono a SSD di base e caratterizzanti.

Area Ricerca

- **Indicatore B_a “Rapporto tra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti”**

Descrizione numeratore – Iscritti al primo anno di corso di un Corso di Dottorato con borsa nell’a.a. 2019/2020.

Descrizione denominatore - Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12/2019.

Fonte dei Dati - Anagrafe Nazionale Studenti – PL, banca dati PROPER (Dalia/Docenti) per Università Statali e archivio docenti per Università non Statali legalmente riconosciute

Situazione iniziale - anno a.a. 2018/2019 e a.s. 2018.

Valorizzazione autonomia responsabile - Indicatore rilevante anche ai fini del riparto della quota premiale del FFO

Tabella 5 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore B_a

SITUAZIONE INIZIALE			RISULTATI ATTESI		
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA
89	1.020	0,087	$0,089 \leq B_a < 0,090$	$B_a=0,090$	$B_a>0,090$

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
98	1.030	0,095	

L'indicatore B_a ha raggiunto un risultato superiore al target.

- **Indicatore B_h “Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato”**

Descrizione numeratore – Iscritti di un Corso di Dottorato industriale ai sensi del d.m. 45/2013 e delle Linee Guida del 1 febbraio 2019, n. 3315 nell'a.a. 2019/2020. Si considerano gli iscritti a un Corso di Dottorato, escludendo le carriere che nello stesso anno accademico hanno una sospensione. In presenza di più carriere si considera quella con il giorno di avvio più recente.

Descrizione denominatore - Iscritti a un Corso di Dottorato nell'a.a. 2019/2020. Si considerano gli iscritti a un Corso di Dottorato, escludendo le carriere che nello stesso anno accademico hanno una sospensione. In presenza di più carriere si considera quella con il giorno di avvio più recente.

Fonte dei Dati - Anagrafe Nazionale degli Studenti – PL e banca dati dei Corsi di Dottorato.

Situazione iniziale - a.a. 2018/2019

Valorizzazione autonomia responsabile - Indicatore non rilevante ai fini del riparto della quota premiale del FFO

Tabella 6 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore B_h

SITUAZIONE INIZIALE			RISULTATI ATTESI		
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA
13	283	0,046	$0,094 \leq B_h < 0,100$	$B_h=0,100$	$B_h>0,100$

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
35	311	0,113	

L'indicatore B_h ha raggiunto un risultato superiore al target.

- **Indicatore E_b** “Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettere a) e b), sul totale dei docenti”

Descrizione numeratore – Ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3 in servizio al 31/12/2019.

Descrizione denominatore - Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12/2019.

Fonte dei Dati - Banca dati PROPER (Dalia/Docenti).

Situazione iniziale - al 31 dicembre 2018

Valorizzazione autonomia responsabile - Indicatore rilevante anche ai fini del riparto della quota premiale del FFO

Tabella 7 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore E_b

SITUAZIONE INIZIALE			RISULTATI ATTESI		
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA
85	1.020	0,083	$0,094 \leq E_b < 0,100$	$E_b=0,100$	$E_b>0,100$

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
117	1.030	0,114	

L'indicatore E_b ha raggiunto un risultato superiore al target.

Area Terza Missione

- **Indicatore B_b** “Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi”

Descrizione numeratore – Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi al 31/12/2019.

Descrizione denominatore - Totale dei proventi propri e dei contributi al 31/12/ 2019.

Fonte dei Dati - Bilanci Atenei. Per la verifica del risultato finale sarà considerato il valore più alto tra il valore annuale a.s. 2021 e il valore medio del triennio 2019 – 2021.

Situazione iniziale - a.s. 2018.

Valorizzazione autonomia responsabile - Indicatore rilevante anche ai fini del riparto della quota premiale del FFO

Tabella 8 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore B_b

SITUAZIONE INIZIALE			RISULTATI ATTESI		
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA
€2.716.765	€195.545.140	1,389 %	1,389%<B_b<1,850%	B_b=1,850%	B_b>1,850%

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
€6.644.543	€196.102.411	3,388%	

L'indicatore B_b ha raggiunto un risultato superiore al target.

Area Efficienza

- Indicatore E_h “Risorse per la formazione del personale”

Descrizione numeratore – Risorse finanziarie impegnate per la formazione del personale tecnico amministrativo al 31/12 /2020.

Descrizione denominatore – Non applicabile.

Fonte dei Dati – Fonte di Ateneo che richiede la validazione del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo.

Descrizione situazione iniziale - Docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento anno a.a. 2018/2019.

Valorizzazione autonomia responsabile - Indicatore non rilevante ai fini del riparto della quota premiale del FFO

Tabella 9 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore E_h

SITUAZIONE INIZIALE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA	VALORE INDICATORE	ESITO
€ 58.478,87	€98000≤E_h<€100.000	E_h=€100.000	E_h>€100.000	€101.000	

L'indicatore E_h risulta superiore al target.

- **Indicatore “Peso della quota premiale sul totale delle risorse FFO stanziare per l’anno 2020 rispetto all’anno precedente”**

Fonte dei Dati – Decreto Ministeriale 442/20

Descrizione situazione iniziale - Importo quota premiale anno 2019

Tabella 10 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore peso della quota premiale di Ateneo sul totale

SITUAZIONE INIZIALE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA	VALORE INDICATORE	ESITO
20,19% (2019)	< +1%	+ 1%	>+1%	22,67%(2020)	

L’indicatore peso della quota premiale di Ateneo sul totale ha raggiunto un risultato superiore al target.

- **INDICATORI ECONOMICO FINANZIARI: *Indice ISEF – Indicatore di sostenibilità economo-finanziaria***

Fonte dei Dati – Proper

Situazione iniziale – anno 2018

Tabella 11 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore ISEF

SITUAZIONE INIZIALE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA	VALORE INDICATORE	ESITO
ISEF=1,07	ISEF=1	1<ISEF≤1,08	ISEF >1,08	1,11	

L’indice ISEF – Indicatore di sostenibilità economo-finanziaria - ha raggiunto un risultato superiore al target.

- **INDICATORI ECONOMICO FINANZIARI: *Indice IP – Indicatore di spese del personale***

Fonte dei Dati - Proper

Situazione iniziale - anno 2018

Tabella 12 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore **IP**

SITUAZIONE INIZIALE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA	VALORE INDICATORE	ESITO
IP=75,66 %	IP= 79,5%	75%<IP<79,5%	IP ≤75%	73,58%	

L'indice IP – Indicatore di spese del personale - ha raggiunto un risultato superiore al target.

- **INDICATORI ECONOMICO FINANZIARI: *Indicatore I Deb – Indicatore di spesa di indebitamento***

Fonte dei Dati - Proper

Situazione iniziale - anno 2018

Tabella 13 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore **IDEB**

SITUAZIONE INIZIALE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA	VALORE INDICATORE	ESITO
IDEB=2,61 %	IDEB=2,9%	2,60%≤IDEB< 2,90 %	IDEB <2,60%	1,93%	

L'indice I Deb – Indicatore di spesa di indebitamento - ha raggiunto un risultato superiore al target.

2.2.3. Valutazione finale della Performance organizzativa istituzionale

Così come previsto dal SMVP 2020, il punteggio della performance organizzativa istituzionale viene calcolato tenendo conto del punteggio raggiunto da ciascun indicatore e dei relativi pesi attribuiti (cfr. par. 2.7 SMVP 2020).

Nella *Tabella 14*, che segue, si riporta una sintesi dei risultati raggiunti per ciascun indicatore, come prima rappresentati, e il punteggio finale della performance organizzativa istituzionale. Tale punteggio rileva per il 5% sulla performance individuale del Direttore Generale (cfr. cap. 3.2) e per il 3% su quella dei Dirigenti (cfr. cap. 3.3).

Tabella 14 – Risultati di Performance organizzativa istituzionale – Anno 2020

Indicatore (KPI)	Peso	Situazione iniziale	Risultato atteso 2020			Risultato raggiunto 2020	Esito	Punteggio indicatori di performance istituzionale
			Soglia	Target	Eccellenza			
Indicatore PRO3: A_a Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	3	0,317	$0,317 < A_a < 0,320$	$A_a=0,320$	$A_a > 0,320$	0,313	Sottosoglia	0
Indicatore PRO3: A_b Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati	3	0,937	$0,937 < A_b < 0,940$	$A_b=0,940$	$A_b > 0,940$	0,933	Sottosoglia	0
Indicatore PRO3: B_a (scelto per la Programmazione Triennale MIUR 2019-2021) Rapporto tra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti	5	0,087	$0,089 \leq B_a < 0,090$	$B_a=0,090$	$B_a > 0,090$	0,095	Eccellenza	100
Indicatore PRO3: B_h (*) (scelto per la Programmazione Triennale MIUR 2019-2021) Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato	5	0,046	$0,094 \leq B_h < 0,100$	$B_h=0,100$	$B_h > 0,100$	0,113	Eccellenza	100

Indicatore (KPI)	Peso	Situazione iniziale	Risultato atteso 2020			Risultato raggiunto 2020	Esito	Punteggio indicatori di performance istituzionale
			Soglia	Target	Eccellenza			
Indicatore PRO3: E_b (*) (scelto per la Programmazione Triennale MIUR 2019-2021) Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettere a) e b), sul totale dei docenti	5	0,083	$0,094 \leq E_b < 0,100$	$E_b=0,100$	$E_b>0,100$	0,114	Eccellenza	100
Indicatore PRO3: B_b Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi	3	1,389%	$1,389\% < B_b < 1,850\%$	$B_b=1,850\%$	$B_b>1,850\%$	3,388%	Eccellenza	100
Indicatore PRO3: E_h (scelto per la Programmazione Triennale MIUR 2019-2021) Risorse per la formazione del personale	5	€ 58.478,87	$€ 98000 \leq E_h < € 100000$	$E_h = € 100000$	$E_h > € 100000$	€ 101.000,00	Eccellenza	100
Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale	3	€ 28.525.812,00	< +1% rispetto al 2019	+ 1% rispetto al 2019	>+1% rispetto al 2019	22,67%	Eccellenza	100
1) Indici ISEF 2) Spese del Personale 3) Indebitamento	3	ISEF=1,07 % Spese Personale (IP)=75,66 % Indebitamento (IDEB)=2,61 %	ISEF=1% IP= 79,5% IDEB=2,9%	$1\% < ISEF \leq 1,08\%$ $75\% < IP < 79,5\%$ $2,60\% \leq IDEB < 2,90\%$	ISEF >1,08 % IP ≤75% IDEB <2,60%	1,11% 73,58% 1,93%	Eccellenza	100

(*) Revisione degli indicatori a seguito della rimodulazione del Programma Triennale di Ateneo 2019-2021 ai sensi del D.M. 435/2020

Risultato Performance Organizzativa Istituzionale

82,86

2.3. La Performance organizzativa di struttura e obiettivi individuali

2.3.1. Monitoraggio in itinere degli obiettivi e rimodulazione

In linea con quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, punto c, del D. Lgs. n. 150/2009 e dal SMVP 2020 dell'Ateneo (par. 2.5), l'Amministrazione ha avviato, nel corso del 2020, due attività di monitoraggio *in itinere* con riferimento agli obiettivi definiti nel *Piano Integrato della Performance 2020-22*. Tali attività, avviate per la prima volta agli inizi di luglio, sono coincise con l'avverso periodo che ha investito il nostro Paese, insieme all'intera comunità internazionale, legato alla pandemia da Covid-19, tutt'ora ancora in corso. In tale ottica, considerato l'impatto che, inevitabilmente, l'emergenza epidemiologica avrebbe avuto sulle attività dell'Amministrazione

Centrale e delle Strutture decentrate dell’Ateneo, il monitoraggio in corso d’esercizio è risultato utile anche a verificare l’effettiva possibilità di raggiungere gli obiettivi prefissati ad inizio anno a seguito della forzata interruzione di molte attività e della necessità di realizzarne anche di nuove e diverse per fronteggiare la situazione venutasi a creare. Basti pensare alla forte limitazione delle attività connesse all’internazionalizzazione e alle iniziative di carattere collettivo, alla necessaria ed inevitabile riorganizzazione in modalità telematica di molte attività che per le restrizioni legate alla riduzione dei contagi hanno impedito il confronto interpersonale e l’utilizzo dei servizi tramite accesso diretto ai locali dell’Università.

I monitoraggi in corso d’esercizio hanno riguardato sia gli obiettivi organizzativi, assegnati alle varie strutture dell’Ateneo, quanto gli obiettivi individuali, assegnati ai Dirigenti, e sono stati effettuati *on-line* attraverso la piattaforma informatica “*UniPerformance2020*”. Nella sezione apposita, i Responsabili delle strutture che hanno ricevuto gli obiettivi, direttamente o per delega, hanno avuto modo di fornire un *feedback* sullo stato di avanzamento degli obiettivi, dichiarando ciascun obiettivo “in linea” con quanto stabilito in sede di programmazione o segnalando eventuali “criticità” con la possibilità di richiedere una rimodulazione o una completa eliminazione.

La prima attività di monitoraggio è stata avviata con la circolare n. 31 prot. 62628 del 9 luglio 2020, mentre la seconda, a causa anche del persistere dell’emergenza sanitaria da COVID19, è stata avviata nel mese di novembre, con la circolare prot. 114900 del 17/11/2020.

In merito a tali monitoraggi sono stati trasmessi, dall’*Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting*, appositi report in corso d’anno alla Governance e al Nucleo di Valutazione in modo da fornire un insieme di indicazioni utili sullo stato di realizzazione del Piano, delle criticità segnalate e di quelle che specificatamente richiedevano una rimodulazione/eliminazione dell’obiettivo.

Il Direttore Generale, esaminate le richieste pervenute, le criticità eventualmente rilevate dal NdV e le criticità emerse a seguito di valutazioni d’ufficio, dettate da modifiche intervenute nelle condizioni iniziali, ha decretato la rimodulazione o l’eliminazione degli obiettivi assegnati in fase di programmazione.

In *Tabella 15* si riportano sinteticamente il numero e la percentuale di obiettivi organizzativi che, in fase di monitoraggio, sono stati dichiarati “in linea” o con “criticità” con riferimento alle due attività condotte durante l’anno 2020.

Tabella 15 – Stato degli obiettivi in fase di monitoraggio: attività in piattaforma UniPerformance2020

	I Monitoraggio		II Monitoraggio	
	N.	%	N.	%
In Linea	174	70.73	206	90.74
Con criticità	53	21.54	21	9.26
Non monitorati	19	7.72	-	-
Totale complessivo	246	100	227	100

I dati rivelano che, al primo monitoraggio, nel 70,73% dei casi gli obiettivi organizzativi assegnati alle Strutture dell'Ateneo sono stati dichiarati “in linea”; per il 21,54%, invece, degli obiettivi è stata segnalata “criticità”, mentre il 7,72% degli obiettivi non è stato monitorato in piattaforma. Con riferimento al secondo monitoraggio, risultano in linea il 90.74% degli obiettivi, il 9.26% presentano delle criticità, mentre non vi sono obiettivi non monitorati.

Le rimodulazioni, decretate dal Direttore Generale (D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020 e D.D. n. 2772/2020 del 10/12/2020) hanno portato alla parziale modifica degli obiettivi previsti nel Piano ed assegnati ad inizio 2020, che dai 246 inizialmente previsti sono passati a 227 a seguito del primo monitoraggio e, dopo il secondo monitoraggio, ai 221 obiettivi da rendicontare nella fase finale del ciclo (Tabella 16).

Tabella 16 – Riepilogo attività di monitoraggio in itinere (anno 2020)

N. Obiettivi								
Previsti nel PIP 2019-2021	Primo monitoraggio in itinere				Secondo monitoraggio in itinere			
	<i>in linea</i>	<i>rimodulati</i>	<i>eliminati</i>	Totale dopo primo monit.	<i>in linea</i>	<i>rimodulati</i>	<i>eliminati</i>	Totale da rendicontare
246	174	36	19	227	206	15	7	220

A fronte di 53 segnalazioni di criticità al primo monitoraggio, 36 obiettivi, pari al 14.6% sono stati parzialmente rimodulati nella descrizione e/o nei valori soglia/target, per adeguarsi al mutare delle esigenze o condizioni nel corso dello svolgimento delle attività, mentre 19, pari all'7.7%, sono stati eliminati.

Nel secondo monitoraggio, invece, su un totale di 227 obiettivi monitorati, di cui 21 con richieste in piattaforma di rimodulazione/eliminazione, il Direttore Generale ne ha complessivamente rimodulato 15 (pari al 6.6%) ed eliminato 7 (il 3.08%).

Al termine della seconda attività di monitoraggio il numero totale di obiettivi da rendicontare al 31.12.2020 è risultato pari a 220, ovvero 26 obiettivi in meno (corrispondente ad una percentuale del 10.57%) rispetto a quanto pianificato ad inizio anno.

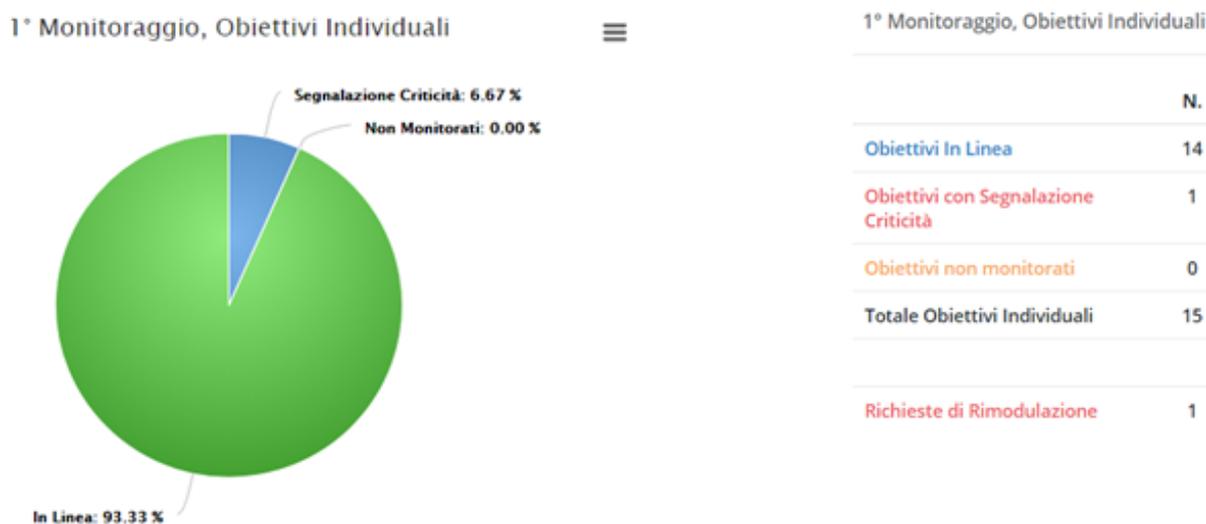
Nell'**Allegato 1** si riportano nel dettaglio i risultati delle due attività di monitoraggio degli obiettivi, con la specifica del numero di richieste inoltrate di rimodulazione/eliminazione e del relativo esito (comprensivo delle rimodulazioni d'ufficio) a seguito della valutazione del Direttore Generale. In particolare, negli Allegati 1A e 1B si dà conto delle richieste di rimodulazione/eliminazione e del relativo esito, raggruppati per macroarea (Allegato 1A) e per struttura (Allegato 1B), con riferimento alla prima attività di monitoraggio; mentre negli Allegati 1C e 1D le medesime elaborazioni sono riportate con riferimento alla seconda attività di monitoraggio. Nell'**Allegato 2**, invece, si riporta l'elenco dettagliato delle criticità segnalate con le rimodulazioni e le eliminazioni richieste dai responsabili degli obiettivi o riscontrate d'ufficio, indicando altresì il relativo esito a seguito della valutazione del Direttore Generale.

Per quanto riguarda il monitoraggio in itinere degli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti, come illustrato in *Figura 14*, i dati relativi alla prima attività mostrano che, su un totale di 15 obiettivi individuali, 14 sono risultati in linea e 1 con criticità e relativa richiesta di rimodulazione, a cui non è però seguita alcuna rimodulazione.

Rispetto alla seconda attività di monitoraggio, invece, non sono state segnalate in piattaforma criticità in merito alla possibilità di raggiungere i target prefissati.

Ne consegue che gli obiettivi individuali da rendicontare, non avendo subito in corso d'anno alcuna rimodulazione/eliminazione, sono coincidenti con quelli assegnati ad inizio anno.

Figura 14 – Obiettivi individuali: prima attività di monitoraggio in itinere



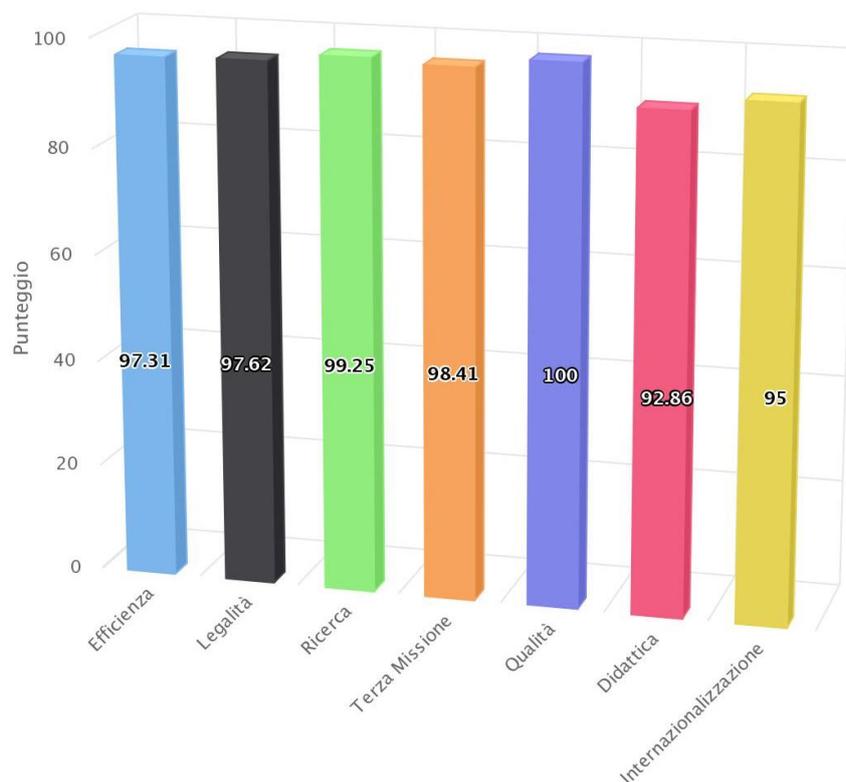
Fonte – Piattaforma UniPerformance 2020

2.3.2. Misurazione e valutazione finale degli obiettivi organizzativi di Struttura per aree strategiche

Nell'ottica di evidenziare come gli obiettivi di struttura previsti per l'anno 2020 hanno concorso ad assicurare il perseguimento delle linee strategiche e degli obiettivi strategici dell'Ateneo, si riportano nella *Figura 15* i punteggi di Performance organizzativa di Struttura per le aree strategiche della Didattica, Ricerca, Terza Missione, Efficienza, Legalità, Qualità e Internazionalizzazione.

Nell'ambito delle aree strategiche "Ricerca", "Formazione", "Terza missione" e "Efficienza" e quelle di carattere trasversale, gli obiettivi strategici trovano respiro in obiettivi operativi per i quali sono stati definiti target pluriennali per valutare gli effetti delle strategie adottate nel lungo periodo (2020-2022).

Figura 15 - Performance Organizzativa di Struttura per aree strategiche

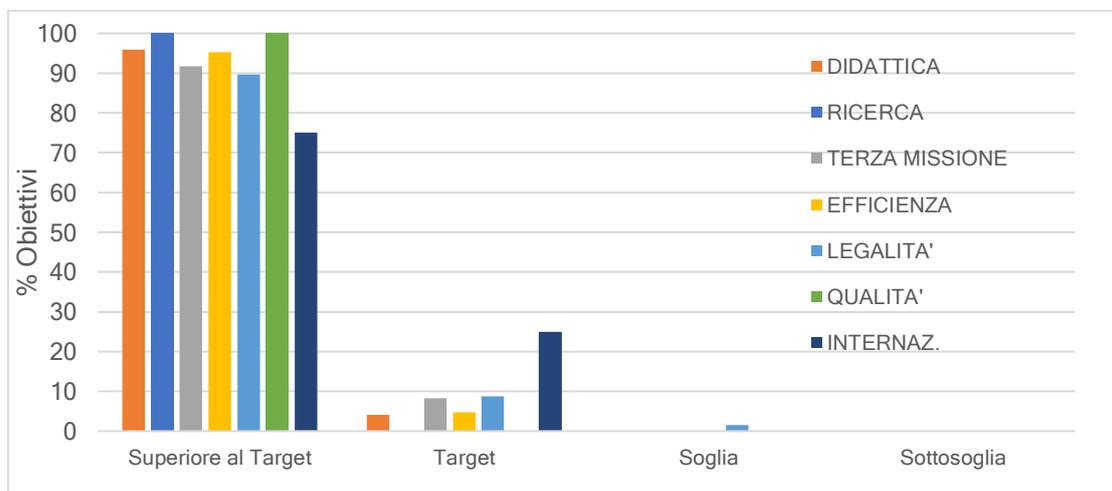


Fonte – Piattaforma UniPerformance 2020

Il Piano Integrato della Performance 2020-22, infatti, associa agli obiettivi operativi indicatori con un trend che si sviluppa nel triennio e specifici valori prestabili per ciascun anno. Ai fini della rendicontazione annuale, alla luce di tali target intermedi, è possibile quantificare il grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai risultati attesi nell’anno.

Per ciascuna delle aree strategiche si riporta nella Figura 16 una sintesi esplicitiva del grado di raggiungimento complessivo degli indicatori associati agli obiettivi organizzativi. Le classi a cui ci si riferisce sono quelle definite dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020: Sottosoglia, Soglia, Target e Superiore al target (Eccellenza).

Figura 16 - Grado di raggiungimento per classi di contributo: risultati per aree strategiche



Fonte – Elaborato da dati Piattaforma UniPerformance 2020

È di immediata visualizzazione che gli scostamenti, rispetto ai target previsti, rappresentano solo l'1.47% del totale e ricadono nell'area della Legalità di cui si darà specificatamente nel paragrafo 2.3.4.

A conclusione dell'anno 2020, si è in grado, pertanto, di dare conto dei principali risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi strategici del Piano, soprattutto, attraverso quegli obiettivi operativi che possono essere considerati maggiormente rappresentativi. Si esemplificano, quindi, di seguito alcuni dei principali risultati raggiunti dall'Ateneo nel 2020 in riferimento alle aree strategiche.

2020



Area della Didattica

STUDENTI FUORI CORSO

Analisi e dimensionamento del fenomeno delle rinunce al percorso formativo con disamina delle cause e previsione di azioni di risposta efficaci. (Amministrazione Centrale)

Laboratori di potenziamento realizzati in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca. (Centro COP)

Servizi di tutorato permanente rivolti ai fuori corso; riduzione degli studenti fuori corso e contenimento del tasso di abbandono. (Dipartimenti)

NUOVI STRUMENTI PER LA DIDATTICA

Costituzione di Osservatori della Didattica al fine di monitorare l'offerta formativa. (Dipartimenti)

Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo attraverso percorsi di revisione e aggiornamento della didattica. (Dipartimenti)

Promosso e diffuso utilizzo di metodologie, tecnologie e ambienti didattici innovativi e stimolanti di ausilio alla formazione dello studente, con incremento dell'attività e-learning e della presenza di insegnamenti sulla piattaforma e-learning Moodle d'Ateneo. (Dipartimenti)

Area della Ricerca

DOTTORATI

Programma di azioni volte a potenziare l'attrattività e la qualità dei corsi di dottorato di ricerca. (Dipartimenti)

Programmi volti al supporto dei dottorandi finalizzati all'acquisizione di competenze interdisciplinari. (Dipartimenti)

Promozione e sviluppo di accordi con altri Atenei, Centri di Ricerca e aziende fortemente indirizzate a svolgere ricerca scientifica per un'offerta formativa di terzo grado particolarmente rispondente alla richiesta di specializzazione nel settore della Ricerca (Amministrazione Centrale).

RICERCA INTERDISCIPLINARE

Potenziamento del network di collaborazioni interne ai Dipartimenti attraverso il coordinamento tra diversi gruppi di ricerca. (Dipartimenti)

Attivazione di sinergie tra le diverse aree scientifiche con aumento delle pubblicazioni tra ricercatori appartenenti ad aree disciplinari differenti. (Dipartimenti)

Area della Terza Missione

OPEN ACCESS

Attività di validazione dei prodotti della ricerca presenti in IRIS e suscettibili di essere selezionati per la valutazione della qualità della ricerca 2015-2019 ed esposti ad accesso (SBA e Amministrazione Centrale e Gruppi Permanenti - Gruppo inter-struttura di supporto alla VQR e Gruppo Open Access)

OPEN SCIENCE

Iniziative di promozione della scienza aperta e della valorizzazione della ricerca scientifica dell'Ateneo attraverso incontri con i Dipartimenti didattici, eventi e incontri divulgativi e formativi. (SBA e Amministrazione Centrale)

SOSTENIBILITÀ

Progetto UNIMEDIFFERENZA e riduzione dell'impatto ambientale dell'Ateneo attraverso il completamento delle isole ecologiche e dei punti di raccolta in tutti i Poli. (Amministrazione Centrale)

Analisi dello stato dei consumi (2017-19) e monitoraggio periodico ai fini dell'efficientamento energetico e della ecosostenibilità attraverso uno studio critico che ha individuato possibili interventi e azioni correttive. (Amministrazione Centrale)

Promozione delle politiche del Piano GPP (Green Public Procurement) negli appalti (anche al fuori delle prescrizioni dell'art. 34 D.Lgs n. 50/2016). (Amministrazione Centrale)

Elaborazione di un Piano di efficientamento energetico dell'Ateneo: diagnosi energetica per i poli Papardo, Annunziata e per l'Amministrazione Centrale. (Amministrazione Centrale)

BREVETTI E SPIN OFF

Innovazione di processo: definizione della regolamentazione in materia di Brevetti e di Spin Off, per la creazione di dinamiche più flessibili dei processi amministrativi per essere di impulso nella fase di avvio.

Area della Efficienza

BEBESSERE ORGANIZZATIVO

Percorsi formativi per il personale volti a promuovere il benessere organizzativo in accordo con il Piano di Azioni Positive 2019/2021. (Amministrazione Centrale)

Servizi per il supporto psicologico per il personale docente e non docente dell'Università di Messina (Centro CERIP)

Resoconto sull'implementazione degli istituti del telelavoro e del lavoro agile con analisi dei risultati organizzativi conseguiti in termini di efficienza, contenimento costi, conciliazione, ambiente e livello di soddisfazione (Amministrazione Centrale)

INFORMATIZZAZIONE

Completata la digitalizzazione delle procedure di concorso (esami di Stato) (Amministrazione Centrale)

Sviluppo di soluzioni informatiche per supportare servizi di accessibilità ed interazione con dispositivi mobili, avvio sistema di chatbot a supporto dello studente (Amministrazione Centrale)

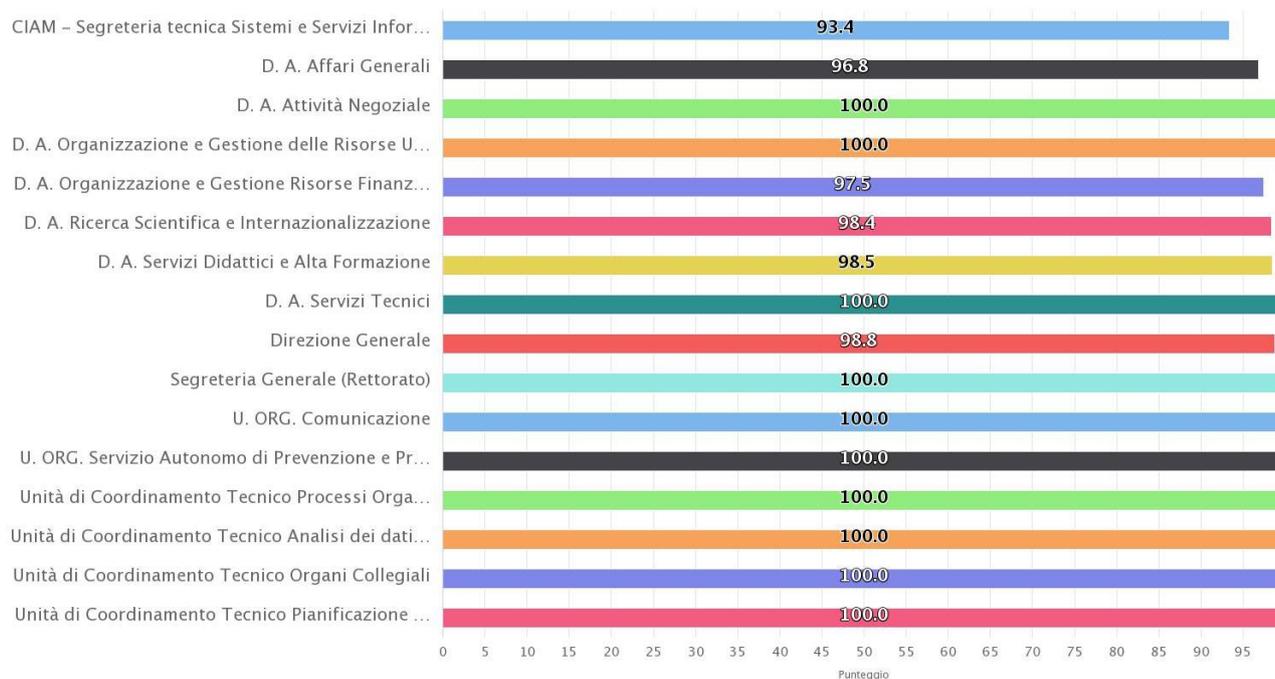
Miglioramento della gestione dei processi amministrativi dell'Ateneo: implementazione di modalità operative sui flussi documentali tramite workflow e avvio sistema di procurement digitale (U-Buy). (Amministrazione Centrale)

Realizzazione di una Piattaforma per i flussi delle Delibere

2.3.3. Misurazione e valutazione finale degli obiettivi organizzativi di Struttura per macrostrutture

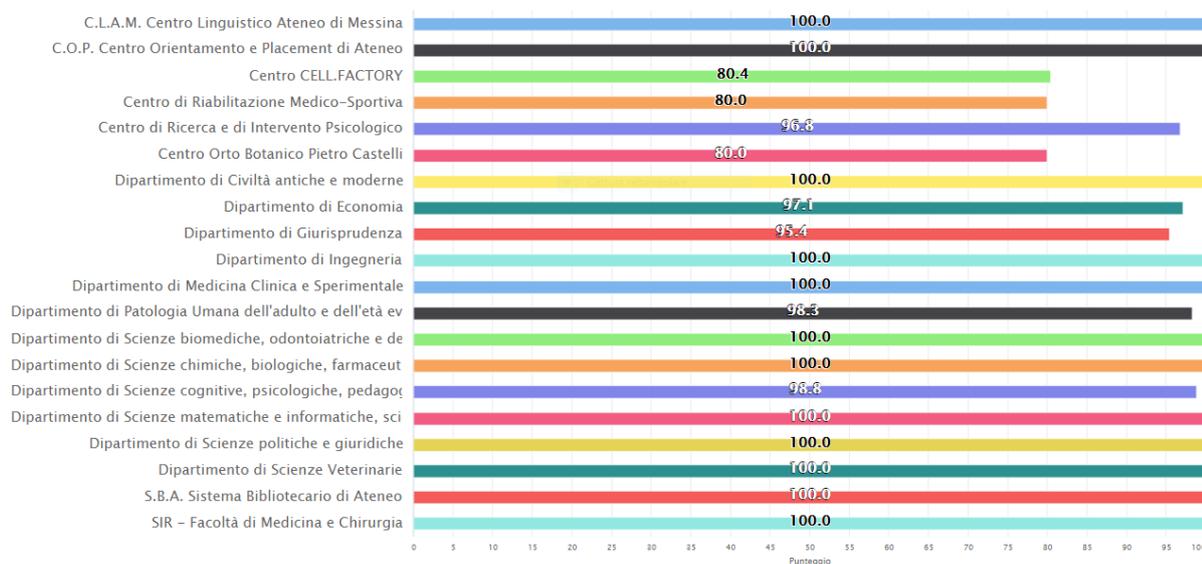
I risultati degli obiettivi operativi riferiti a ciascuna Struttura di primo livello (come previsto dal SMVP2020) determinano, a seguito delle attività di misurazione e valutazione, i valori di Performance organizzativa di struttura. Nelle Figure 17 e 18 vengono riportati specificatamente tali valori riferiti alle Strutture dell'Amministrazione Centrale e alle Strutture Amministrative Decentrate.

Figura 17- Performance Organizzativa Strutture dell'Amministrazione Centrale



Fonte – Piattaforma UniPerformance 2020

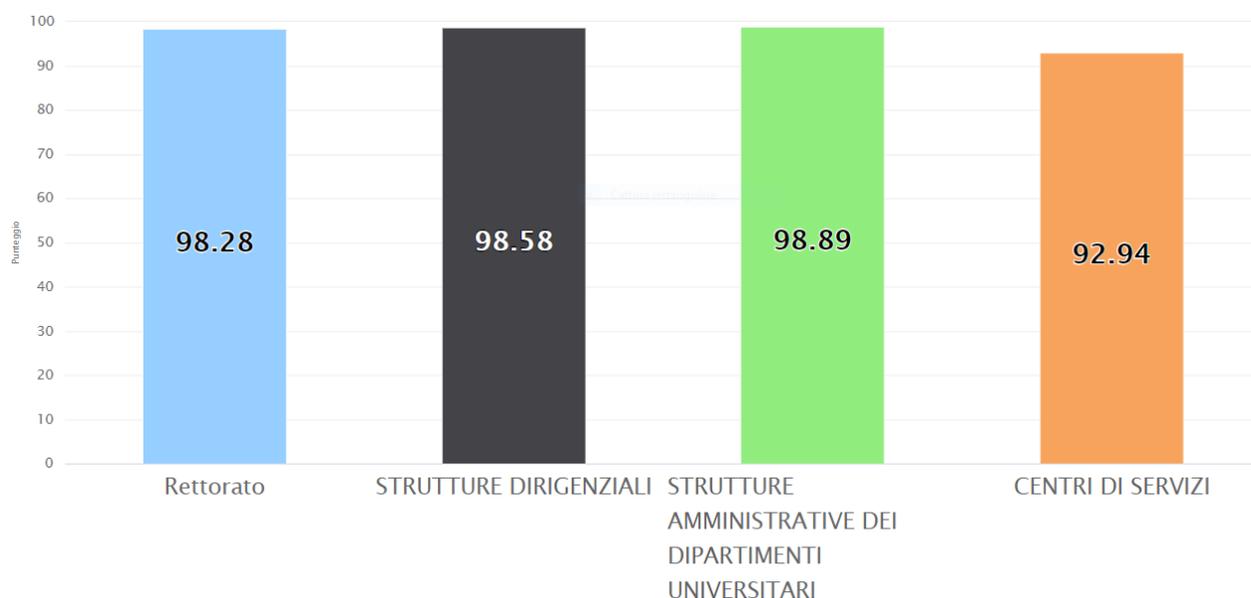
Figura 18 - Performance Organizzativa Strutture Amministrative Decentrate



Fonte – Piattaforma UniPerformance 2020

In *Figura 19*, invece, si riporta il valore complessivo della Performance organizzativa per macrostrutture, secondo l'aggregazione prevista dal SMVP2020, ossia quella riguardante il Rettorato, le Strutture Dirigenziali, i Centri di Servizio e, infine, le Strutture Amministrative dei Dipartimenti.

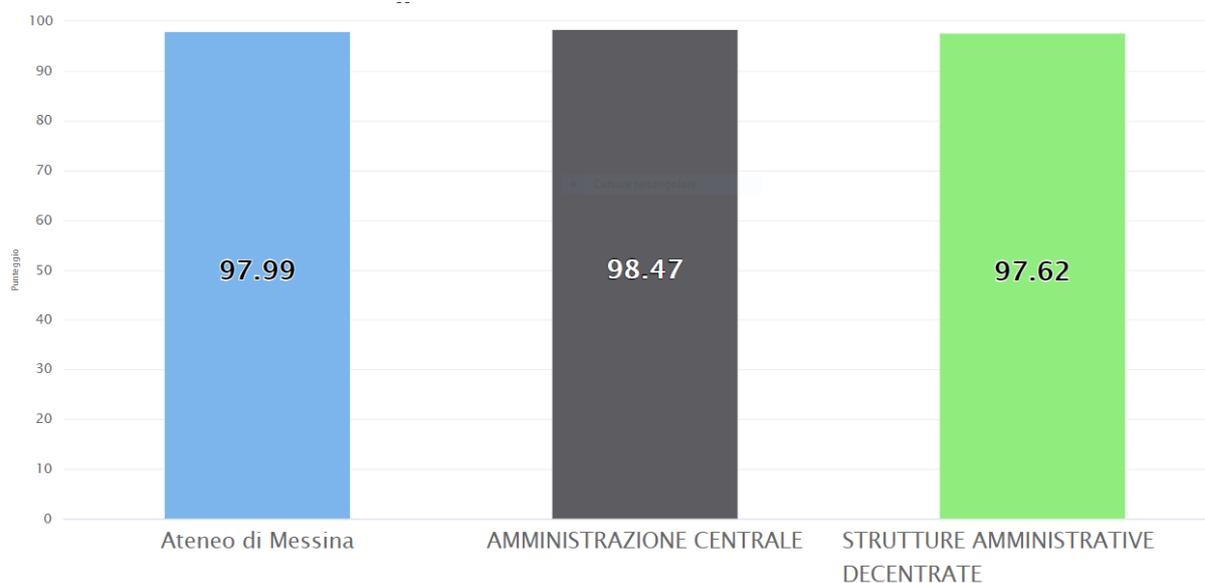
Figura 19 - Performance Organizzativa per macrostruttura



Fonte – Piattaforma UniPerformance 2020

Più in generale, si riportano in *Figura 20* i risultati di Performance organizzativa riferibili all'Amministrazione Centrale nel suo complesso (Rettorato e Strutture Dirigenziali) e alle Strutture Decentrate dell'Ateneo (Strutture Amministrative dei Dipartimenti Universitari e Centri di Servizi), utili anche per la valutazione della Performance individuale del Direttore Generale effettuata secondo le procedure previste dal SMVP.

Figura 20 - Performance Organizzativa dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture Decentrate



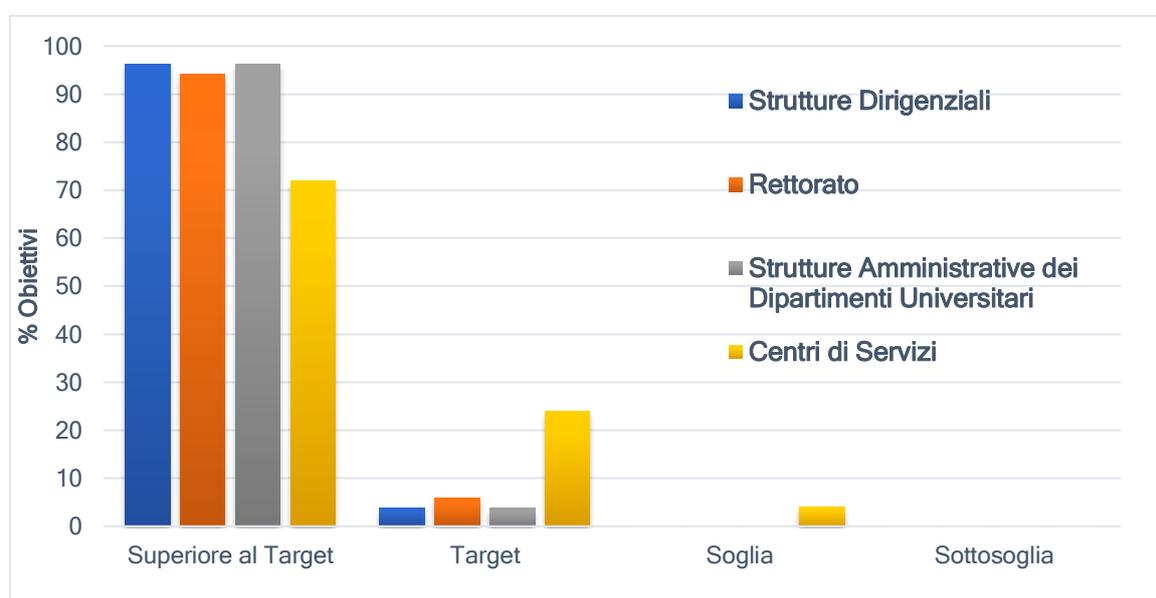
Fonte – Piattaforma UniPerformance 2020

La Performance Organizzativa dell'Ateneo, nel suo complesso raggiunge, quindi, nell'anno 2020, un valore di 97.99.

Per maggiore dettaglio, in **Allegato 3** si riporta la tabella con i punteggi di valutazione dei singoli obiettivi operativi assegnati alle varie Strutture dell'Ateneo.

Al fine di fornire indicazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle varie strutture dell'Ateneo, la *Figura 21* evidenzia che, complessivamente, gli obiettivi assegnati alle varie strutture dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture Amministrative dei Dipartimenti Universitari hanno raggiunto valori *superiori al target* per una percentuale compresa tra il 94% e il 96% e *valori target* per percentuali comprese tra il 4% e il 6%; nessun obiettivo è risultato essere sottosoglia. Con riferimento ai Centri di Servizi il 72% ha raggiunto valori superiori al target, il 24% target, mentre il soltanto il 4% è risultato inferiore alle attese (Soglia).

Figura 21 - Grado di raggiungimento obiettivi organizzativi per classi di contributo



Fonte – Elaborato da dati Piattaforma UniPerformance 2020

2.3.4. Esito degli obiettivi di customer satisfaction, comuni e trasversali

Nell'ambito degli obiettivi di Performance organizzativa di struttura l'Amministrazione ha voluto riconoscere rilevanza agli obiettivi di *customer satisfaction*, a quelli comuni e a quelli aventi natura di obiettivi trasversali, ovvero condivisi da più strutture. Di tali obiettivi di seguito si riporta un dettaglio dei risultati raggiunti.



Obiettivi di customer satisfaction

Al fine di valorizzare al meglio i sistemi d'indagine d'Ateneo, sono stati inseriti nel *Piano Integrato della Performance 2020-2022* obiettivi di Performance Organizzativa di Struttura la cui misurazione di risultato avviene attraverso indicatori di *customer satisfaction*.

In via sperimentale, per l'anno 2020, la misurazione, attraverso indicatori di *customer satisfaction*, è stata effettuata sulla base delle rilevazioni correlate alle indagini del progetto *Good Practice*, per quanto riguarda la Performance Organizzativa dei Dipartimenti Amministrativi e di alcuni Centri di Servizio, e dei questionari *Almalaurea* per i Dipartimenti.

Inoltre, al fine di promuovere strumenti di *customer satisfaction* interni all'Ateneo, è stato assegnato a ciascun Dirigente, nell'ambito del Piano 2020-2022, un obiettivo individuale avente come finalità la "Promozione dei sistemi di customer satisfaction di Ateneo per la struttura di propria competenza".

Nell'ambito della Performance Organizzativa, la qualità dei servizi erogati dai Dipartimenti Amministrativi e da alcuni Centri di Servizi è stata valutata attraverso indicatori di *customer satisfaction* espressi in funzione degli esiti dei questionari somministrati nell'ambito delle indagini del progetto *Good Practice* promosso dal Politecnico di Milano, a cui l'Ateneo partecipa dal 2015 insieme a circa 30 Università. In linea con le modalità di elaborazione dei dati utilizzata dal Politecnico di Milano per la gestione delle reportistiche del progetto per le varie Università, la misurazione di tali indicatori di *customer satisfaction* si è basata sui giudizi espressi su scala 1-6 (1 Completamente in disaccordo - 6 Completamente d'accordo) con riferimento all'ultima domanda di controllo sulla soddisfazione complessiva per il supporto ricevuto nel servizio d'interesse ha raggiunto un risultato superiore al target. Nelle indagini sono state coinvolte le tre principali categorie

di stakeholder, ovvero, gli studenti, distinti per studenti iscritti al primo anno (STUD I) e studenti iscritti agli anni successivi (STUD SUCC), il personale docente, i dottorandi e gli assegnisti (DDA) e il personale tecnico-amministrativo (PTA), chiamati ad esprimere il proprio giudizio con questionari predisposti *ad hoc* e distinti per ciascuna categoria di utenti. I servizi amministrativi e di supporto, rilevanti per l'indagine, sono stati per il 2020: *Amministrazione e gestione personale, Approvvigionamenti e servizi logistici, Comunicazione, Sistemi informatici, Supporto alla didattica, Supporto alla ricerca, Biblioteche, Contabilità, Orientamento in entrata, Diritto allo studio, Orientamento in uscita, Internazionalizzazione*. La *Tabella 17* indicata, inoltre, le strutture coinvolte e le categorie di utenti interessati dal servizio.

Tabella 17. Progetto Good Practice: strutture e servizi oggetto d'indagine, categorie di utenti e indicatori di customer satisfaction scelti nell'ambito della Performance Organizzativa di struttura (PIP 2020-2022).

Performance Organizzativa di struttura	Servizi oggetto d'indagine (Progetto Good Practice)	Categorie di utenti	Indicatori (Giudizio da 1 a 6)
<i>CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici</i>	Servizi informatici	STUD I, STUD SUCC, DDA, PTA	Media dei giudizi complessivi espressi da STUD I, STUD SUCC, DDA, PTA
<i>Sistema Bibliotecario di Ateneo</i>	Biblioteca	STUD I, STUD SUCC, DDA	Media dei giudizi complessivi espressi da STUD I, STUD SUCC, DDA, PTA
<i>Centro Orientamento e Placement</i>	Orientamento in entrata Job Placement	STUD I (Orientamento in entrata) STUD SUCC (Job Placement)	Media dei giudizi complessivi espressi da STUD I e STUD SUCC per entrambi i servizi
<i>U. ORG. Comunicazione</i>	Comunicazione	STUD I, STUD SUCC, DDA, PTA	Media dei giudizi complessivi espressi da STUD I, STUD SUCC, DDA, PTA
<i>D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie</i>	Contabilità	PTA	Media dei giudizi complessivi espressi da PTA
<i>D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane</i>	Gestione del Personale	DDA, PTA	Media dei giudizi complessivi espressi da DDA, PTA
<i>D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione</i>	Supporto alla Ricerca	DDA	Media dei giudizi complessivi espressi da DDA
<i>D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione</i>	Internazionalizzazione	STUD SUCC	Media dei giudizi complessivi espressi da STUD SUCC

Per la misurazione dei risultati è stata definita: una “situazione iniziale”, il “risultato atteso” e il “risultato raggiunto”. La “situazione iniziale” corrisponde alla media dei giudizi, per ciascun servizio erogato, calcolata utilizzando gli esiti delle indagini del progetto Good Practice per l’anno 2017 e 2018. Per il “risultato atteso”, sono stati definiti nel Piano Integrato della Performance 2020-2022 i valori di Soglia, Target ed Eccellenza da tenere in considerazione.

Nella *Tabella 18* si riportano gli esiti utilizzati per misurare l’indicatore e stabilire i valori Target o Eccellenza o, nel caso in cui l’esito sui giudizi espressi è inferiore alle attese, valori Soglia o Sottosoglia.

Tabella 18- Progetto Good Practice: esito indicatori di customer satisfaction

		Progetto Good Practice						
		Soddisfazione complessiva in riferimento al servizio (Giudizi da 1 a 6)						
Struttura	Servizi oggetto d'indagine	Situazione iniziale	Risultato atteso (media 2019-2020)			Risultato raggiunto	Esito	Punteggio obiettivo di customer satisfaction
		media 2017-2018	Soglia	Target	Eccellenza	media 2019-2020		
CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	<i>Sistemi informatici</i>	3,69	>3,49	3,69	>3,79	4,08	Eccellenza	100
Sistema Bibliotecario di Ateneo	<i>Biblioteche (*)</i>	4,11	>3,71	> 3,91	>4,11	4,28	Eccellenza	100
Centro Orientamento e Placement	<i>Orientamento entrata</i>	3,27	>3,07	3,27	>3,37	3,63	Eccellenza	100
Centro Orientamento e Placement	<i>Job Placement</i>	3,15	>2,95	3,15	>3,25	3,31	Eccellenza	100
U. ORG. Comunicazione	<i>Comunicazione</i>	3,48	>3,28	3,48	>3,58	3,92	Eccellenza	100
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	<i>Contabilità</i>	4,42	>4,22	4,42	>4,52	4,60	Eccellenza	100
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	<i>Gestione del Personale</i>	3,91	>3,71	3,91	>4,01	4,17	Eccellenza	100
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	<i>Supporto ricerca</i>	3,71	>3,51	3,71	>3,81	4,16	Eccellenza	100
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	<i>Internaz. (**)</i>	3,59	-	-	-	-	-	-
(*) Rimodulato per l’anno 2020 come da decreto D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020.								
(**) Eliminato per l’anno 2020 come da decreto D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020.								

Fonte: Elaborazione UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting

Gli esiti qui rappresentati incidono sulla performance organizzativa dei Dipartimenti Amministrativi e dei Centri, di cui *infra*, ai quali gli obiettivi di customer sono stati assegnati, con un peso pari a 2 su 5 (in via sperimentale per il 2020).

Per quanto riguarda le valutazioni di *customer satisfaction* sulla qualità dei servizi erogati dai Dipartimenti universitari, sono stati assegnati, nel Piano Integrato, obiettivi operativi la cui misurazione di risultato è legata agli esiti delle indagini condotte dal *Consorzio Almalaurea* sul “Profilo dei laureati”. La rilevazione dell’opinione dei laureati avviene attraverso questionari somministrati agli studenti al termine del loro percorso universitario. Le domande riguardano

differenti aspetti della soddisfazione generale dei laureati sull'esperienza universitaria compiuta ed in via sperimentale, per l'anno 2020, l'Ateneo ha selezionato indicatori di *customer satisfaction* correlati all'esito delle risposte alla domanda "Sono complessivamente soddisfatto del corso di laurea". In particolare, con riferimento a ciascun Dipartimento, l'indicatore "Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio rispetto al totale degli intervistati" ha tenuto conto delle risposte "decisamente si" e "più si che no".

Per ogni indicatore è stata definita una "situazione iniziale", corrispondente alla media dei valori percentuali relativi alle indagini Almalaurea 2018 (laureandi dell'a.s. 2017) e Almalaurea 2019 (laureandi dell'a.s. 2018), il "risultato atteso" e "il risultato raggiunto", questi ultimi corrispondenti alla media dei valori percentuali relativi alle indagini Almalaurea 2020 (laureandi dell'a.s. 2019) e Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020).

In particolare, con riferimento al "risultato atteso" sono stati definiti nel Piano Integrato, così come rimodulato dal decreto D.D. n. 126076 del 10/12/2020, i valori di Soglia, Target ed Eccellenza.

In Tabella 19 si riporta l'esito delle indagini Almalaurea 2019 e 2020 ("risultato raggiunto"), confrontato con la "situazione iniziale" e il "risultato atteso", al fine di misurare - per ciascun Dipartimento - l'indicatore di *customer satisfaction*, ovvero di stabilire se sono stati raggiunti valori Target o Eccellenza oppure se sono presenti delle criticità sulla soddisfazione espressa (valori Sottosoglia o Soglia).

Tabella 19 - Indagine Almalaurea: esito indicatori di customer satisfaction 2020

Dipartimenti	Percentuale laureandi complessivamente soddisfatti del corso di laurea (media delle risposte "decisamente si" e "più si che no")						Punteggio obiettivo di customer satisfaction
	Situazione iniziale	Risultato atteso (*) (Media biennio 2019-2020)			Risultato raggiunto	Esito	
	Media 2017-2018	Soglia	Target	Eccellenza	Media 2019-2020		
Civiltà antiche e moderne	89,3	>86,3	≥ 87,8 e ≤90,3	>90,3	91,7	Eccellenza	100
Economia	92,2	>89,2	≥ 90,7 e ≤93,2	>93,2	93,1	Target	80
Giurisprudenza	87,2	>84,2	≥ 85,7 e ≤88,2	>88,2	89,0	Eccellenza	100
Ingegneria	80,6	>77,6	≥ 79,1 e ≤81,6	>81,6	87,3	Eccellenza	100
Medicina clinica e sperimentale	89,4	>86,4	≥ 87,9 e ≤90,4	>90,4	92,2	Eccellenza	100
Patologia umana dell'adulto e dell'età evolutiva" Gaetano Barresi"	85,2	>82,2	≥ 83,7 e ≤86,2	>86,2	91,6	Eccellenza	100
Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	85,1	>82,1	≥ 83,6 e ≤86,1	>86,1	91,8	Eccellenza	100
Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche ed ambientali	85,8	>82,8	≥ 84,3 e ≤86,8	>86,8	90,9	Eccellenza	100
Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	91,3	>88,3	≥ 89,8 e ≤92,3	>92,3	93,1	Eccellenza	100
Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della Terra	86,5	>83,5	≥ 85 e ≤87,5	>87,5	87,7	Eccellenza	100
Scienze politiche e giuridiche	91,4	>88,4	≥ 89,9 e ≤92,4	>92,4	94,4	Eccellenza	100
Scienze veterinarie	71,2	>68,2	≥ 69,7 e ≤72,2	>72,2	86,7	Eccellenza	100

(*) Rimodulati per l'anno 2020 come da decreto D.D. n. 126076 del 10/12/2020.

Fonte: Elaborazione UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting

Gli esiti qui rappresentati incidono sulla performance organizzativa di ogni singolo Dipartimento con un peso pari a 2 su 5 (in via sperimentale per il 2020). Si evidenzia, inoltre, che alcuni Dipartimenti, nell'ambito dei Piani Triennali, hanno previsto ulteriori obiettivi di customer con indicatori legati alla stessa indagine AlmaLaurea e riguardanti diversi aspetti dell'esperienza universitaria.

Obiettivi comuni: anticorruzione e trasparenza

Nell'ambito della linea trasversale *“Incentivare le azioni volte alla prevenzione della corruzione e alla promozione della trasparenza”*, l'Ateneo ha definito come obiettivo strategico quello di *“Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza”*.

Il sistema di gestione del rischio di corruzione implementato dall'Ateneo messinese si basa sui principi che guidano l'attività di Risk Management (UNI ISO 31000:2010), dalla fase di mappatura dei processi organizzativi alla valutazione del rischio corruttivo e del suo relativo trattamento. Coerentemente con le indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, l'Ateneo ha realizzato un sistema a due livelli, ampiamente descritto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020-2022, al quale si rinvia. Il primo livello è costituito dall'attività di automonitoraggio da parte delle strutture responsabili dei processi e della prevenzione dei rischi. L'attività è organizzata parallelamente al Piano della Performance, in quanto tale automonitoraggio viene assegnato quale obiettivo operativo comune a tutte le Strutture.

Per un'efficace ed efficiente azione di controllo, a tale monitoraggio è seguita, in questi ultimi anni, un'azione strutturata di audit di secondo livello, con una verifica tecnico-operativa delle misure di prevenzione della corruzione in grado di fornire al RPCT indicazioni utili al fine di ottenere standard omogenei e di qualità per le fasi riguardanti il monitoraggio/rendicontazione. In particolare, l'attività dell'Internal Audit svolta ha consentito, nel 2020, la verifica dell'implementazione delle misure c.d. ulteriori di prevenzione della corruzione, mirate alla riduzione dell'indice di priorità per i rischi sopra soglia FMEA.

Per quanto riguarda, la Trasparenza, l'Università, consapevole che essa possa svolgere un ruolo fondamentale come misura generale per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità, ha adottato processi e misure volte a garantire nell'azione amministrativa sempre maggiori livelli di trasparenza. Anche in tal caso, la correlazione diretta tra misure di trasparenza e obiettivi di Performance organizzativa ha facilitato un adeguato monitoraggio e il successivo controllo. Come per l'anticorruzione, il sistema adottato dall'Ateneo si fonda, infatti, su due diversi livelli, affidati l'uno all'automonitoraggio, rafforzato all'assegnazione alle strutture di obiettivi da rendicontare, l'altro all'attività di verifica e controllo di secondo livello svolta dagli uffici della Direzione Generale di supporto al RPCT. Tale controllo viene realizzato secondo un preciso cronoprogramma, articolato in fasi temporali, che si concludono con l'invio di report al RPCT, necessari ed utili per avviare azioni correttive. Il modello di riferimento utilizzato, nel 2020, per stabilire l'adeguatezza dei dati pubblicati è stato l' allegato alla delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, che dettaglia i dati da pubblicare sulla base del decreto legislativo n. 33/2013. Sulla base di tale griglia di riferimento, con il monitoraggio di II livello, si è, quindi, analizzato nel dettaglio l'effettiva corrispondenza, nella forma e nel contenuto, dei dati pubblicati su amministrazione trasparente del sito web con lo schema ANAC, con gli adattamenti necessari per la

specificità dell'amministrazione universitaria. Inoltre, sono stati effettuati controlli ulteriori, a campione, incrociando i dati pubblicati sul web con i dati ricavabili dal registro di protocollo.

In tale sistema di gestione, pertanto, la correlazione diretta tra misure relative all'anticorruzione e trasparenza con gli obiettivi di performance organizzativa e individuale (dirigenza) ha orientato sicuramente l'organizzazione pubblica verso un miglioramento della performance, dal punto di vista della cultura organizzativa, della legalità e dell'accountability.

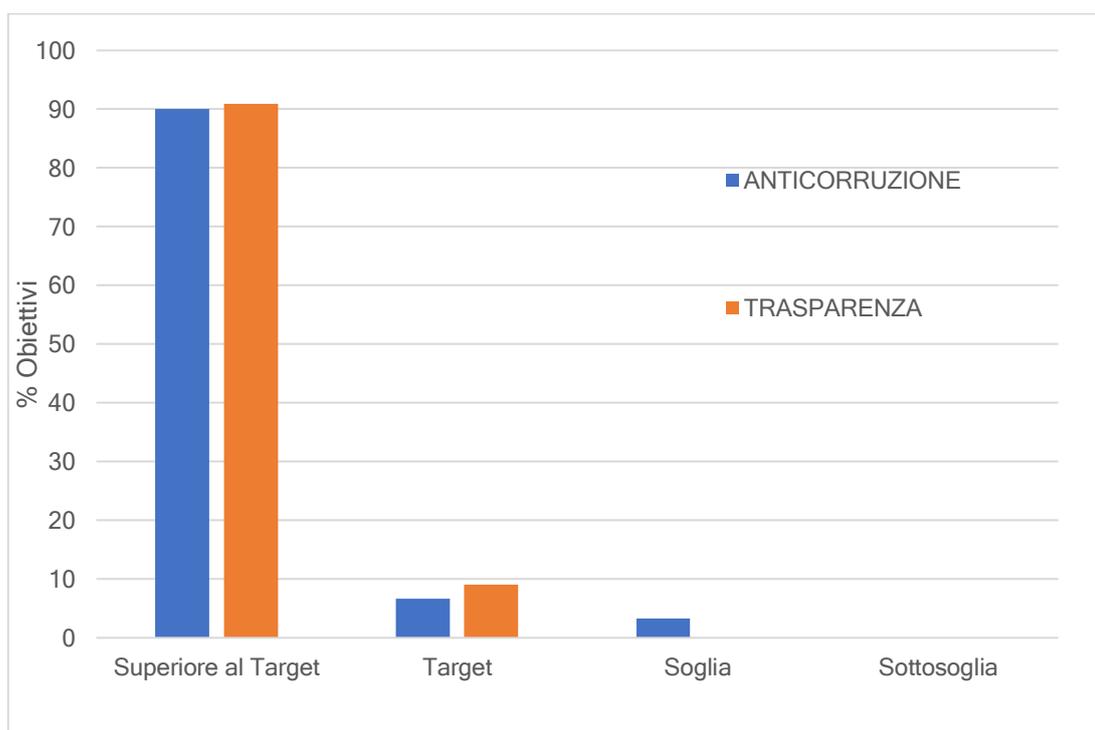
Nello specifico, anche per il 2020, sono stati previsti obiettivi operativi sotto la duplice forma di obiettivi di performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. 150/2009 novellato dal D.Lgs n.74/2017) e di performance individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009 novellato dal D.Lgs n.74/2017).

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

- Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente;
- Monitoraggio di II livello degli obblighi di trasparenza (come da tabella allegata al PTCT 2020-2022) e Reportistica al RPCT.

Tali obiettivi, nell'ambito dell'intera gamma di obiettivi del *Piano Integrato della Performance 2020-2022*, rappresentano, inoltre, obiettivi comuni alla quasi totalità delle strutture dell'Amministrazione Centrale, dei Centri e dei Dipartimenti.

Figura 22 - Grado di raggiungimento obiettivi comuni per classi di contributo



Fonte: Elaborazione UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting su dati Piattaforma UniPerformance 2020

Rispetto ai risultati raggiunti solo una percentuale esigua pari a 3.33% risulta non aver raggiunto il valore target.

Nel complesso tali risultati dimostrano che la gestione del rischio corruttivo e del sistema di trasparenza hanno creato e protetto valore, favorendo il miglioramento dell'Organizzazione e

testimonia che la previsione di obiettivi operativi in materia è utile per indirizzare l'Amministrazione tanto verso un miglioramento della performance, dal punto di vista dei risultati perseguibili per la legalità e l'accountability, quanto verso una maggiore efficacia dell'intero processo di gestione del rischio corruzione e dei processi che assicurano una sempre maggiore trasparenza all'Ateneo.

Obiettivi trasversali

Con riferimento agli obiettivi "trasversali", il cui raggiungimento prevede la cooperazione di più Strutture, gli esiti della valutazione finale rilevano che su un totale di 16 obiettivi assegnati ad alcune strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizi, hanno tutti raggiunto valori superiori ai target prefissati ad inizio anno, grazie anche all'efficacia della collaborazione sinergica tra le strutture coinvolte.

2.3.5. Esito degli obiettivi individuali

Gli obiettivi individuali dei Dirigenti dell'Ateneo per l'anno 2020, individuati nel *Piano Integrato della Performance 2020-2022*, riguardano le linee strategiche relative all'efficienza gestionale e alla prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza.

Più in dettaglio, gli obiettivi individuali, assegnati ai Dirigenti, per l'anno 2020, sono stati:

1. *“Rispetto dei tempi di esecuzione delle delibere, anche in ragione della priorità attribuita dal Rettore e/o dal Direttore Generale”*;
2. *“Promozione dei sistemi di customer satisfaction di Ateneo per la struttura di propria competenza”*;
3. *“Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione”*.

Con riferimento al primo obiettivo individuale, al fine di assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative, è stato richiesto ai Dirigenti il *“Rispetto dei tempi di esecuzione delle delibere, anche in ragione della priorità attribuita dal Rettore e/o dal Direttore Generale”*. A tale obiettivo sono stati attribuiti due indicatori, il primo temporale (peso 50%), che misura il tempo di avvio dell'esecuzione della delibera con emissione del primo atto, ed il secondo qualitativo (peso 50%), che, tramite apposita relazione del Dirigente, intende misurare la qualità delle attività svolte con riferimento al conseguimento dell'obiettivo medesimo.

In attesa della piena operatività della Piattaforma realizzata per tale monitoraggio, l'indicatore è stato calcolato sulla base dell'analisi effettuata dall'U.Op. *Monitoraggio Delibere* dell'U.C.T. *Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting*, facendo riferimento alle delibere di competenza dei Dipartimenti Amministrativi alla luce dei prospetti trasmessi dalle singole strutture nell'ambito delle attività di monitoraggio effettuate in corso d'anno e della rendicontazione finale degli obiettivi di performance.

L'indicatore *“Tempo di avvio dell'esecuzione della delibera con adozione del primo atto”* è stato calcolato come segue:

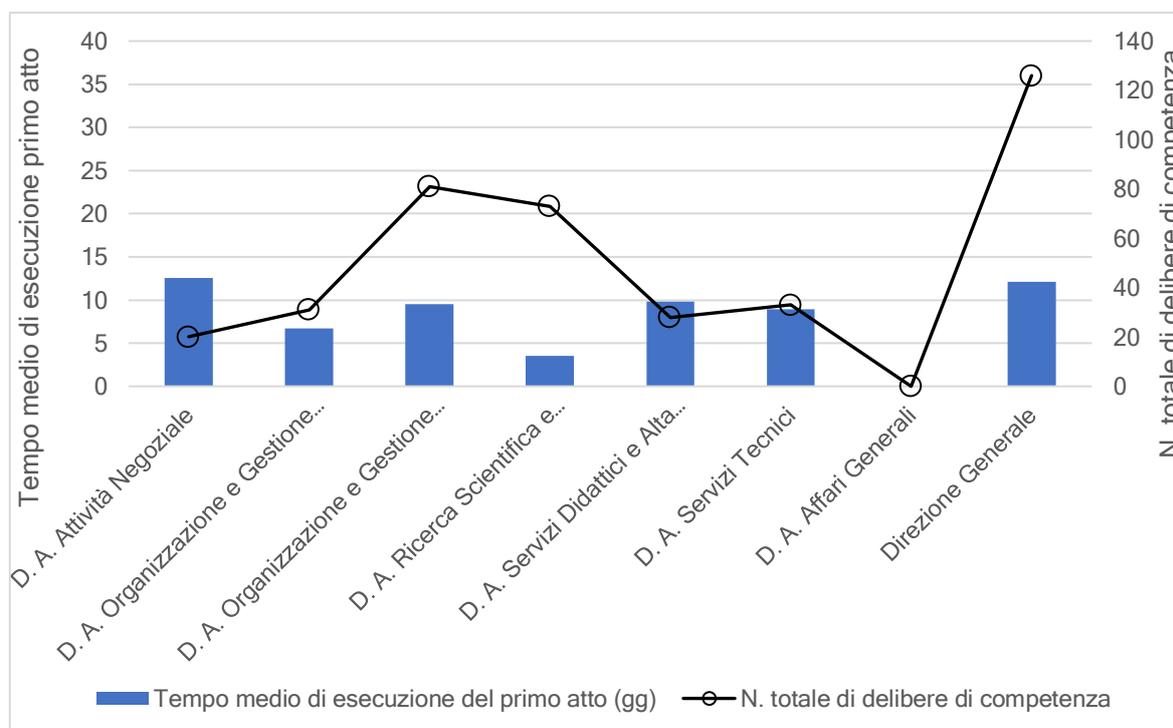
- Calcolo del *“tempo di avvio dell'esecuzione di ciascuna delibera con adozione del primo atto”* inteso come numero di giorni intercorrenti tra la data di assegnazione della delibera alla singola struttura dirigenziale (tramite protocollo) e la data del primo atto di esecuzione della medesima;

- Successivamente si è proceduto a calcolare, per ciascuna struttura dirigenziale e sulla base delle delibere di effettiva competenza, la media aritmetica del “tempo di avvio dell’esecuzione di ciascuna delibera con adozione del primo atto”.

È opportuno precisare che il valore dell’indicatore relativo all’obiettivo individuale del Direttore Generale è stato calcolato considerando tutte le delibere delle Strutture Dirigenziali (Attività Negoziali, Risorse Umane, Risorse Finanziarie, Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione, Servizi Didattici e Alta Formazione, Direzione Generale). Per il computo dei giorni sono stati considerati esclusivamente i giorni lavorativi, con esclusione - quindi - di tutti i giorni festivi, delle chiusure programmate e/o relative all’emergenza covid.

Di seguito una sintesi dei tempi medi di avvio dell’esecuzione delle delibere con adozione del primo atto, per ciascuna struttura dirigenziale, e il dettaglio del numero delle delibere di competenza.

	N. totale di delibere di competenza	Tempo medio di esecuzione del primo atto (gg)
D. A. Attività Negoziale	20	12,55
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	31	6,68
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	81	9,51
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	73	3,56
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	28	9,82
D. A. Servizi Tecnici	33	8,91
D. A. Affari Generali	-	-
Direzione Generale	126	12,11
Direttore Generale	392	9,14



Fonte: Elaborazione UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting

Nell’ottica di promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell’Ateneo, ai Dirigenti è stato assegnato un secondo obiettivo individuale riguardante la “*Promozione dei sistemi di customer satisfaction di Ateneo per la struttura di propria competenza*”. L’obiettivo ha previsto un unico indicatore, di tipo qualitativo, con il quale si sono valutati gli esiti dell’attività svolta in tale ambito nell’anno 2020.

I Dirigenti, presso le loro Direzioni, hanno dato impulso e coordinato indagini, spesso strutturate con apposite piattaforme, da cui sono derivate efficaci analisi che hanno evidenziato possibili proposte migliorative dei servizi resi.

Presso il *Dipartimento Ricerca e Internazionalizzazione* si è ritenuto di monitorare sotto il profilo del gradimento, i processi rispetto ai servizi “Attività di supporto alla presentazione di proposte progettuali nell’ambito di bandi di finanziamento MUR FISR COVID” e “Servizio di supporto amministrativo-contabile offerto in fase di gestione dei progetti finanziati su fondi strutturali e nazionali”. I questionari sono stati implementati ed erogati tramite piattaforma *LimeSurvey* dalla Commissione Customer di Ateneo nel corso del 2020. Le risultanze acquisite evidenziano un alto grado di gradimento dei servizi oggetto di indagine (livello globale di soddisfazione 4,57 su un parametro 1-5). Nessuna specifica criticità è stata rilevata dal campione di utenti intervistato rispetto ai servizi oggetto di indagine ma, nell’ottica di apportare un miglioramento ai processi decisionali del Dipartimento e all’efficientamento gestionale, il Dipartimento in questione ha ritenuto utile agire sul dato inespresso (occulto), ovvero quello ricavabile dagli intervistati che, pur avendo partecipato all’indagine, non hanno espresso il gradimento richiesto in quanto “non erano a conoscenza dell’esistenza del servizio”. Tale dato ha suggerito di progettare nuove misure di *communication* e *dissemination* del servizio di Supporto, anche attraverso la promozione di incontri dedicati (briefing), destinati a utenti “target”.

Il *Dipartimento Affari Generali* ha predisposto, invece, una piattaforma informatica dedicata alla rilevazione della *customer satisfaction* per una pluralità di servizi erogati. In tale contesto è stato effettuato uno studio finalizzato al confronto tra diverse piattaforme open source disponibili che ha portato alla scelta ed installazione della piattaforma *LimeSurvey*. La succitata piattaforma, è stata destinata tanto alla rilevazione della customer per i servizi in atto erogati dal Dipartimento (vigilanza, pulizia, ristoro e telefonia) nei confronti del personale, ma potrà in futuro essere utilizzata per una successiva rilevazione per i servizi erogati nei confronti degli studenti, quali quelli relativi al trasporto, ai servizi sportivi, nonché, - indagine mai presa in considerazione fino ad oggi -, quelli relativi alla verifica della percezione di una loro partecipazione più consapevole alle attività degli Organi di Garanzia nei quali è prevista la loro rappresentanza (ad es. il Comitato Unico di Garanzia e il Consiglio degli studenti). In totale, nel 2020, per il questionario rivolto ai dipendenti sui servizi di pulizia, vigilanza e ristoro sono stati invitati a partecipare 3.135 utenti e di questi 459 hanno ultimato l’indagine per un totale, quindi, del 14,64%. I dati rilevati in merito ai servizi di telefonia fissa indicano un buon grado di soddisfazione che va da un minimo dell’82% ad un massimo dell’88%. Per quanto riguarda i servizi di vigilanza, con riferimento al grado di sicurezza percepito, all’innovazione e al miglioramento di tali servizi, viene rilevato un grado di insoddisfazione misurato intorno al 25% circa. Allo stesso modo per i servizi di pulizia, l’indagine indica un grado di insoddisfazione che si attesta intorno al 30% circa dei soggetti intervistati. Per quanto riguarda, infine, il servizio di ristoro, la percentuale degli utenti che ne usufruisce è relativamente esigua, attestandosi solo intorno al 17% degli intervistati. In quest’ultimo caso l’indagine rileva che,

relativamente agli indicatori che riguardano l'aspetto dei locali, della pulizia degli stessi, della cortesia e disponibilità del personale, l'utenza risulta abbastanza soddisfatta, raggiungendosi una percentuale di risposte positive che si attesta intorno al 85%. Dall'indagine ne è derivata un'attenta analisi della criticità e una dettagliata esamina di proposte migliorative da pianificare.

Anche il *Dipartimento Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie* ha condotto nel 2020 un'indagine sui servizi di supporto amministrativo contabile erogati al fine di valutarne l'efficacia percepita dagli utenti rappresentati dal personale T/A interessato dall'erogazione dei servizi e nell'ottica di riprogettazione e miglioramento delle Performance. Alla redazione di un apposito questionario dedicato alla verifica dei livelli di efficacia e di efficienza dei servizi di natura amministrativo-contabile di competenza, è seguita la fase di erogazione su piattaforma *Limesurvey*. Nell'arco temporale di somministrazione, sono state condotte attività di promozione dello strumento di customer e di efficace comunicazione e coinvolgimento degli utenti interessati così da aver raggiunto un tasso di risposta pari al 37,2%. La positività del giudizio espresso dall'utenza intervistata lascia comunque spazio a margini di miglioramento oggetto di una successiva programmazione e pianificazione.

Il terzo e ultimo obiettivo individuale ha riguardato il "*Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione*", valutato attraverso un indicatore temporale (peso 50%) ed un indicatore qualitativo (peso 50%), che tiene conto della qualità del monitoraggio svolto dal Dirigente. Tale obiettivo individuale è stato assegnato ai Dirigenti in considerazione del fatto che il management pubblico svolge un ruolo molto importante, essendo richiesto ai Dirigenti un significativo contributo per l'effettiva adozione del Piano Anticorruzione e per dare compita realizzazione al modello a rete, in cui il RPCT può esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento anche attraverso la responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione.

3. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

3.1. La Performance individuale

La misurazione e valutazione della Performance Individuale riguarda tutto il personale tecnico-amministrativo e, nella sua determinazione, tiene conto del risultato della Performance Organizzativa della Struttura di appartenenza, degli obiettivi individuali, eventualmente assegnati, e dei comportamenti organizzativi. Il peso di ciascuno di tali elementi varia a seconda della posizione e del ruolo ricoperto all'interno dell'Organizzazione.

Il Direttore Generale ha effettuato la valutazione finale degli obiettivi organizzativi di struttura a seguito del processo di rendicontazione e di validazione dei Responsabili delle Strutture di I livello sulla piattaforma informatica dedicata *UniPerformance2020*.

La valutazione dei risultati degli obiettivi individuali, assegnati - secondo quanto previsto dal *Piano Integrato della Performance 2020-2022* - al Direttore Generale e ai Dirigenti dei Dipartimenti Amministrativi, è stata effettuata rispettivamente dal CdA, su proposta del NdV, e dal Direttore Generale stesso.

Per la valutazione del comportamento organizzativo del personale tecnico-amministrativo, il Direttore Generale - per i Dirigenti - e i Dirigenti e i Responsabili delle Strutture di I livello – per il proprio personale di competenza - hanno compilato sull'apposita piattaforma le schede di comportamento utilizzando i parametri ampiamente descritti nel SMVP 2020 e differenziati sulla base della posizione e del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

3.2. La Performance Individuale del Direttore Generale

Il SMVP 2020 prevede che la valutazione della Performance individuale del Direttore Generale, in quanto dirigente di vertice amministrativo, coerentemente con le norme, venga proposta dal Nucleo di Valutazione al C.d.A., sentito il Rettore in particolare per quanto riguarda i comportamenti organizzativi. In linea con tale previsione, il Direttore Generale ha esposto i risultati conseguiti in apposite relazioni nelle quali ha dato conto delle attività svolte e dei risultati raggiunti secondo gli indicatori e i target previsti.

Il Nucleo di Valutazione, sulla base della documentazione trasmessa, delle informazioni e dei giudizi acquisiti, sentito il Magnifico Rettore, ha proposto al C.d.A la valutazione della performance individuale del Direttore Generale, per l'anno 2020, determinata tenendo conto dei pesi delle relative componenti previste dal Sistema.

Una novità introdotta nell'SMVP2020 è l'incidenza della performance organizzativa istituzionale sulla valutazione di risultato del Direttore Generale; tale incidenza, in quanto applicata in via sperimentale, risulta pari al 5%.

Si riporta in *Tabella 19* il punteggio finale di Performance Individuale del Direttore Generale. A tal riguardo, si precisa che, rispetto alla proposta di valutazione formulata dal NdV, i punteggi relativi alla Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo (Amministrazione Centrale e Strutture Decentrate) hanno subito una leggera variazione in aumento a seguito delle procedure di conciliazione così come previste al cap.4 dell'SMVP2020. Tale variazione non ha in alcun modo

interessato la valutazione sugli obiettivi di comportamento effettuata dal Nucleo di Valutazione né incide in alcun modo sull'erogazione del premio al Direttore Generale.

Tabella 19 – Risultati di Performance individuale del Direttore Generale

	Performance Organizzativa istituzionale	Performance Organizzativa dell'Amministrazione Centrale	Performance Organizzativa delle Strutture Decentrate	Obiettivi Individuali	Comportamento Organizzativo	Punteggio di Performance Individuale
<i>Punteggio</i>	82,86	98,47	97,62	100	92	96,02 96
<i>Peso</i>	5%	40%	5%	20%	30%	
<i>Valore pesato</i>	4,15	39,39	4,88	20,00	27,60	

3.3. La Performance Individuale dei Dirigenti

La Performance individuale delle figure dirigenziali, calcolata tenendo conto dei pesi delle relative componenti di valutazione previsti dall'SMVP 2020, è riportata in Tabella 20.

Tabella 20 – Risultati di Performance individuale dei Dirigenti

Dirigente valutato	Performance Organizzativa istituzionale (peso 3%)	Performance Organizzativa della Struttura di pertinenza (peso 37%)	Obiettivi Individuali (peso 30%)	Comportamento Organizzativo (peso 30%)	Punteggio di Performance individuale
<i>Dirigente D.A. Affari Generali</i>	82,86 (2,49)	96,77 (35,80)	92,5 (27,75)	92,29 (27,69)	93,73 94
<i>Dirigente ad interim D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane</i>	82,86 (2,49)	95,00 (35,15)	95,38 (28,61)	94,00 (28,20)	94,45 94
<i>Dirigente D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Finanziarie</i>	82,86 (2,49)	95,63 (35,38)	95,38 (28,61)	91,71 (27,51)	93,99 94
<i>Dirigente D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione</i>	82,86 (2,49)	98,39 (36,40)	91,54 (27,46)	91,86 (27,56)	93,91 94
<i>Dirigente D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione</i>	82,86 (2,49)	98,48 (36,44)	100 (30)	95,71 (28,71)	97,64 98

Allo stesso modo di quanto previsto per il Direttore Generale, anche per la valutazione dei Dirigenti di Ateneo il Sistema prevede, per l'anno 2020, un'incidenza del 3% della Performance organizzativa istituzionale.

Mentre, con riferimento ai punteggi relativi alla Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo, questi non hanno subito alcuna variazione in conseguenza delle procedure di conciliazione poiché detto punteggio è stato accettato senza riserva dai Dirigenti.

Per quanto riguarda, invece, gli obiettivi individuali, questi sono stati monitorati e rendicontati nella piattaforma *UniPerformance2020* e, successivamente, valutati dal Direttore Generale. Lo stesso Direttore Generale, secondo la scheda di valutazione del comportamento organizzativo, ha espresso un giudizio per ciascun Dirigente previa visione del giudizio di autovalutazione espresso da ciascun Dirigente ed a seguito del colloquio individuale.

3.4. La Performance individuale del Personale Tecnico – Amministrativo

I risultati collegati alla Performance Individuale per l'anno 2020 determinano la retribuzione della produttività del personale di categoria B, C o D e la retribuzione di risultato del personale di categoria EP, in base a quanto stabilito nel SMVP e negli accordi di contrattazione integrativa.

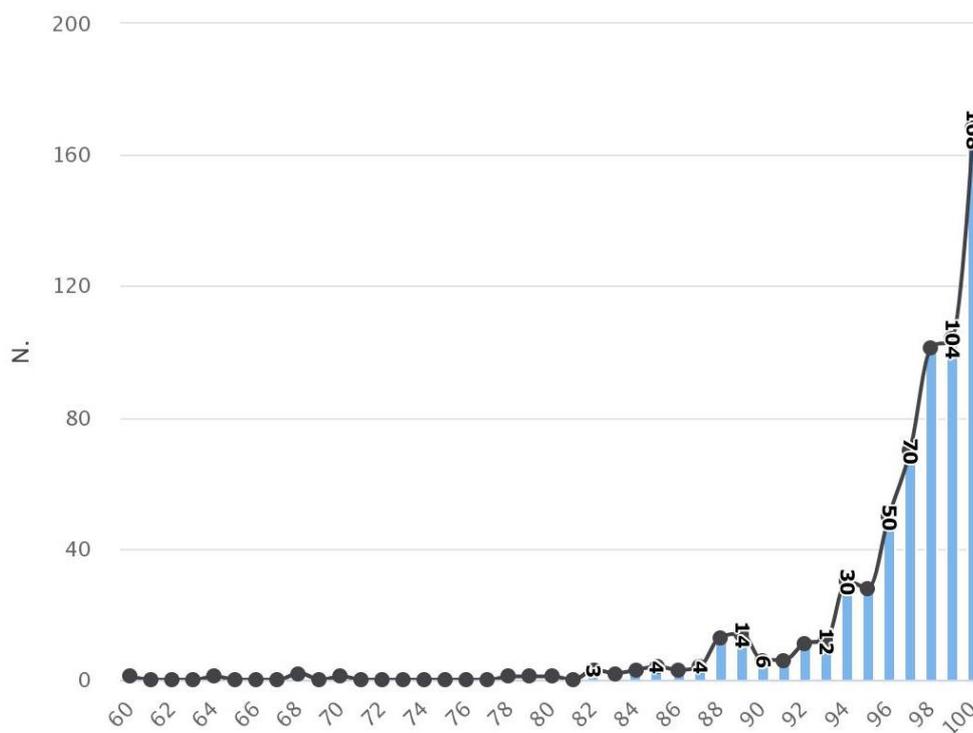
I risultati di sintesi, riportati in *Tabella 21*, sono aggregati tenendo conto del personale così come valutato nelle due diverse schede di comportamento, previste dal SMVP2020, che distinguono il personale con responsabilità fino al livello di unità organizzativa, i Segretari Amministrativi e il personale EP dal restante personale.

Tabella 21 – Risultati di Performance individuale del personale T/A

Personale valutato	N° interessati	Valutazione media Performance Organizzativa della Struttura di appartenenza (A)	Valutazione media Comportamento Organizzativo (B)	Valutazione media di Performance Individuale
Personale responsabile di Unità Organizzativa, Segretari Amministrativi ed Elevanti Professionalità (A=70% e B=30%)	101	98.39	99.16	98.70
Personale responsabile di Unità Operativa e personale senza incarichi di responsabilità cat. D (pesi A=60% e B=40%)	170	98.88	97.39	97.91
Personale responsabile di Unità Operativa e personale senza incarichi di responsabilità, cat C (pesi A=50% e B=50%)	275	98.75	95.14	96.05
Personale responsabile di Unità Operativa e personale senza incarichi di responsabilità, cat B (pesi A=40% e B=60%)	94	99.14	92.66	93.63
Totale	640	98.79	96.01	96.60

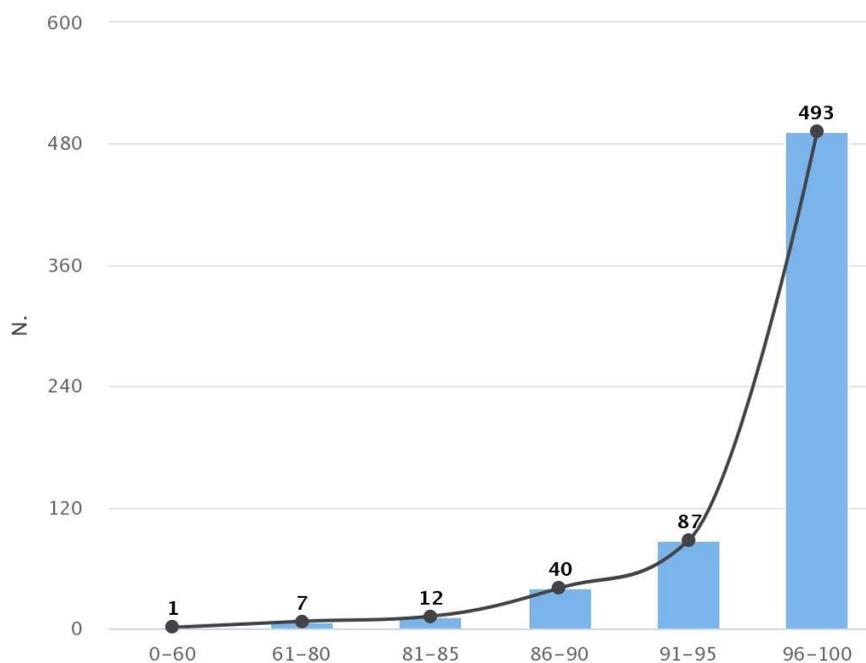
La *Figura 22* mostra il dettaglio della distribuzione dei punteggi di Performance individuale del personale T.A. Mentre in *Figura 23* si riporta la distribuzione percentuale del numero di dipendenti per fasce di punteggio.

Figura 22 – Distribuzione dei punteggi di Performance individuale del personale TA



Fonte – Piattaforma UniPerformance 2020

Figura 23 – Distribuzione percentuale del numero di dipendenti T.A. per fasce di punteggio



Fonte – Piattaforma UniPerformance 2020

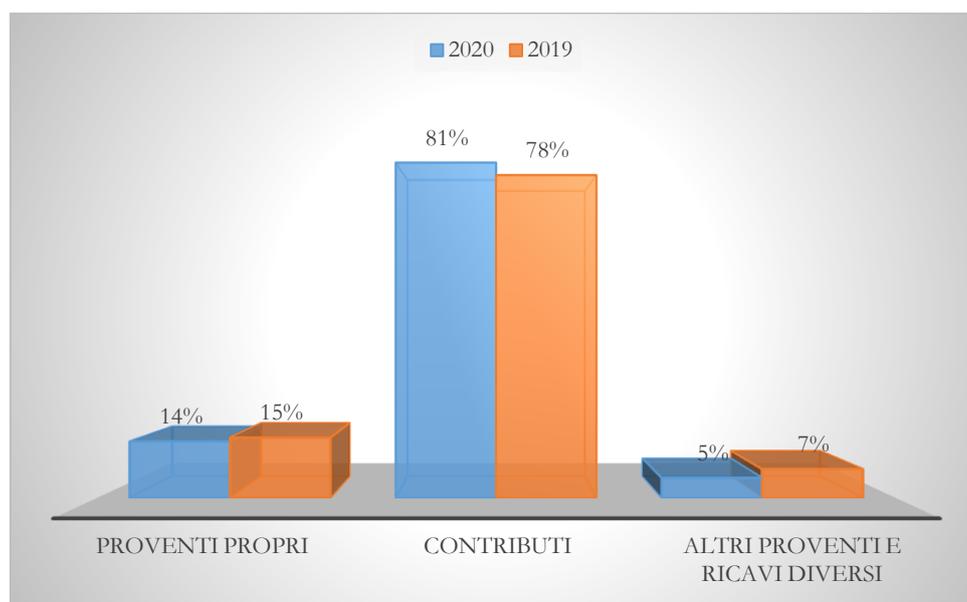
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Il Bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2020 rappresenta la situazione patrimoniale, finanziaria ed economica dell'Università degli Studi di Messina.

L'ultimo esercizio finanziario è stato segnato dagli effetti della pandemia da COVID-19 anche sulle attività delle università. Con riferimento ai proventi, il nostro Ateneo ha registrato una contrazione sia dal lato di quelli propri sia (più lieve) da quello dei contributi. A ciò ha fatto da contraltare anche una riduzione dei costi, evidente, tra l'altro, nelle spese di personale tecnico-amministrativo e nella gestione corrente.

Per l'esercizio appena concluso, i proventi propri rappresentano il 14% dei proventi operativi, in linea con l'anno precedente, i contributi ministeriali e da altre amministrazioni pubbliche aumentano all'81%, gli altri proventi e ricavi diversi si riducono di due punti percentuale, passando al 5% (Fig. 24). Nell'ambito dei contributi di cui l'Ateneo beneficia, quelli da MIUR e da altre amministrazioni centrali rappresentano circa il 98% del totale a favore del Bilancio e circa il 79% dei proventi operativi.

Figura 24 – Proventi operativi per gli anni 2020 e 2019

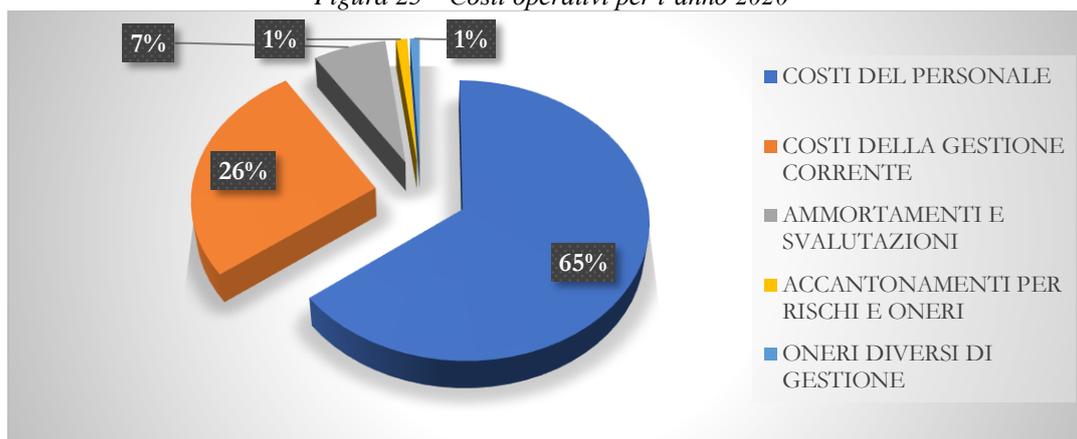


Fonte dati: Bilancio Unico di Esercizio di Ateneo 2020

Si registra una flessione dei proventi propri di circa il 10% rispetto al 2019: di questi i proventi per la didattica (relativi alla contribuzione studentesca) aumentano in percentuale rispetto all'anno precedente e costituiscono l'80% del totale. I proventi da ricerche con finanziamenti competitivi registrano una lieve flessione e passano al 17% del totale (contro il 19% del 2019), mentre i Proventi da trasferimento tecnologico si attestano intorno al 3%, in linea con gli anni precedenti.

Si registra una flessione (di circa il 9% rispetto al 2019) anche sul fronte dei costi operativi (Fig. 25). I costi del personale docente e non docente rappresentano il 65% del totale, in aumento rispetto al 2019. Nell'ambito dei costi del personale, i Costi del Personale dedicato alla ricerca e alla didattica costituiscono circa il 69% del totale (contro il 68% del 2019), i Costi del personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo il restante 31%. I costi della gestione corrente incidono per il 26%, gli ammortamenti e svalutazioni per il 7%, gli accantonamenti per rischi e oneri per il 5%.

Figura 25 – Costi operativi per l'anno 2020



Fonte dati: Bilancio Unico di Esercizio di Ateneo 2020

I dati economici riepilogativi riportati in *Tabella 22*, evidenziano che l'Ateneo chiude il Bilancio Unico di Ateneo di Esercizio 2020 con un risultato positivo di 46.774.563 euro.

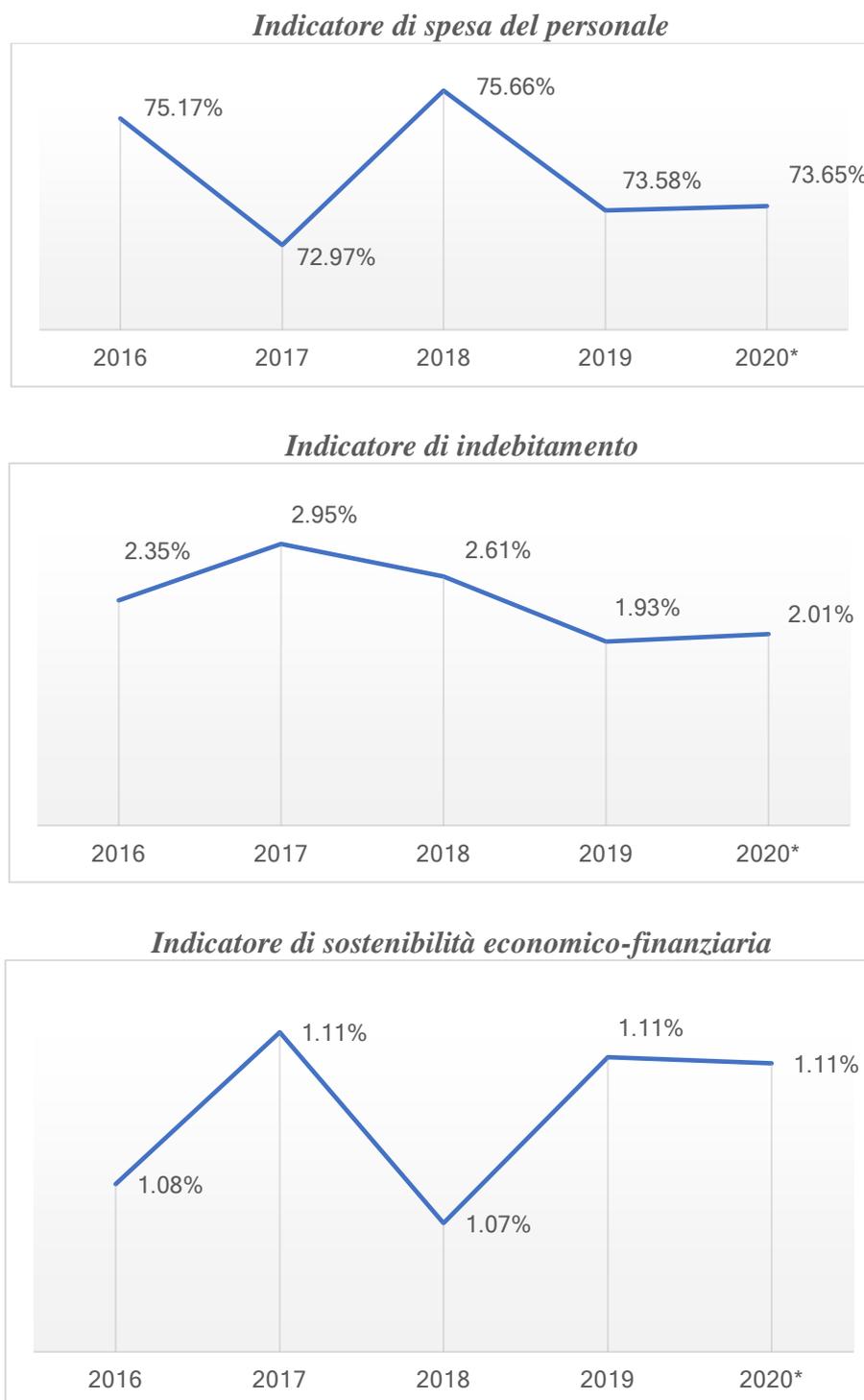
Tabella 22 - Conto economico del Bilancio Unico di Esercizio per l'anno 2020

CONTO ECONOMICO	
<u>PROVENTI OPERATIVI</u>	
PROVENTI PROPRI	€ 27.752.712
CONTRIBUTI	€ 164.962.818
ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	€ 9.872.908
<u>TOTALE PROVENTI OPERATIVI (A)</u>	€ 202.588.438
<u>COSTI OPERATIVI</u>	
COSTI DEL PERSONALE	€ 119.511.252
COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	€ 48.728.795
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	€ 12.956.900
ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	€ 2.033.355
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	€ 1.701.176
<u>TOTALE COSTI OPERATIVI (B)</u>	€ 184.931.478
<u>DIFFERENZA TRA PROVENTI E COSTI OPERATIVI (A-B)</u>	€ 17.656.960
<u>PROVENTI E ONERI FINANZIARI (C)</u>	-€ 47.681
<u>PROVENTI E ONERI STRAORDINARI (D)</u>	€ 36.792.112
<u>IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI. DIFFERITE ANTICIPATE (E)</u>	-€ 7.626.828
RISULTATO ESERCIZIO 2020 (A-B+C+D+E)	€ 46.774.563

Fonte dati: Bilancio Unico di Esercizio di Ateneo 2020

I valori dei principali indicatori, di cui al D. Lgs. 49/2012, relativi alla sostenibilità finanziaria delle attività degli Atenei italiani, confermano i risultati positivi raggiunti dall’Ateneo peloritano. In *Figura 26* si riportano i valori degli indicatori economico-finanziari nel periodo 2016-2020, tutti in linea con le disposizioni normative.

Figura 26 – Indici di sostenibilità economico-finanziaria per gli anni 2016-2020



Fonte dati: Bilancio Unico di Esercizio di Ateneo 2020

* I dati del 2020 sono stimati al 26 aprile 2021.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

5.1. Risultati Comitato Unico di Garanzia

L'Università di Messina è sempre stata molto attenta alla creazione di un ambiente lavorativo e didattico che fosse ispirato al principio dell'uguaglianza e, più in generale, ha improntato tutta la sua attività alla cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e della valorizzazione delle differenze, le quali possono contribuire alla realizzazione di una società inclusiva e più creativa di cui l'Università stessa rappresenta quindi un avamposto. Si tratta di una scelta di indirizzo perfettamente in linea anche con alcuni degli obiettivi approvati dalle Nazioni Unite e che dovrebbero essere raggiunti entro il 2030. Possiamo menzionare l'obiettivo (*Sustainable Development Goal*, ovvero *SDG*) numero 4 il quale mira ad assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva e che sia in grado di promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti, oppure l'*SDG* 5 sulla Parità di Genere il quale mira a raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment, inteso quale maggiore forza, autostima e consapevolezza di tutte le donne e le ragazze, oppure *SDG* 8 che mira da incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, ed un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.

Nel raggiungimento di obiettivi così ambiziosi ed importanti, che necessitano di un livello di coordinamento superiore rispetto alle singole strutture che possono autonomamente perseguire gli obiettivi, l'Università ha deciso di avvalersi del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG). Le attività proposte dal CUG presentano un carattere trasversale sia per gli obiettivi che per i destinatari delle stesse.

A livello di obiettivo possiamo notare come la trasversalità abbia riguardato sia la varietà degli eventi organizzati ovvero sponsorizzati (webinar, manifestazioni sportive, conferenze etc...) sia l'ampiezza degli argomenti. Infatti, le azioni intraprese dal CUG sono state ispirate alla valorizzazione del benessere e dell'equità di genere, in un quadro di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di miglioramento della prestazione collegata alla garanzia di un ambiente improntato alla qualità della vita di lavoro. Rientrano pienamente in questa prospettiva le azioni di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, dovuta a: genere, età anagrafica, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale e identità di genere.

A livello di destinatari le attività sono state indirizzate sia a favore del personale docente sia di quello tecnico-amministrativo, sia esso strutturato o meno, non dimenticando la totalità della componente studentesca, comprensiva anche di tutte le altre figure in formazione. Questa attenzione verso la trasversalità è rinvenibile anche nella composizione dello stesso comitato. Il CUG è composto infatti da personale docente, tecnico-amministrativo, rappresentanze sindacali, dell'amministrazione centrale, della componente studentesca e di tutte le altre figure di formazione.

Di seguito l'elenco dettagliato delle molteplici azioni promosse dall'Ateneo nel corso del 2020, in linea con il Piano di Azioni Formative 2019-21, sia su impulso che con il supporto del CUG:

- Webinar "Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne";
- Webinar "Le tutele dell'Ateneo a garanzia degli studenti";
- Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane;

- Webinar su Disabilità e ricerca scientifica in occasione della Giornata Internazionale delle persone con disabilità;
- Seminario interdisciplinare "I soggetti deboli nel mercato del lavoro";
- Webinar "Identità in costruzione: il diritto alla ricerca delle proprie origini";
- Seminario di studi "L'intervento penale contro la violenza di genere";
- Webinar "La protezione della donna negli strumenti giuridici internazionale ed interni";
- Cerimonia di consegna della pergamena di Laurea in memoria di Lorena Quaranta;
- Selezione pubblica per l'attribuzione di due premi di laurea dell'importo di € 1.500, intitolati alla memoria della Prof.ssa Maria Antonella Cocchiara;
- Webinar "Revenge Porn";
- La manifestazione "Un calcio al razzismo";
- Webinar "App Immuni - Tra tutela alla salute e protezione dei dati personali. Bilanciamento di valori?";
- Seminario "Smart working e tutela del lavoratore";
- Convegno "Lo sport: principi, valori e regole".

Non dobbiamo inoltre dimenticare che l'Ateneo è da anni attivo nella collaborazione con altri Atenei, attraverso la costituzione di reti accademiche, al fine di potenziare l'impatto della propria azione e di attivare sinergie sempre più improntate all'interdisciplinarietà che permettano la creazione di standard minimi a cui improntare la propria attività. In quest'ottica ricordiamo la partecipazione del CUG alla RETE dei COMITATI UNICI di GARANZIA. Si tratta di una piattaforma creata in linea con la Direttiva 02/2019 con la quale è stato creato un portale che consente la messa in rete di esperienze positive e la valorizzazione di pratiche innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma discriminazione, diretta o indiretta. Il portale offre, inoltre, la possibilità di compilazione e trasmissione on line di format di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni. Ed è proprio in quest'ottica che il CUG ha anche partecipato all'indagine promossa nell'ambito della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane in merito al "Lavoro da Remoto negli Atenei Italiani".

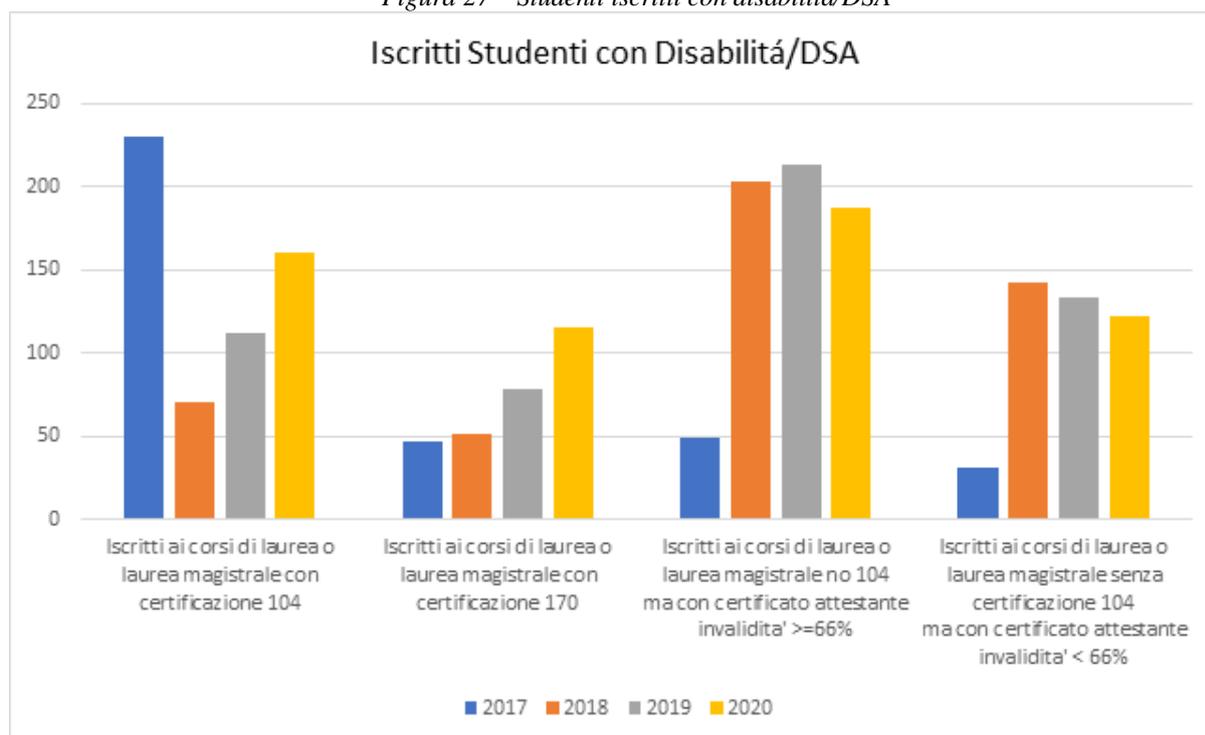
Va, inoltre, ricordato che anche grazie al supporto del CUG è stato approvato nel 2020 il rinnovato "*Codice di comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano e lavorano nell'Università degli Studi di Messina*" che, in applicazione delle vigenti normative, prevede la nomina di un "Consulente di fiducia" a cui potrà rivolgersi chiunque sia stato oggetto di molestie sessuali, morali o atti discriminatori. In ottica consultiva, il CUG è stato, quindi, chiamato ad esprimere un parere circa la modifica dell'articolo 5 del codice che investe la procedura di selezione e nomina del/della Consulente di Fiducia.

Questa figura si aggiunge a quella del "Garante degli studenti" che vigila affinché le attività, che incidono sui diritti e sugli interessi degli studenti, dei dottorandi e degli specializzandi dell'Ateneo, si svolgano nel rispetto dei principi e delle regole enunciati dal Codice Etico dell'Ateneo, dal Codice di comportamento dei pubblici impiegati e dalla Carta dei Servizi di Ateneo.

5.2. Attività Ufficio DSA

Oltre le attività svolte o sponsorizzate dal CUG, l'Università ha investito notevoli risorse umane e di spazi anche nel supporto delle fasce più deboli della popolazione universitaria. Parliamo degli studenti con disabilità o DSA, per i quali l'Università di Messina mette a disposizione ausili di tipo tecnico, didattico e servizi specializzati, al fine di garantire pari opportunità d'apprendimento, individuando e progettando con ogni studente le azioni necessarie che gli consentano di studiare e sostenere esami nel modo più efficace. La *Figura 27* mostra l'incidenza degli studenti con disabilità e con DSA all'interno del nostro Ateneo negli ultimi quattro anni.

Figura 27 – Studenti iscritti con disabilità/DSA



Fonte Interna Scheda rilevazione dati E.F.2019 MIUR (risorse ex . 2, comma 1 della legge 28 gennaio 1999, n. 17)

I servizi per tali studenti sono disponibili dal momento della scelta del corso di studi fino al supporto per la ricerca di un'occupazione. Infatti, nonostante i fondi esigui, (non dobbiamo dimenticare che l'art. 9 lett. d) del DM n. 442/2020 allegato 5 dispone che la quota di Fondo Nazionale destinato al sostegno degli interventi spettante al nostro Ateneo ammonta a soli € 140,087) l'Università di Messina ha predisposto all'interno della sua pianta organica un ufficio apposito che si occupa specificatamente di coordinare gli interventi a favore delle categorie sopramenzionate: Unità Servizi disabilità/DSA.

La struttura nello specifico ha fornito i seguenti servizi:

- Attività di tutorato per attività didattica integrativa a supporto degli studenti diversamente abili/DSA. I posti messi a bando sono stati circa 100 posti
- In collaborazione con il Centro di Ricerca e Intervento in Psicologia, in ragione delle sue finalità, sono stati apprestati dei servizi in grado di fornire interventi specializzati, riservati alla Psicologia delle disabilità e dei DSA.
- Al fine di favorire l'inclusività, l'Università di Messina, consapevole delle ulteriori difficoltà che possono incontrare gli studenti con disabilità nell'accedere al mondo del

lavoro, ha organizzato, in collaborazione con lo Start Hub Consulting, società italiana impegnata nei settori del recruiting e dell'Alta Formazione (in particolare per le aziende che danno importanza alle risorse umane), l'edizione digitale dell'iniziativa "Diversity Day", volta a valorizzare le diversità nel mondo del lavoro. In particolare, l'evento è stato riservato all'inserimento lavorativo di persone con disabilità e appartenenti a categorie protette. La proporzione dei destinatari è suddivisa fra laureati (80%) e diplomati (20%). Durante il "Diversità Day" i partecipanti hanno potuto prendere parte a webinar per dialogare con le aziende e candidarsi alle posizioni aperte che sono state proposte.

- Servizi di trasporto attivabili a richiesta.

L'università, inoltre, attraverso la sottoscrizione della Carta Erasmus per l'Istruzione Superiore (Erasmus Charter for Higher Education), si è impegnata ad assicurare pari accesso ed opportunità a tutti i partecipanti, al di là dalla loro condizione. Attraverso il Programma Erasmus+ attribuisce particolare attenzione agli studenti e al personale in mobilità le cui condizioni fisiche, psichiche o, più in generale, di salute siano tali da non consentire la partecipazione al programma senza un finanziamento aggiuntivo per i costi ulteriori sostenuti legati al sostegno, all'accoglienza e ai servizi di supporto pedagogico e tecnico. Sotto questo profilo, l'Agenzia Nazionale Erasmus+ INDIRE destina ogni anno dei fondi a sostegno della mobilità di persone con esigenze speciali che viene attribuita agli Istituti di istruzione superiore sulla base delle candidature pervenute e riferite sia a studenti con esigenze speciali in mobilità per studio/traineeship che a staff con esigenze speciali in mobilità per docenza/formazione.

5.3. Bilancio di genere e Piano di Uguaglianza di Genere

Infine, l'Ateneo ha colto, durante il corso dell'anno 2020, la possibilità di inserire la variabile di genere nei documenti di bilancio ed ha svolto un lavoro preliminare per dare al Bilancio di Genere una dignità autonoma. Sono iniziate le attività propedeutiche alla realizzazione del Bilancio di Genere, approvato, poi, con decreto rettorale il 15/06/21.

L'Ateneo ha perseguito questo obiettivo sfidante anche grazie alla partecipazione al progetto Europeo Horizon 2020 "*Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations*", di seguito LeTSGEPs, (2020-2023). Il progetto di ricerca risulta incentrato sull'elaborazione dei piani per l'uguaglianza di genere e sulla promozione dell'utilizzo del bilancio di genere. L'elemento innovativo del progetto risiede nella creazione di una rete di partner, con diversi livelli di esperienza nella predisposizione di piani per l'uguaglianza di genere e nel bilancio di genere, i quali sono chiamati a lavorare insieme per progettare una metodologia comune per implementare i GEP (Gender Equality Plan) all'interno del loro ambiente accademico/lavorativo.

Nell'ambito del progetto LeTSGEPs, a partire da luglio 2020, è iniziato il processo di redazione del Piano di Eguaglianza di Genere (Gender Equality Plan) approvato, poi, dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 17 maggio 2021. Il Piano di Eguaglianza di Genere in questione assume una rilevanza strategica in quanto a partire dal 2023 sarà requisito necessario per accedere ai finanziamenti europei del programma Horizon Europe. In contemporanea è anche partita l'attività di formazione del personale tecnico amministrativo e docente che ha

partecipato alla redazione del Bilancio di Genere. La formazione offerta ha consentito di approfondire e condividere, con tutti partner europei del Progetto, le tematiche di seguito indicate:

- Identificazione degli Stakeholders;
- Reperimento dei Dati di Genere;
- Analisi di tipo Statistico sulla componente di Genere nei vari contesti universitari:
 - Studenti;
 - Personale Docente;
 - Personale Tecnico Amministrativo.
- Metriche da utilizzare per l'analisi;
- Condivisione degli iniziali risultati oggetto dell'analisi.

Parallelamente all'attività formativa sono stati raccolti ed elaborati un insieme di dati propedeutici alla redazione del Bilancio, che guardano, in serie storiche diverse, l'incidenza delle donne tra studenti (immatricolati, iscritti, laureati) e nell'ambito della carriera accademica (professori ordinari e associati, ricercatori e assegnisti). Interessante l'attenzione posta all'incidenza nelle aree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Di alcuni di tali dati si dà conto nell'analisi di contesto di tale documento a cui si rinvia.

L'immagine sottostante, invece, rappresenta sinteticamente la distribuzione studentesca per genere nel triennio, evidenziando il mantenimento di una percentuale che supera il 60%.



Fonte: Osservatorio Studenti Didattica, aggiornamento 16/02/2021

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Nel febbraio 2020, con l'adozione del Piano Strategico di Ateneo, il nuovo strutturato processo di pianificazione strategica ha dato il via ad una fase in cui i valori e le priorità strategiche dell'Ateneo trovano concretizzazione nei principali documenti programmatici tra i quali il Piano Integrato delle Performance. Il Piano 2020-22 è stato, approvato in CdA l'11 febbraio 2020, in seguito all'approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020 d'Ateneo, avvenuta il 28.01.2020 dopo la validazione del Nucleo di Valutazione.

Successivamente, a seguito delle modifiche apportate all'assetto organizzativo dell'Ateneo (8 aprile 2020), il Consiglio di Amministrazione ha aggiornato, nella medesima seduta, il Piano e gli obiettivi in esso contenuti. Il C.d.A. ha, inoltre, autorizzato il Magnifico Rettore ed il Direttore Generale ad operare un'eventuale rimodulazione degli obiettivi di performance organizzativa (istituzionale e/o di struttura) al termine dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Tale rimodulazione è avvenuta nella seduta del 22 dicembre 2020 nella quale, con le modifiche apportate al programma triennale di Ateneo redatto ai sensi del D.M. 435/2020, sono stati, conseguentemente, rimodulati alcuni indicatori ricadenti nella performance istituzionale.

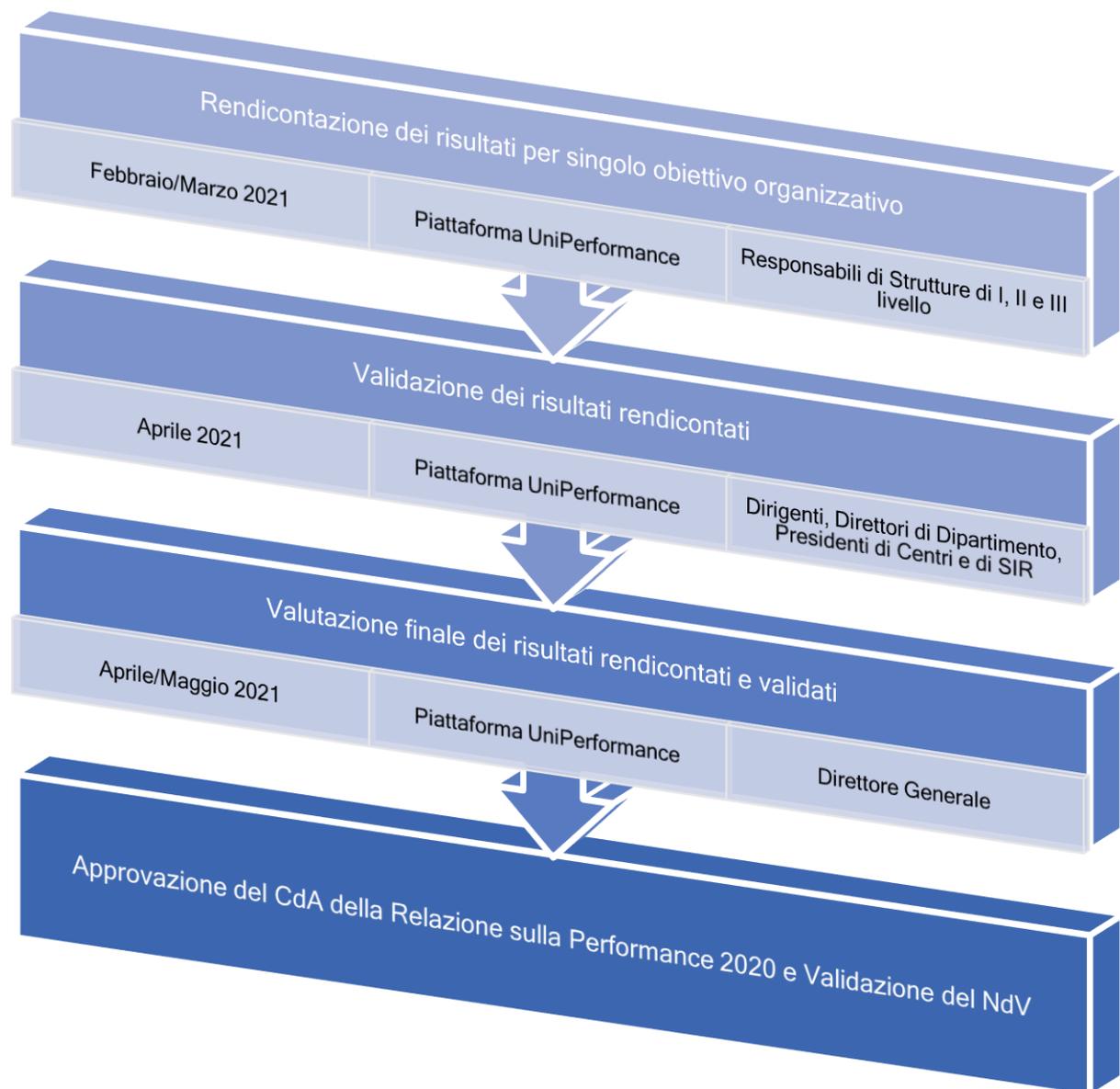
La redazione della Relazione sulla Performance 2020 ha visto il contributo dell'Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting che ha proceduto alla acquisizione dei risultati della valutazione della performance organizzativa ed istituzionale e che ha offerto al Direttore Generale supporto tecnico-operativo per le fasi di valutazione finale degli obiettivi operativi. Di rilievo anche il supporto del Dipartimento amministrativo Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane per la valutazione del comportamento organizzativo del personale T.A.

A ciò si aggiunge l'utilizzo, per utenti ed amministratori interni, della Piattaforma informatica *UniPerformance2020*, che ha consentito di svolgere efficacemente:

- i monitoraggi in itinere degli obiettivi;
- la rendicontazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo e la validazione degli stessi da parte dei soggetti responsabili (in caso di delega);
- la valutazione finale degli obiettivi da parte del Direttore Generale;
- la valutazione del comportamento organizzativo da parte dei soggetti responsabili;
- calcolo del punteggio di performance individuale.

I principali documenti riferibili al Ciclo della Performance vengono pubblicati, sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica, ove richiesto, e sul sito istituzionale dell'Ateneo (sezione "Amministrazione Trasparente, sotto-sezione "Performance" e sezione del sito dedicata alla Performance).

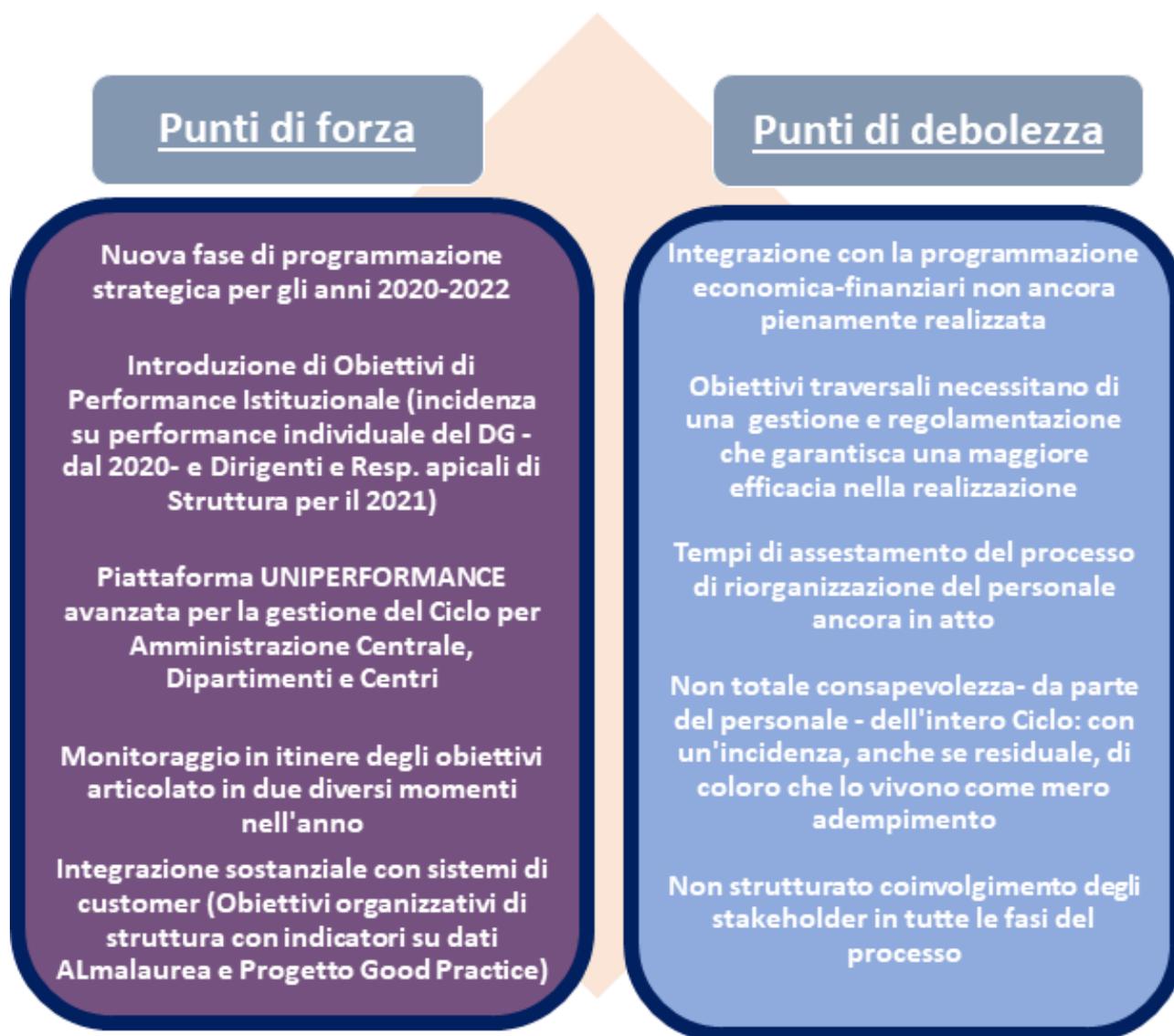
Nel prospetto seguente si riportano le fasi principali, la tempistica ed i soggetti coinvolti nel processo di redazione e approvazione della Relazione sulla Performance.



6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

I risultati raggiunti dall'Ateneo risultano ancora più evidenti se accompagnati da una sintetica analisi dei punti di forza e debolezza collegati alla gestione dell'intero Ciclo. Sono evidenze che danno il peso e la misura dell'impegno profuso dall'Ateneo e dei limiti ancora persistenti a cui si sta dando risposta con azioni mirate, volte a migliorare l'intero processo e anche a fortificare la cultura della valutazione sino a divenire piena consapevolezza in ognuno degli attori partecipanti al processo.

Un Ciclo della Performance, che superi i limiti ancora esistenti e rafforzi le linee di sviluppo già intraprese, consentirà di acquisire un'identità ancora più competitiva e un posizionamento strategico ben identificato.



Dall'analisi condotta emergono con chiarezza variegate proposte per azioni correttive, già in parte già avviate, volte a:

- coinvolgere maggiormente i principali stakeholder facendoli divenire attori del processo con modifiche apportate al SMVP e previsione, ai fini della premialità di risultato, delle rilevazioni di customer satisfaction. Anche per il 2021 è stata data rilevanza agli esiti della valutazione degli utenti sui servizi erogati dall'Ateneo anche in termini di peso nella valutazione della performance tanto dei dirigenti (obiettivi individuali) quanto della performance organizzativa di struttura rispetto agli obiettivi dei Dipartimenti amministrativi (obiettivi con indicatori correlati alle indagini GOOD PRACTICE) e Dipartimenti didattici (obiettivi con indicatori correlati alle indagini ALMALaurea) Aspetto innovativo rispetto al 2020 inserito nel PIP 2021-23, è rappresentato dal fatto che gli esiti delle indagini di customer vengono confrontati con i giudizi medi di tutti gli Atenei partecipanti al progetto Good Practice;
- dare piena attuazione al modello di performance budgeting per consolidare il percorso intrapreso di integrazione tra ciclo di bilancio grazie alla collaborazione con il Dipartimento Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie;

- rafforzare l'incidenza della Performance Organizzativa Istituzionale valutata tramite il grado di conseguimento di indicatori di sistema (Pro3, sostenibilità economico-finanziaria, ecc.). Per il 2021 nel SMVP è previsto un peso pari a...anche per la valutazione dei dirigenti e dei Responsabili in posizione in posizione apicale delle strutture;
- mantenere – così come per il 2020- due specifici momenti, nel corso dell'anno, per il confronto con la Direzione Generale riguardante il monitoraggio degli obiettivi operativi.

Nel loro insieme le azioni descritte vanno nella direzione di dare efficace risposta anche alle raccomandazioni formulate dal Nucleo di Valutazione in occasione dell'approvazione della Relazione e del parere espresso sul SMVP. Il Nucleo ha, a tal proposito, raccomandato:

- ✓ di sviluppare una più chiara descrizione dei risultati ottenuti, con le evidenze emerse a sostegno;
- ✓ il raccordo tra la pianificazione della performance e gli obiettivi ivi contenuti, con il bilancio di Ateneo;
- ✓ introduzione di obiettivi organizzativi d'Ateneo e di Unità organizzativa, da misurare con indicatori di risultato;
- ✓ dare rilievo ai dati da controllo di gestione e ad indicatori d'efficacia e d'efficienza;
- ✓ dare maggiore sintesi alla Relazione ed evidenza degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione.

Questa Relazione e tutti gli atti connessi al Ciclo della Performance intendono dare concreta realizzazione alle linee di sviluppo già intraprese e superare quei limiti ancora esistenti, consentendo all'Ateneo di creare sempre maggiore consenso strategico, anche grazie al nuovo percorso di pianificazione e programmazione dell'ultimo triennio.

Il processo di partecipazione bottom up dei Dipartimenti alla definizione del Piano Strategico di Ateneo 2020-22 e le innovazioni del Ciclo della Performance, di questo ultimo triennio, fondano, infatti, le basi per una maggiore consapevolezza e condivisione della Mission di Ateneo, rafforzando, nel contempo, la capacità dell'Ateneo di creare valore pubblico per affrontare le sfide che i processi di cambiamento impongono, nel rispetto dei principi della sostenibilità e con un forte orientamento all'innovazione.

ALLEGATO 1

ALLEGATO 1A: Prima attività di monitoraggio in itinere (1° semestre 2020): obiettivi di Performance Organizzativa di Struttura per aree, linee ed obiettivi strategici

Macroarea	previsti nel PIP 2019-21	Attività in Piattaforma (1° semestre)			Esito delle richieste		
		in linea	con segnalazione di criticità e richiesta di rimodulazione/eliminazione	con segnalazione di criticità senza richiesta di rimodulazione	non monitorati	rimodulati	eliminati
DIDATTICA	26	22	4		2	2	24
Assicurare una piena e fattiva partecipazione degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza	2	2					2
Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti	2	1	1			1	1
Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	6	6					6
Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	8	7	1		1		8
Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	6	4	2		1	1	5
Aumentare il numero di immatricolati e di iscritti e ampliare il bacino d'utenza (<i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i>)	1	1					1
Implementare la qualità del rapporto tra docenti e studenti (<i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i>)	1	1					1
RICERCA	28	18	9	1	6	3	25
Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	9	7	2		1	1	8
Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	5	3	1	1	1		5
Potenziare le infrastrutture per la ricerca con un piano pluriennale di investimenti volto al rinnovamento tecnologico e al potenziamento delle attrezzature scientifiche	2	2					2
Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	8	4	4		3	1	7
Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	4	2	2		1	1	3
TERZA MISSIONE	41	26	13	2	10	4	37
Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU	5	4		1	1		5

Favorire nuove modalità di approccio alla ricerca e alla comunicazione scientifica anche attraverso l'adesione alle Policy di Open Access ed, in generale, di Open Science	7	5	2		2		7
Incrementare i proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi	1	1					1
Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement	4	2	2		2		4
Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	20	11	8	1	4	4	16
Supportare la ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, potenziando la cultura brevettuale attraverso partnership e convenzioni con Atenei internazionali e la formazione dei giovani all'imprenditorialità	3	2	1		1		3
Favorire le relazioni tra Dipartimento e mondo delle imprese, promuovere la cultura dell'innovazione e del trasferimento tecnologico sostenere la formazione di reti e network della ricerca (<i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i>)	1	1					1
EFFICIENZA	74	43	22	9	17	8	66
Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	15	8	2	5	3		15
Attivare nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza, potenziare l'informazione interna e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media	5	2	1	2	2		5
Avviare una gestione integrata del patrimonio edilizio dell'Ateneo che consenta il coordinamento degli interventi, la programmazione della manutenzione e la tracciabilità delle operazioni condotte, portando ad una razionalizzazione complessiva	2	2					2
Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	9	6	3		3	1	8
Migliorare il benessere degli studenti potenziando i servizi per il tempo libero, per la cultura e le attività sportive	4	2	2		1	1	3
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	10	3	7		4	3	7
Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	23	17	4	2	3	1	22
Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	6	3	3		1	2	4

INTERNAZIONALIZZAZIONE	6	2	3	1	1	2	4
Favorire la programmazione di corsi di studio che rilascino titoli congiunti o doppi titoli, corsi in lingua inglese, MOOC, etc...	3	2	1			1	2
Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri	3		2	1	1	1	2
QUALITA'	3	3					3
Garantire una costante ed efficace interazione tra tutte le strutture responsabili del sistema di AQ	1	1					1
Rendere sistematico il monitoraggio delle strategie di AQ, coordinando i diversi attori coinvolti e condividendone sistematicamente gli esiti con gli organi di governo	2	2					2
LEGALITÀ	68	60			8		68
Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	68	60			8		68
Totale complessivo	246	174	51	2	19	36	227

ALLEGATO 1B: Prima attività di monitoraggio in itinere (1° semestre 2020): obiettivi di Performance Organizzativa di Struttura per macro-struttura

STRUTTURA	previsti nel PIP 2019-21	Attività in Piattaforma			Esito delle richieste			Totale Obiettivi
		in linea	con segnalazione di criticità e richiesta di rimodulazione/eliminazione	con segnalazione di criticità senza richiesta di rimodulazione	non monitorati	rimodulati	eliminati	
RETTORATO	34	21	3		10	6	2	34
Segreteria Generale (Rettorato)	5	4	1			2		5
CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	10				10	1		10
U. ORG. Comunicazione	3	3						3
U. ORG. Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione	1	1						1
Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ	6	5	1			1		6
Unità di Coordinamento Tecnico Organi Collegiali	2	2						2
Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	5	4	1			2		5
Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed elettivi	2	2						2
STRUTTURE DIRIGENZIALI	55	42	12		1	12	2	53
Direzione Generale	9	9						9
D. A. Affari Generali	7	5	2			2		7
D. A. Attività Negoziale	7	6	1			1		7
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	5	4	1				1	4
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	8	6	2			2		8
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	7	6	1			1		7

D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	8	3	5			4	1	7
D. A. Servizi Tecnici	4	3			1	1		4
STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI	126	91	30	2	3	15	15	111
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	13	8	5				5	8
Dipartimento di Economia	17	14	3			1	2	15
Dipartimento di Giurisprudenza	14	11	2	1			2	12
Dipartimento di Ingegneria	11	6	5			5		11
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	7	4	3			3		7
Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"	8	7	1			1		8
Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	7	2	2		3	2		7
Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali	8	6	2				2	6
Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	13	10	2	1		2		13
Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra	10	9	1				1	9
Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche	10	9	1				1	9
Dipartimento di Scienze Veterinarie	8	5	3			1	2	6
CENTRI DI SERVIZI	31	20	6		5	4	2	29
C.L.A.M. Centro Linguistico Ateneo di Messina	2	2						2
C.O.P. Centro Orientamento e Placement di Ateneo	5	4	1			1		5
Centro CELL FACTORY	3				3			3
Centro di Riabilitazione Medico-Sportiva	2				2			2
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	9	7	2			1	1	8
Centro Orto Botanico Pietro Castelli	3	2	1				1	2
SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia	2	2						2
S.B.A. Sistema Bibliotecario di Ateneo	5	3	2			2		5

ALLEGATO 1C: Seconda attività di monitoraggio in itinere (2° semestre 2020): obiettivi di Performance Organizzativa di Struttura per aree, linee ed obiettivi strategici

Macroarea	Dopo primo monit.	Attività in Piattaforma			Esito delle richieste		
		in linea	con segnalazione di criticità e richiesta di rimodulazione/eliminazione	con segnalazione di criticità senza richiesta di rimodulazione	non monitorati	rimodulati	eliminati
DIDATTICA	24	22	2		2		24
Assicurare una piena e fattiva partecipazione degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza	2	2					2
Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti	1	1					1
Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	6	1					6
Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	8	1					8
Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	5	6					5
Aumentare il numero di immatricolati e di iscritti e ampliare il bacino d'utenza (<i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i>)	1	6	2		2		1
Implementare la qualità del rapporto tra docenti e studenti (<i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i>)	1	5					1
RICERCA	25	20	5		2	3	22
Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	8	6	2			2	6
Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	5	5					5
Potenziare le infrastrutture per la ricerca con un piano pluriennale di investimenti volto al rinnovamento tecnologico e al potenziamento delle attrezzature scientifiche	2	1	1			1	1
Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	7	6	1		1		7
Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	3	2	1		1		3
TERZA MISSIONE	37	35	2		1	1	36
Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU	5	4	1		1		5

Favorire nuove modalità di approccio alla ricerca e alla comunicazione scientifica anche attraverso l'adesione alle Policy di Open Access ed, in generale, di Open Science	7	7				7	
Incrementare i proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi	1	1				1	
Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement	4	1				4	
Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	16	4				16	
Supportare la ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, potenziando la cultura brevettuale attraverso partnership e convenzioni con Atenei internazionali e la formazione dei giovani all'imprenditorialità	3	16	1		1	2	
Favorire le relazioni tra Dipartimento e mondo delle imprese, promuovere la cultura dell'innovazione e del trasferimento tecnologico sostenere la formazione di reti e network della ricerca (<i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i>)	1	2				1	
EFFICIENZA	66	56	10		8	2	64
Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	15	12	3		3		15
Attivare nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza, potenziare l'informazione interna e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media	5	3	2		2		5
Avviare una gestione integrata del patrimonio edilizio dell'Ateneo che consenta il coordinamento degli interventi, la programmazione della manutenzione e la tracciabilità delle operazioni condotte, portando ad una razionalizzazione complessiva	2	2					2
Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	8	8					8
Migliorare il benessere degli studenti potenziando i servizi per il tempo libero, per la cultura e le attività sportive	3	2	1		1		2
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	7	6	1		1		6
Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	22	19	3		2	1	21
Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	4	4					4

INTERNAZIONALIZZAZIONE	4	4			4	
Favorire la programmazione di corsi di studio che rilascino titoli congiunti o doppi titoli, corsi in lingua inglese, MOOC, etc...	2	2			2	
Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri	2	2			2	
QUALITA'	3	2	1		3	
Garantire una costante ed efficace interazione tra tutte le strutture responsabili del sistema di AQ	1		1		1	
Rendere sistematico il monitoraggio delle strategie di AQ, coordinando i diversi attori coinvolti e condividendone sistematicamente gli esiti con gli organi di governo	2	2			2	
LEGALITÀ	68	67	1		68	
Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	68	67	1		68	
Totale complessivo	227	206	21	15	7	220

ALLEGATO 1D: Seconda attività di monitoraggio in itinere (2° semestre 2020): obiettivi di Performance Organizzativa di Struttura per macro-struttura

STRUTTURA	Dopo primo monit.	Attività in Piattaforma			Esito delle richieste		
		in linea	con segnalazione di criticità e richiesta di rimodulazione/eliminazione	con segnalazione di criticità senza richiesta di rimodulazione	non monitorati	rimodulati	eliminati
RETTORATO	34	31	3			3	34
Segreteria Generale (Rettorato)	5	5					5
CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	10	8	2			2	10
U. ORG. Comunicazione	3	3					3
U. ORG. Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione	1	1					1
Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ	6	5	1			1	6
Unità di Coordinamento Tecnico Organi Collegiali	2	2					2
Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	5	5					5
Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed elettivi	2	2					2
STRUTTURE DIRIGENZIALI	53	48	5			5	53
Direzione Generale	9	7	2			2	9
D. A. Affari Generali	7	7					7
D. A. Attività Negoziabile	7	7					7
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	4	4					4
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	8	7	1			1	8
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	7	6	1			1	7

D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	7	6	1	1	7
D. A. Servizi Tecnici	4	4			4
STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI	111	103	8	4	107
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	8	8			8
Dipartimento di Economia	15	13	2		13
Dipartimento di Giurisprudenza	12	11	1		11
Dipartimento di Ingegneria	11	9	2	1	10
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	7	7			7
Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"	8	7	1	1	8
Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	7	7			7
Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali	6	6			6
Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	13	13			13
Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra	9	8	1	1	9
Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche	9	9			9
Dipartimento di Scienze Veterinarie	6	5	1		5
CENTRI DI SERVIZI	29	24	5	3	27
C.L.A.M. Centro Linguistico Ateneo di Messina	2	2			2
C.O.P. Centro Orientamento e Placement di Ateneo	5	4	1	1	5
Centro CELL FACTORY	3	3			3
Centro di Riabilitazione Medico-Sportiva	2	2			2
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	8	6	2		6
Centro Orto Botanico Pietro Castelli	2	2			2
SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia	2		2	2	2
S.B.A. Sistema Bibliotecario di Ateneo	5	5			5

ALLEGATO 2

ALLEGATO 2A: Esito prima attività di monitoraggio in itinere - Rimodulazione obiettivi organizzativi P.I.P. 2020-2022

D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020

Struttura Responsabile	Cod.	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
C.O.P. Centro Orientamento e Placement di Ateneo	83	Realizzare tavoli partenariali con stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro, Istituzioni scolastiche)	3/5	Il Centro Orientamento e Placement dell'Ateneo a causa dell'emergenza COVID, ha riorganizzato le proprie attività di orientamento in ingresso, programmate attraverso il Protocollo di Intesa stipulato con l'Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia - Ufficio VIII Ambito Territoriale Provinciale di Messina, volte a favorire l'orientamento degli studenti nella scelta dell'indirizzo di studio, l'assistenza di essi durante lo svolgimento dei corsi e l'avvio alle professioni. Durante il periodo di lockdown, il Centro, per rendere fruibili i propri servizi di orientamento agli studi e al lavoro, ha progettato una site area dedicata "Open Unime" , https://www.unime.it/it/centri/cop/open-unime . Non potendo organizzare i tavoli tecnici previsti per le azioni di orientamento in ingresso, il Centro ha coinvolto tutti gli Istituti scolastici di Messina e provincia e Reggio e provincia nell'iniziativa. Per quanto attiene i servizi di orientamento al lavoro sono stati costituiti i seguenti tavoli partenariali: •Tavolo partenariale per l'organizzazione dell'evento "AL LAVORO SICILIA DIGITAL EDITION", cui hanno partecipato gli Atenei Siciliani che fanno parte della Regionale del Placement (Messina, Enna, Palermo, Catania) e alma Laurea Srl. (11 maggio 2020); •Tavolo di partenariato con IGESA s.r.l. con i Corsi di Laurea triennale e magistrale di Ingegneria informatica e Informatica e ANPAL Servizi (21 luglio 2020) All'avvio in presenza delle attività, si prevede di organizzare tavoli tecnici partenariali, con Istituzioni locali, Ordini Professionali e organizzazioni del mondo del lavoro, Istituzioni scolastiche, di cui all'obiettivo in oggetto, con la seguente rimodulazione quantitativa: Parametri Soglia: 2 Target:3 Eccellenza:4	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero incontri di tavoli di partenariato realizzati con soggetti esterni" da Soglia 3, Target 6 ed Eccellenza 9 vengono rimodulati in Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza 4.
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	97	Potenziare il servizio di supporto psicologico per il personale docente e non docente dell'Università di Messina	5/5	Si richiede la cancellazione dell'obiettivo per l'anno 2020 in quanto non sono stati definiti gli accordi operativi preliminari con le strutture preposte; infatti, tale obiettivo non è di esclusiva pertinenza del CeRIP.	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	100	Potenziare i rapporti di collaborazione scientifica con altri Enti (pubblici e privati): Aumentare il numero di accordi e la partecipazione a bandi competitivi	5/5	Si chiede di ampliare la descrizione dell'Indicatore in analogia all'obiettivo operativo nel seguente modo: "Numero di nuovi accordi e la partecipazione a bandi competitivi"	L'indicatore "Numero nuovi accordi" viene rimodulato in "Numero di nuovi accordi e partecipazione a bandi competitivi". I relativi valori di Soglia, Target ed Eccellenza restano invariati.
Centro Orto Botanico Pietro Castelli	69	Incrementare la visibilità del Centro attraverso attività di Public Engagement	3/5	Si suggerisce la rimodulazione dei valori soglia-target-eccellenza in rapporto ai mesi di apertura effettivi che saranno autorizzati	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.

Struttura Responsabile	Cod.	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
D. A. Affari Generali	165	Monitoraggio dei servizi per lo sport in atto erogati agli studenti ed ai dipendenti, sviluppo e presentazione di proposte gestionali migliorative e monitoraggio periodico della corretta e concreta applicazione da parte del Gestore del Piano di miglioramento delle attività sportive adottato dalla Governance	4/5	MOTIVAZIONE RICHIESTA RIMODULAZIONE: A seguito dell'emergenza sanitaria da COVID-19, quindi, per i motivi esposti nella "segnalazione criticità", i dati relativi all'anno 2020 risulteranno parziali e pertanto non correttamente indicativi della erogazione dei servizi. Di conseguenza, si richiede la rimodulazione dell'indicatore associato all'obiettivo n. 165 per quanto riguarda la corrente annualità (2020), tramutandolo dalla tipologia Quantitativo (numeri di report) a Qualitativo (produzione di una Relazione).	L'indicatore quantitativo "Monitoraggio dei servizi per lo sport in atto erogati agli studenti ed ai dipendenti: n° di Report", che prevedeva un valore di Soglia pari a 2, Target 3 ed Eccellenza >3, viene rimodulato in due indicatori, ovvero "Monitoraggio dei servizi per lo sport in atto erogati agli studenti ed ai dipendenti: Relazione (Data di realizzazione)", con Soglia 31/12/2020, Target 15/12/2020 ed Eccellenza 01/12/2020, ed "Monitoraggio dei servizi per lo sport in atto erogati agli studenti ed ai dipendenti: Relazione (Valutazione qualitativa)", con Soglia Sufficiente, Target Buono ed Eccellenza Eccellente.
D. A. Affari Generali	171	Predisposizione e somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti sui servizi di pulizia, vigilanza e ristoro. Analisi trimestrale dei dati raccolti e redazione di un documento finale sulle proposte migliorative	4/5	Motivazione Rimodulazione - come sopra evidenziato, a seguito dell'emergenza sanitaria da COVID-19, non sarà possibile effettuare l'analisi trimestrale dei dati raccolti e quindi si richiede la rimodulazione a RELAZIONE con indicatore di tipo QUALITATIVO.	L'obiettivo "Predisposizione e somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti sui servizi di pulizia, vigilanza e ristoro. Analisi trimestrale dei dati raccolti e redazione di un documento finale sulle proposte migliorative" viene rimodulato in "Predisposizione e somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti sui servizi di pulizia, vigilanza e ristoro. Analisi dei dati raccolti e redazione di un documento finale, entro l'anno 2020, sulle proposte migliorative". Vengono rimodulati anche i due indicatori dell'obiettivo da "Predisposizione e somministrazione questionario. Analisi trimestrale dei dati e redazione documento finale su proposte migliorative. Relazione (Data di realizzazione)" e "Predisposizione e somministrazione questionario. Analisi trimestrale dei dati e redazione documento finale su proposte migliorative. Relazione (Valutazione qualitativa)" a "Predisposizione e somministrazione questionario. Analisi dei dati e redazione documento finale su proposte migliorative. Relazione (Data di realizzazione)" e "Predisposizione e somministrazione questionario. Analisi dei dati e redazione documento finale su proposte migliorative. Relazione (Valutazione qualitativa)". Restano invariati i relativi valori di Soglia, Target ed Eccellenza di entrambi gli indicatori.

Struttura Responsabile	Cod. Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
D. A. Attività Negoziale	180	Redazione di un regolamento per la gestione dell'elenco degli operatori economici	4/5	In fase di prima applicazione del DL semplificazioni si ritiene opportuno rimodulare l'obiettivo prevedendo la stesura di Linee Guida per la gestione dell'elenco operatori economici, posticipando l'adozione di un regolamento definitivo al termine del periodo temporale fissato dal legislatore al 31 luglio 2021 per le procedure in deroga al d. lgs. 50/2016	L'obiettivo "Redazione di un regolamento per la gestione dell'elenco degli operatori economici" viene rimodulato in "Stesura di Linee Guida per la gestione dell'elenco operatori economici". Vengono rimodulati anche gli indicatori dell'obiettivo che da "Adozione regolamento (Data di realizzazione)" e "Adozione regolamento (Valutazione qualitativa)" si modificano in "Adozione delle Linee Guida (Data di realizzazione)" e "Adozione delle Linee Guida (Valutazione qualitativa)". Restano invariati, invece, i valori di Soglia, Target ed Eccellenza.
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	185	Introduzione di un sistema di monitoraggio per la verifica delle dichiarazioni sostitutive relative agli assegni familiari	4/5	Si propone l'eliminazione della trasversalità atteso che si tratta di un obiettivo che può essere completato dal Dipartimento Organizzazione e Gestione delle Risorse Finanziarie. In Dipartimento Ogru non interviene nel processo.	L'obiettivo trasversale viene eliminato per il D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane e rimane solo in capo al D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Finanziarie.
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	185	Introduzione di un sistema di monitoraggio per la verifica delle dichiarazioni sostitutive relative agli assegni familiari	4/5	Si propone la seguente rimodulazione: anno 2020 soglia 5%, target 10%, eccellenza 15%. Alla luce dei risultati che si otterranno per l'anno 2020, ci si riserva di rivedere le percentuali per gli anni 2021-2022	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Monitoraggio periodico delle dichiarazioni sostitutive relative agli assegni familiari (percentuale di dichiarazioni sottoposte a verifica)" da Soglia 10%, Target 15% ed Eccellenza 20% vengono rimodulati in Soglia 5%, Target 10% ed Eccellenza 15%.
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie TRASVERSALE con Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	67	Favorire l'integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance nella prospettiva del c.d. performance budgeting	5/5	Alla luce di quanto premesso, si propone la seguente rimodulazione: soglia 15 dicembre; target: 15 novembre; eccellenza 31 ottobre	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza per entrambi gli indicatori dell'obiettivo vengono rimodulati nel seguente modo: - "Implementazione di un nuovo applicativo gestionale per la costruzione del Bilancio Unico di Previsione annuale e triennale (Ubudget) (Data di realizzazione) - D.A Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie)" da Soglia 30/11/2020, Target 31/10/2020 ed Eccellenza 15/10/2020 a Soglia 31/12/2020, Target 15/12/2020 ed Eccellenza 01/12/2020;- "Azioni di supporto volte all'implementazione del sistema Ubudget al fine di garantirne la funzionalità per il ciclo della performance (Data di realizzazione) - UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting" da Soglia 30/11/2020, Target 31/10/2020 ed Eccellenza 15/10/2020 a Soglia 31/12/2020, Target 15/12/2020 ed Eccellenza 01/12/2020.

Struttura Responsabile	Cod. Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionaliz.	200	Promuovere azioni volte al raggiungimento dei valori target dell'indicatore D_b della Programmazione Triennale 2019-21, incrementando la mobilità dei dottorandi con periodi trascorsi all'estero superiori a tre mesi	5/5	In linea con l'obiettivo strategico "Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private" e con particolare riferimento alla collaborazione con aziende, si propone di sostituire l'obiettivo operativo "Promuovere azioni volte al raggiungimento dei valori target dell'indicatore D_b della Programmazione Triennale 2019-21, incrementando la mobilità dei dottorandi con periodi trascorsi all'estero superiori a tre mesi" con l'analogo obiettivo volto al raggiungimento dei valori target dell'indicatore "B_h - Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato" (anch'esso selezionato tra gli obiettivi per la valorizzazione dell'autonomia responsabile) incrementando il numero di dottorandi iscritti a corsi di dottorato industriale.	L'obiettivo "Promuovere azioni volte al raggiungimento dei valori target dell'indicatore D_b della Programmazione Triennale 2019-21, incrementando la mobilità dei dottorandi con periodi trascorsi all'estero superiori a tre mesi" viene rimodulato in "Promuovere azioni volte al raggiungimento dei valori target dell'indicatore B_h - Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato- incrementando il numero di dottorandi iscritti a corsi di dottorato industriale". L'indicatore da "Azioni di diffusione rivolte ai dottorandi di ricerca sulle opportunità e sulle forme di sostegno economico per attività di studio e ricerca svolte all'estero" viene modificato in "Proporzione di iscritti ai corsi di Dottorato Industriale rispetto al totale di iscritti al dottorato". I valori di Soglia, Target ed Eccellenza da Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza > 3 vengono rimodulati per l'anno 2020 in Soglia 13%, Target 15% ed Eccellenza 17% (I valori dell'Indicatore sono stati comunicati a mezzo e-mail).
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	204	Miglioramento della soddisfazione dell'utenza per i servizi erogati dalle Segreterie, Master, Scuole di Specializzazione Area Medica, Scuole di Specializzazione Area non Medica ed Esami di Stato, Servizio Rilascio Pergamene, Info Point e Formazione Insegnanti (ex TFA)	4/5	Si chiede l'eliminazione dell'obiettivo, in quanto basato su un sistema di rilevazione di CS (Smile for Unime) che richiede l'utente in presenza presso Palazzo Mariani. Ad oggi l'accesso all'utenza è ancora interdetto a causa della situazione emergenziale da COVID-19.	L'indicatore "Valore positivo dell'indagine interna di Customer Satisfaction denominata SMILE for UniME: Valore positivo totale (emoticon smile verde sistema di rilevazione SMILE FOR UNIME)", con i seguenti valori di Soglia, Target ed Eccellenza: Soglia 87% < x < 88%, Target 88% < x < 89%, Eccellenza x = 89%, viene rimodulato in "Progettazione di un sistema di misurazione dei servizi on-line" con Soglia 31/12/2020, Target 23/12/2020, Eccellenza 18/12/2020.

Struttura Responsabile	Cod. Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	206	Potenziamento dei servizi volti a incrementare la mobilità internazionale degli studenti	5/5	Per l'anno 2020, si propone di mantenere l'indicatore n.330 e di posticipare l'azione connessa alla realizzazione dell'indicatore n.331 all'anno 2021, in quanto il raggiungimento dell'obiettivo risulterebbe fortemente condizionato dalle misure restrittive della circolazione sul territorio nazionale ed a livello internazionale degli studenti contenute nei DPCM del 01/03/2020 e del 04/03/2020 (e rimaste in vigore fino all'adozione del DPCM del 17 maggio 2020). Inoltre, ai fini della realizzazione delle azioni connesse al raggiungimento dell'obiettivo, si propone l'inserimento della condivisione della responsabilità con gli sportelli decentrati presso i Dipartimenti. Ciò renderebbe più fluido il processo di collaborazione tra articolazioni amministrative diverse per il raggiungimento dell'obiettivo. In futuro si riserva la possibilità di chiedere un'ulteriore rimodulazione con riferimento alla realizzazione dell'indicatore n.332 ("Incremento della percentuale di soggiorni all'estero degli studenti per attività di studio e tirocinio rispetto al precedente a.a.") in quanto l'andamento delle mobilità internazionali degli studenti non può essere interamente imputabile ad azioni sviluppate dalle articolazioni amministrative del Dip.Amm. Servizi didattici e alta formazione, ma da un'azione sinergica che vede coinvolto anche il personale docente e non docente afferente ai Dipartimenti didattici.	L'indicatore dell'obiettivo "Estensione del servizio di supporto dello sportello decentrato anche alla gestione delle mobilità degli studenti in uscita mediante attività di formazione (Data di realizzazione)" viene eliminato per l'anno 2020.
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	208	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Internazionalizzazione (Fonte dati e situazione iniziale: media dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2017 e 2018)	2/5	Si propone l'eliminazione dell'obiettivo per l'anno 2020 e il rinvio del monitoraggio all'anno 2021 in quanto il dato risulterebbe falsato dalla situazione emergenziale da COVID-19 che ha imposto, alla luce delle disposizioni contenute nei DPCM del 01/03/2020 e del 04/03/2020 (ed eliminate dal DPCM del 17 maggio 2020), delle misure restrittive alla circolazione sul territorio nazionale ed a livello internazionale.	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020.
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione TRASVERSALE con CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	36	Introduzione di un sistema integrato di supporto allo studente per i servizi offerti dal Dipartimento	5/5	L'obiettivo rimodulato dovrebbe essere intitolato nel modo seguente "Studio e pianificazione di un sistema di chat bot a supporto dello studente" (da realizzare con il CIAM _ Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici) Motivazione: In considerazione delle criticità sopra evidenziate (nel campo note), si è ritenuto utile e opportuno focalizzarsi su un obiettivo più specifico e concretamente raggiungibile, che comunque si inserisce pienamente nell'ambito dello sviluppo futuro del "sistema integrato a supporto dello studente" (che potrà essere realizzato l'anno successivo) Si chiede inoltre la modifica dei seguenti parametri: eccellenza: 30/11/2020, target : 31/12/2020	L'obiettivo viene rimodulato per entrambe le strutture che lo condividono trasversalmente da "Introduzione di un sistema integrato di supporto allo studente per i servizi offerti dal Dipartimento" a "Studio e progettazione di un sistema di chat bot a supporto dello studente". Vengono rimodulati, inoltre, i valori di Soglia, Target ed Eccellenza che da Soglia 31/12/2020, Target 30/11/2020, Eccellenza 31/10/2020 diventano Soglia 31/12/2020, Target 23/12/2020 ed Eccellenza 18/12/2020.

Struttura Responsabile	Cod. Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione TRASVERSALE con Direzione Generale	156	Studio, progettazione e realizzazione di corsi di alta formazione per il personale TA d'intesa con i Dipartimenti	5/5	Si chiede il differimento dell'obiettivo al prossimo anno, si richiede altresì l'implementazione dell'obiettivo secondo la seguente diversa formulazione: "Studio, progettazione e realizzazione di corsi perfezionamento e di aggiornamento professionale, nonché di corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione, con le modalità previste dal regolamento dei corsi di alta formazione UNIME, per il personale TA d'intesa con i Dipartimenti". Tale modifica risulta necessaria al fine di consentire l'accesso ai corsi in questione anche a personale T/A non in possesso del titolo di laurea.	L'obiettivo viene rimodulato per entrambe le strutture che lo condividono trasversalmente da "Studio, progettazione e realizzazione di corsi di alta formazione per il personale TA d'intesa con i Dipartimenti" a "Studio, progettazione e realizzazione di corsi perfezionamento e di aggiornamento professionale, nonché di corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione, con le modalità previste dal regolamento dei corsi di alta formazione UNIME, per il personale TA d'intesa con i Dipartimenti". Vengono rimodulati, inoltre, i valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore "Elaborazione Proposta formativa (Data di realizzazione)" che Soglia 30/11/2020, Target 31/10/2020 e Eccellenza 30/09/2020 diventano Soglia 31/12/2020, Target 23/12/2020 e Eccellenza 18/12/2020.
D. A. Servizi Tecnici	211	Elaborazione di un Piano di efficientamento energetico dell'Ateneo: diagnosi energetica per i poli Papardo, Annunziata e per l'Amministrazione Centrale	5/5	Disposta d'ufficio.	L'indicatore dell'obiettivo "Proposta di un Piano di efficientamento energetico per il Polo Papardo, con: A) Individuazione, in collaborazione con l'Energy Manager, di indicatori di efficientamento energetico; B) Diagnosi energetica e definizione di un cronoprogramma di priorità di interventi per la riduzione dei consumi", con Soglia 31/12/2020, Target 15/12/2020 ed Eccellenza 01/12/2020, viene rimodulato in "Proposta di un Piano di efficientamento energetico per il Polo Papardo, con: A) Individuazione, in collaborazione con l'Energy Manager, di indicatori di efficientamento energetico; B) Diagnosi energetica e definizione di un cronoprogramma di priorità di interventi per la riduzione dei consumi: n° edifici inclusi nella proposta", con Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza 4.
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	231	Valorizzare l'attività di ricerca del Dipartimento, tramite l'organizzazione di eventi scientifici di alto profilo e di respiro nazionale/internazionale, anche in sinergia con l'Ateneo e/o con gruppi di ricerca esterni	4/5	A causa dell'emergenza Covid 19 si richiede l'annullamento dell'obiettivo per l'anno in corso	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.

Struttura Responsabile	Cod. Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	233	Attività di divulgazione e promozione della ricerca scientifica del DICAM, attraverso organizzazione di convegni, incontri culturali e seminari	5/5	A causa dell'emergenza Covid 19 si richiede la cancellazione dell'obiettivo per il 2020	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	235	Organizzazione di corsi di lingua per il PTA al fine di potenziare la dimensione internazionale del Dipartimento, implementare gli accordi con i partners stranieri ed essere maggiormente competitivi	5/5	A causa dell'emergenza Covid 19 si richiede l'annullamento dell'obiettivo	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	307	Implementare gli spazi studio dedicati agli studenti, attraverso la creazione di almeno uno spazio esterno	1/5	A causa dell'emergenza Covid 19 e dell'apertura del cantiere per la ristrutturazione del DICAM si richiede la cancellazione dell'obiettivo per l'anno 2020	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	313	Migliorare la capacità di collaborazione e di coordinamento tra diversi gruppi di ricerca attivi all'interno del DICAM anche attraverso l'organizzazione di giornate di studio trasversali che coinvolgano il maggior numero possibile di SSD presenti in Dipartimento. Fornire adeguata pubblicazione e valorizzazione dei risultati ottenuti. L'obiettivo avrà ricadute anche in termini di public engagement.	1/5	A causa dell'emergenza COVID 19 si richiede l'annullamento dell'obiettivo per l'anno 2020	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Dipartimento di Economia	247	Potenziare i servizi agli studenti stranieri	5/5	A causa delle restrizioni alla mobilità nazionale ed internazionale conseguenti all'emergenza sanitaria si chiede, in accordo con il Responsabile della struttura, di eliminare l'obiettivo per l'anno 2020.	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Dipartimento di Economia	250	Accrescere le opportunità innovative per l'imprenditorialità studentesca	4/5	A causa dell'emergenza sanitaria non si sono potuti organizzare tutti gli eventi programmati; si richiede, pertanto, la rimodulazione del numero degli eventi modificando i parametri nel modo seguente: soglia \geq 1%, target 3%, eccellenza $>$ 5%	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Percentuale di eventi per gli studenti, con la partecipazione delle imprese" da Soglia \geq 5%, Target 10% ed Eccellenza $>$ 10% vengono rimodulati in Soglia \geq 1%, Target 3% ed Eccellenza $>$ 5%.
Dipartimento di Economia	309	Promuovere accordi di collaborazione internazionale con Università, enti/imprese	1/5	A causa delle restrizioni alla mobilità nazionale ed internazionale conseguenti all'emergenza sanitaria si chiede, in accordo con il Responsabile della struttura, di eliminare l'obiettivo per l'anno 2020.	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Dipartimento di Giurisprudenza	259	Promuovere le procedure per il conseguimento del doppio titolo di Dottorato	5/5	Obiettivo non raggiungibile	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Dipartimento di Giurisprudenza	314	Aumentare la formazione intersettoriale dei dottori di ricerca e la produzione di tesi di dottorato interdisciplinari	1/5	Obiettivo non raggiungibile	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.

Struttura Responsabile	Cod. Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
Dipartimento di Ingegneria	261	Ridurre la dispersione didattica	4/5	Si chiede la rimodulazione relativamente ai seguenti indicatori: •cod. 410 - con un abbassamento dei valori: soglia $0 \leq x < 1,5\%$ - target $1,5\%$ – eccellenza $> 1,5\%$, in quanto, in considerazione delle difficoltà incontrate dagli studenti laureandi nella situazione di emergenza Covid (ad esempio: l'impossibilità a svolgere il tirocinio curriculare in modalità convenzionale, la mancanza di comunicazione in presenza con il proprio Relatore, difficoltà a svolgere attività di tipo laboratoriale sia durante le lezioni che durante il periodo di preparazione della tesi) ci si attende un ritardo nel conseguimento del titolo; •cod. 411 – si chiede di integrare la dizione "dottorandi di ricerca" con "dottorandi e assegnisti di ricerca", dal momento che gli assegnisti, analogamente ai dottorandi, grazie alla loro competenza, possono fornire il loro contributo al perseguimento dell'obiettivo strategico, con il servizio di tutorato, ai sensi dell'art. 7 comma 3 del Regolamento per il conferimento di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca (assegni di ricerca) (emanato con D.R. n. 1394 del 28 giugno 2019) anche su insegnamenti caratterizzanti.	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "variazione della percentuale di immatricolati che si laureano entro la normale durata del corso ed entro un anno oltre la durata normale del corso nell' a.a. x rispetto all'a.a. (x-1)" da Soglia $1,5\% \leq x < 3\%$, Target 3% ed Eccellenza $> 3\%$, vengono rimodulati in Soglia $0 \leq x < 1,5\%$, Target $1,5\%$ ed Eccellenza $> 1,5\%$. Si rimodula, inoltre, l'indicatore "numero di dottorandi di ricerca impegnati in attività di tutorato per anno (cod.411)" in "numero di dottorandi di ricerca e assegnisti di ricerca impegnati in attività di tutorato per anno"; i relativi valori di Soglia, Target ed Eccellenza restano, invece, invariati.
Dipartimento di Ingegneria	262	Rafforzare il ruolo e la presenza del Dipartimento sul territorio	5/5	IOTM1,3 (414) numero di ore dedicate a corsi di aggiornamento professionale per anno/analogo numero riferito all'anno precedente organizzati con ordini professionali rimodulare in numero di incontri di formazione continua per aggiornamento professionale/analogo numero riferito all'anno precedente organizzati con ordini professionali IOTM1,4 (415)Incremento percentuale annuo delle attività conto terzi rimodulare in acquisizione di attività conto terzi per € 200.000,00, come media calcolata sulle attività conto terzi deliberate dal Consiglio di Dipartimento nei tre anni	L'indicatore dell'obiettivo "numero di ore dedicate a corsi di aggiornamento professionale per anno/analogo numero riferito all'anno precedente organizzati con ordini professionali" viene rimodulato in "numero di incontri di formazione continua per aggiornamento professionale/analogo numero riferito all'anno precedente organizzati con ordini professionali". L'indicatore "Incremento percentuale annuo delle attività conto terzi" viene invece eliminato per l'anno 2020.
Dipartimento di Ingegneria	265	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, docenti e personale tecnico	5/5	L'obiettivo OLST1 del Dipartimento di Ingegneria è articolato in tre indicatori. Per due indicatori, rispettivamente riferiti agli studenti iscritti ai corsi di laurea triennali e a quelli iscritti ai corsi di laurea magistrali, si ritiene opportuno un accorpamento per tener conto globalmente del numero di studenti che acquisisce almeno 12 CFU all'estero. Tale rimodulazione, oltre che dalle criticità dovute all'emergenza COVID che ha coinvolto tutti i paesi con cui sono attivi programmi di mobilità degli studenti, nasce dalla riscontrata minore propensione degli studenti iscritti ai corsi di laurea magistrale a trascorrere nell'arco della breve durata del corso di laurea un periodo fuori sede che potrebbe mettere a rischio il conseguimento della laurea nei tempi istituzionali. Ferma restando la richiesta di rimodulazione, il Dipartimento continuerà a monitorare l'andamento dell'indicatore separatamente per i corsi triennali e quelli magistrali, e intraprenderà azioni per stimolare gli studenti iscritti ai corsi di laurea magistrali a trascorrere periodi di studio all'estero, anche finalizzati alla preparazione della tesi di laurea. L'attuale formulazione delle soglie del terzo indicatore non ne consentono una univoca applicazione. L'inesattezza deriva dal modo in cui il valore target è stato definito nel Piano triennale 2020-22 del Dipartimento ed è emersa in fase di applicazione nel corso del presente monitoraggio. Si richiede pertanto una riformulazione delle soglie, senza modificarne la sostanza, per rendere l'indicatore applicabile in maniera univoca.	L'indicatore dell'obiettivo "numero di studenti regolari che consegue almeno 12 CFU all'estero l'anno, durante la durata normale del corso: per Corso di studio Triennale" viene rimodulato in " numero di studenti che consegue almeno 12 CFU all'estero durante la durata normale del corso". Vengono rimodulati anche i valori di Soglia, Target ed Eccellenza da Soglia ≥ 1 , Target 2 ed Eccellenza > 2 a Soglia ≥ 3 , Target uguale a 5 ed Eccellenza > 5 . L'indicatore "numero di studenti regolari che consegue almeno 12 CFU all'estero l'anno, durante la durata normale del corso: per Corso di studio Magistrale" viene eliminato. Mentre si rimodulano i valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore "numero di dottorandi che trascorre un periodo di studio di almeno 3 mesi all'estero: percentuale per ciclo di dottorato" da Soglia $25\% \leq x < 50\%$, Target 50% ed Eccellenza $> 50\%$ a Soglia ≥ 1 per anno per ciascun corso di dottorato, Target uguale a 2 per anno per ciascun corso di dottorato ed Eccellenza > 2 per anno per ciascun corso di dottorato.

Struttura Responsabile	Cod. Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
Dipartimento di Ingegneria	315	Potenziare la ricerca scientifica interdisciplinare	1/5	L'obiettivo OR1 del Dipartimento di Ingegneria è articolato in tre indicatori. Si richiede la modifica della definizione di due indicatori per meglio precisarne il significato. È altresì richiesta la rimodulazione del primo indicatore per tenere conto degli effetti dell'emergenza sanitaria sulla complessiva produzione scientifica del Dipartimento. L'emergenza sanitaria, infatti, ha reso non accessibili a pieno regime le strutture universitarie per un lungo periodo. Ciò di fatto ha ostacolato il normale svolgimento delle attività di ricerca teorica, ha impedito di condurre ricerca sperimentale in laboratorio, ha annullato la partecipazione ai convegni, ha rallentato i processi di revisione degli articoli sottoposti per la pubblicazione a riviste scientifiche e ha ridotto i contatti internazionali. L'analisi dei dati finalizzata al monitoraggio, le motivazioni e i dettagli della rimodulazione richiesta sono illustrati nella allegata relazione di monitoraggio. A seguito della rimodulazione si rileva un riallineamento delle attività del Dipartimento di Ingegneria al conseguimento dell'obiettivo. La rimodulazione è stata condivisa con il Direttore del Dipartimento.	L'indicatore dell'obiettivo "numero di articoli di carattere interdisciplinare che coinvolgono almeno due SSD diversi: aumento percentuale per anno x rispetto all'anno x+1" viene rimodulato in "variazione percentuale rispetto all'anno precedente del numero di prodotti della ricerca presenti sulla piattaforma IRIS di Ateneo a carattere interdisciplinare che coinvolgono autori appartenenti ad almeno due SSD diversi.". Vengono rimodulati per il 2020 anche i valori di Soglia, Target ed Eccellenza da Soglia $+5\% \leq x < +10\%$, Target $+10\%$ ed Eccellenza $> +10\%$ a Soglia $-65\% \leq x < -55\%$, Target uguale a -55% ed Eccellenza maggiore di -55% . L'indicatore "Numero di tesi di dottorato di carattere interdisciplinare avviate che coinvolgono docenti tutor di SSD diversi, per ciclo per ciascun corso di dottorato (Data di realizzazione)" viene rimodulato in "numero di tesi di dottorato di carattere interdisciplinare avviate (Data di realizzazione)"; i relativi valori di Soglia, Target ed Eccellenza restano invariati.
Dipartimento di Ingegneria	316	Accrescere la visibilità internazionale della ricerca dipartimentale	1/5	L'obiettivo OR2 del Dipartimento di Ingegneria è articolato in quattro indicatori. Pur essendo attualmente oggetto di monitoraggio solo due indicatori, anche per gli altri due si è comunque compiuta l'analisi dei dati disponibili ai fini del monitoraggio. Si richiede la modifica della definizione di tre indicatori per meglio precisarne il significato. È altresì richiesta la rimodulazione del secondo indicatore per tenere conto degli effetti dell'emergenza sanitaria sulla complessiva produzione scientifica del Dipartimento. L'emergenza sanitaria, infatti, ha reso non accessibili a pieno regime le strutture universitarie per un lungo periodo. Ciò di fatto ha ostacolato il normale svolgimento delle attività di ricerca teorica, ha impedito di condurre ricerca sperimentale in laboratorio, ha annullato la partecipazione ai convegni, ha rallentato i processi di revisione degli articoli sottoposti per la pubblicazione a riviste scientifiche e ha ridotto i contatti internazionali. L'analisi dei dati finalizzata al monitoraggio, le motivazioni e i dettagli della rimodulazione richiesta sono illustrati nella allegata relazione di monitoraggio. A seguito della rimodulazione si rileva un riallineamento delle attività del Dipartimento di Ingegneria al conseguimento dell'obiettivo. La rimodulazione è stata condivisa con il Direttore del Dipartimento.	L'indicatore "numero di pubblicazioni su riviste Q1: aumento percentuale per anno x rispetto all'anno x-1" viene rimodulato in "variazione percentuale rispetto all'anno precedente del numero di pubblicazioni su riviste di classe Q1". Vengono rimodulati per il 2020 anche i valori di Soglia, Target ed Eccellenza da Soglia $+5\% < x < +10\%$, Target $+10\%$ ed Eccellenza $> +10\%$ a Soglia $-56\% \leq x < -46\%$, Target -46% ed Eccellenza $> -42\%$.

Struttura Responsabile	Cod. Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	267	Sostenere percorsi di incontro con gli stakeholder esterni (Istituzioni locali e Ordini professionali) attraverso la programmazione di iniziative finalizzate all'inserimento lavorativo	4/5	A seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si richiede la rimodulazione dell'obiettivo con i seguenti parametri: Soglia: 1 Target: 2 Eccellenza: 3	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero iniziative l'anno" da Soglia 4, Target 5 ed Eccellenza > 5 vengono rimodulati in Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza 3.
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	268	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti attraverso esperienze di studio e formazione all'estero	5/5	A seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si richiede la rimodulazione dell'obiettivo con i seguenti parametri: Soglia: 1 Target: 2 Eccellenza: 4	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "N° di studenti e/o specializzandi e/o dottorandi l'anno in mobilità transazionale" da Soglia 18, Target 20 ed Eccellenza > 20 vengono rimodulati in Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza 4.
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	317	Potenziare le sinergie tra le diverse aree scientifiche presenti in Dipartimento aumentando il n. di pubblicazioni tra ricercatori appartenenti ad aree disciplinari differenti	1/5	A seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si richiede la rimodulazione dell'obiettivo con i seguenti parametri: Soglia: 1%/2% Target: 2% Eccellenza: >2%	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero di pubblicazioni su riviste internazionali peer reviewed tra ricercatori appartenenti ad aree disciplinari differenti in ambito dipartimentale: incremento percentuale rispetto all'anno precedente" da Soglia 2% ≤ x < 4%, Target 4% ed Eccellenza > 4% vengono rimodulati in Soglia 1% ≤ x < 2%, Target 2% ed Eccellenza >2%.
Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"	271	Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo per migliorare la qualità dell'istruzione e garantire una formazione professionale aggiornata alle capacità e competenze richieste dal mercato globale.	5/5	Si richiede la modifica dei parametri in considerazione della pandemia Covid19 e della conseguente impossibilità alla partecipazione ad attività di internazionalizzazione. Si richiede pertanto che la Soglia sia >1, Target 2 ed Eccellenza >3	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero di studenti e/o dottorandi e/o ricercatori e/o docenti e/o personale tecnico amministrativo (Erasmus, Erasmus plus, Visiting Professor - Visiting Research) per anno" da Soglia ≥ 5, Target 10 ed Eccellenza > 10 vengono rimodulati in Soglia >1, Target 2 ed Eccellenza >3.
Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	276	Istituzionalizzazione all'interno del Dipartimento BIOMORF di momenti di confronto tra i ricercatori, con cadenza periodica, al fine di rafforzare le network di collaborazione interne al Dipartimento	4/5	L'emergenza sanitaria di quest'anno ha inizialmente reso impossibile, e successivamente limitato, la possibilità di organizzare i momenti di confronto tra i ricercatori così come previsti dal Piano Triennale di Dipartimento. Il Dipartimento si è già attivato per l'organizzazione di tali incontri nel prossimo autunno. Tuttavia, si ritiene opportuno rimodulare i valori target come segue: Anno 2020 Valore target +2; anno 2021 Valore Target +2; anno 2022 Valore Target +2	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero di incontri organizzati per anno: Incremento per anno" da Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza >3 vengono rimodulati in Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza >2.
Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	277	Organizzazione di eventi di pubblica divulgazione	5/5	L'emergenza sanitaria di quest'anno non ha consentito di organizzare eventi di pubblica divulgazione così come previsti dal Piano Triennale di Dipartimento per l'anno 2020. Il Dipartimento si sta attivando per l'organizzazione di tali eventi nel prossimo autunno e con modalità ammesse dall'attuale situazione. Tuttavia, si ritiene opportuno rimodulare il valore target nel seguente modo: anno 2020 Valore target +1; anno 2021 Valore target +2; anno 2022 Valore Target +3.	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero di eventi per anno: Incremento per anno" da Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza > 3 vengono rimodulati in Target 1 ed Eccellenza >1.

Struttura Responsabile	Cod. Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali	280	Aumentare la visibilità delle raccolte museali del dipartimento e consentirne la fruizione al pubblico	4/5	Si richiede la cancellazione dell'obiettivo per l'anno 2020, in quanto, essendo di tipo quantitativo e costituito dal numero di visitatori nell'anno di riferimento, l'obiettivo non potrà essere raggiunto nei tempi previsti.	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali	281	Aumentare il numero di eventi di Public Engagement	5/5	Si richiede la cancellazione dell'obiettivo per l'anno 2020, in quanto, essendo di tipo quantitativo e non potendo prevedere la ripresa delle attività, l'obiettivo non potrà essere raggiunto nei tempi previsti.	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	283	Incremento della presenza di insegnamenti sulla piattaforma e-learning Moodle d'Ateneo	5/5	Dal mese di marzo 2020, a causa dell'emergenza epidemiologica, in ottemperanza a quanto disposto dall'Ateneo (https://www.unime.it/ateneo/raccolta-circolari-covid19), il Dipartimento ha messo in atto le procedure informatiche (Microsoft Teams) per la riformulazione della attività didattica in modalità telematica. E' rimasto l'impegno su Moodle, tuttavia parte delle attività durante l'emergenza sanitaria sono confluite sulla nuova piattaforma informatica, si propone, pertanto una rimodulazione dell'indicatori con variazione delle percentuali: Soglia 10% Target 12% Eccellenza > 15%	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Diffusione della presenza di insegnamenti in piattaforma: Percentuale" da Soglia 35%, Target 40% ed Eccellenza > 40% vengono rimodulati in Soglia 10%, Target 12% ed Eccellenza > 15%.
Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	285	Aumentare le attività di public engagement, con particolare riguardo per il territorio della città di Messina	5/5	Il numero risente delle particolari condizioni nazionali dovute all'emergenza Covid-19, pertanto si propone la rimodulazione dell'indicatore con l'eliminazione della specifica "comune di Messina" e la rimodulazione dei valori: Soglia 20 Target 25 Eccellenza > 30	L'indicatore "Numero di attività ascrivibili al public engagement organizzate nel comune di ME, per anno" viene rimodulato in "Numero di attività ascrivibili al public engagement organizzate, per anno". Vengono rimodulati anche i relativi valori di Soglia, Target ed Eccellenza da Soglia 50, Target 60 ed Eccellenza > 60 a Soglia 20, Target 25 ed Eccellenza > 30.
Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra	294	Favorire la mobilità di Dottorandi e Dottori di ricerca	5/5	A causa delle limitazioni alla mobilità imposte dai provvedimenti governativi (emergenza COVID-19) che tuttora determinano l'impossibilità, ovvero sconsigliano, a recarsi presso strutture di ricerca in paesi esteri, si chiede che per il corrente anno la rimozione/sospensione del presente obiettivo.	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche	301	Aumentare la mobilità in entrata e in uscita di Visiting Professors, studenti, dottorandi e PTA. Incrementare gli accordi di cooperazione con Università straniere	5/5	A causa del Covid-19 non è stato possibile svolgere mobilità in entrata ed in uscita di Visiting Professors, studenti, dottorandi e PTA né incrementare gli accordi di cooperazione con Università straniere. Per tale motivo si chiede l'inserimento del nuovo obiettivo: Miglioramento tecnologico aule e servizi agli studenti anche in via telematica. Indicatori: soglia 31 dicembre 2020, target 15 dicembre 2020, eccellenza 01 dicembre 2020.	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Dipartimento di Scienze Veterinarie	302	Aumentare la mobilità nazionale e internazionale di studenti e dottorandi	5/5	A causa dell'emergenza COVID l'obiettivo non potrà essere realizzato nell'anno 2020 e, pertanto, si richiede l'esclusione dell'obiettivo.	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.

Struttura Responsabile	Cod. Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
Dipartimento di Scienze Veterinarie	326	Formazione del personale docente sulle nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	1/5	A causa dell'emergenza COVID si richiede l'eliminazione dell'obiettivo per l'anno 2020.	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Dipartimento di Scienze Veterinarie	328	Aumentare il numero di visiting professor e visiting scientist	1/5	Malgrado fossero state avviate ed approvate dall'Ateneo le procedure per Visiting Professor e Visiting Research per il Dipartimento, a causa dell'emergenza COVID, alcuni docenti sono stati riprogrammati a data da destinarsi.	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
S.B.A. Sistema Bibliotecario di Ateneo	48	Rafforzare l'impegno dell'Ateneo per l'Open Science	4/5	Per l'obiettivo quantitativo "Rafforzare l'impegno dell'Ateneo per l'Open Science" si è adottato come indicatore il numero di iniziative di promozione dell'Open Science e dell'Open Access, intese come incontri con i Dipartimenti didattici, eventi e incontri divulgativi e formativi. In occasione del presente monitoraggio e in relazione alla prevista possibilità di eventuali rimodulazioni, si è operata un'attenta valutazione sugli indicatori dell'obiettivo che ha tenuto conto del mutato contesto dovuto all'emergenza COVID e della persistente incertezza sulla possibilità di dare vita ad iniziative di promozione e divulgazione in presenza, sia in riferimento ai previsti incontri con i Dipartimenti didattici, sia rispetto a convegni nazionali per i quali erano state già avviate le fasi organizzative preliminari. In considerazione di quanto detto, si avverte la necessità di rivedere i valori di soglia, target e eccellenza precedentemente previsti. Si richiede, pertanto, la rimodulazione di tali valori, prevedendo come soglia 3, come target 4, come eccellenza 6.	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero di iniziative per la promozione dell'Open Science e dell'Open Access (incontri con i Dipartimenti didattici; eventi e incontri divulgativi e formativi)" da Soglia 5, Target 8 ed Eccellenza 12 vengono rimodulati in Soglia 3, Target 4 ed Eccellenza 6.
S.B.A. Sistema Bibliotecario di Ateneo	77	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Biblioteca (Fonte dati e situazione iniziale: media dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2017 e 2018)	2/5	Nonostante il grande lavoro di riorganizzazione dei servizi e l'impegno del personale, non si può disconoscere che l'emergenza COVID abbia avuto un impatto forte sulle biblioteche e abbia richiesto anche negli utenti un nuovo approccio ai servizi e al mondo del digitale. Per le ragioni indicate, si richiede la rimodulazione dei valori attribuiti a soglia, target e eccellenza, secondo quanto qui si propone: Soglia Mg inferiore a non più di 0,4 Target Mg non inferiore a 0,2 punti rispetto a MgINI Eccellenza uguale o superiore a 0,1 punti rispetto a MgINI	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Giudizio espresso dal personale DDA, studenti primo anno e studenti anni successivi (Giudizio da 1 a 6): Media dei giudizi relativi alle indagini del Progetto Good Practice 2019 e 2020 (Mg), rispetto alla situazione iniziale (MgINI)" da Soglia Mg inferiore a non più di 0,2 punti rispetto a MgINI, Target Mg uguale o superiore a 0,1 punti rispetto a MgINI ed Eccellenza Mg superiore a 0,1 punti rispetto a MgINI, vengono rimodulati fissando il valore di Soglia Mg inferiore a non più di 0,4 punti rispetto a MgINI, Target Mg non inferiore a 0,2 punti rispetto a MgINI ed Eccellenza Mg uguale o superiore a 0,1 punti rispetto a MgINI.
Segreteria Generale (Rettorato)	25	Organizzazione eventi istituzionali d'Ateneo di particolare rilevanza	5/5	Causa COVID si prevede riduzione eventi e si chiede rimodulazione come di seguito indicata: Soglia 1, Target 2, Eccellenza 3	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "N° eventi" da Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza >3 vengono rimodulati in Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza 3.

Struttura Responsabile	Cod. Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
Segreteria Generale (Rettorato)	145	Supporto inaugurazione Anno Accademico	4/5	Disposta d'ufficio.	L'obiettivo "Supporto inaugurazione Anno Accademico" viene rimodulato in "Inaugurazione Anno Accademico". Vengono rimodulati anche gli indicatori dell'obiettivo da "Pianificazione e realizzazione attività di supporto (Data di realizzazione)" e "Pianificazione e realizzazione attività di supporto (Valutazione qualitativa)" a "Pianificazione e realizzazione attività (Data di realizzazione)" e "Pianificazione e realizzazione attività (Valutazione qualitativa)".
Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ	48	Rafforzare l'impegno dell'Ateneo per l'Open Science	4/5	Per l'obiettivo quantitativo "Rafforzare l'impegno dell'Ateneo per l'Open Science" si è adottato come indicatore il numero di iniziative di promozione dell'Open Science e dell'Open Access, intese come incontri con i Dipartimenti didattici, eventi e incontri divulgativi e formativi. In occasione del presente monitoraggio e in relazione alla prevista possibilità di eventuali rimodulazioni, si è operata un'attenta valutazione sugli indicatori dell'obiettivo che ha tenuto conto del mutato contesto dovuto all'emergenza COVID e della persistente incertezza sulla possibilità di dare vita ad iniziative di promozione e divulgazione in presenza, sia in riferimento ai previsti incontri con i Dipartimenti didattici, sia rispetto a convegni nazionali per i quali erano state già avviate le fasi organizzative preliminari. In considerazione di quanto detto, si avverte la necessità di rivedere i valori di soglia, target e eccellenza precedentemente previsti. Si richiede, pertanto, la rimodulazione di tali valori, prevedendo come soglia 3, come target 4, come eccellenza 6.	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Numero di iniziative per la promozione dell'Open Science e dell'Open Access (incontri con i Dipartimenti didattici; eventi e incontri divulgativi e formativi)" da Soglia 5, Target 8 ed Eccellenza 12 vengono rimodulati in Soglia 3, Target 4 ed Eccellenza 6.
Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	63	Introduzione di un sistema di rendicontazione sociale	5/5	Vista la complessità del lavoro da svolgere, ed i ritardi inevitabilmente connessi al COVID19, soprattutto in relazione alle richieste dati da inviare a strutture esterne all'Università, l'Ufficio richiede la rimodulazione dell'Indicatore quantitativo (Temporale) con i seguenti parametri: Soglia: 31/11/2020 Sufficiente Target: 23/12/2020 Buono Eccellenza: 18/12/2020 Eccellente	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo temporale "Progettazione del documento (definizione del sistema di rendicontazione, delle diverse aree di rendicontazione, degli elementi informativi e gli indicatori necessari ed elaborazione delle informazioni integrate con il sistema di programmazione e controllo) (Data di realizzazione)" da Soglia 31/12/2020, Target 15/12/2020 ed Eccellenza 01/12/2020 vengono rimodulati in Soglia 31/12/2020, Target 23/12/2020 ed Eccellenza 18/12/2020.

ALLEGATO 2B: Esito seconda attività di monitoraggio in itinere - Rimodulazione obiettivi organizzativi P.I.P. 2020-2022

D.D. n. 2772/2020 del 10/12/2020

Struttura Responsabile	Cod .	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	93	Promuovere una cultura inclusiva promuovendo azioni concrete (Laboratorio "antichi mestieri"): progettare ed avviare ulteriori attività per potenziare il laboratorio "antichi mestieri"	3/5	Per garantire la sicurezza degli utenti con disabilità, nel periodo Covid è stato sospeso (Marzo-Luglio). Trattandosi di attività da svolgere con gruppi di soggetti con rilevanti criticità, per motivi di sicurezza legati all'emergenza Covid, non è stato possibile riattivare le attività a settembre.	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	95	Potenziare lo Sportello di supporto psicologico rivolto agli studenti iscritti all'Università di Messina: migliorare le procedure e la tempistica del servizio di Sportello; progettare interventi in piccoli gruppi per garantire il miglior risultato possibile in termini di integrazione e crescita individuale	4/5	Nel 2020, dovendo rispettare i diversi decreti ministeriali, ma soprattutto a tutela della salute degli operatori e degli studenti, non si è ritenuto opportuno avviare attività che avrebbero visto la copresenza di troppe persone nella stessa stanza. Si chiede, pertanto, di rinviare al 2021 l'attivazione degli interventi in piccoli gruppi, auspicando che possano essere avviati a partire dal mese di febbraio.	L'obiettivo per l'anno 2020 è eliminato.
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	100	Potenziare i rapporti di collaborazione scientifica con altri Enti (pubblici e privati): Aumentare il numero di accordi e la partecipazione a bandi competitivi	5/5	L'emergenza Covid ha significativamente rallentato il processo di implementazione di nuove convenzioni. L'attuale situazione non consente di ipotizzare un ulteriore incremento nel corso del 2021. Si chiede pertanto di eliminare questo obiettivo per il 2021 nella speranza che si possa riproporre per il 2022. In alternativa, a partire dal 2021 si propone la ridefinizione in termini di collaborazioni finalizzate all'implementazione di attività di formazione e di ricerca di specifico interesse dell'Ateneo (es. collaborazione finalizzata all'attivazione della Scuola di Specializzazione in area psicologica, la cui istituzione è già stata approvata; collaborazione finalizzata all'attivazione del Dottorato di ricerca in "Psicologia" la cui istituzione è attualmente al vaglio del Senato Accademico).	L'obiettivo per l'anno 2021 è eliminato.
CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	30	Implementazione dei requisiti migliorativi legati al processo degli Esami di Stato	3/5	Motivazione alla richiesta di rimodulazione delle date. In seguito all'emergenza Covid si è reso necessario svolgere attività non previste nella programmazione originale, al fine di rendere possibile lo svolgimento on-line, via applicativo Microsoft Teams, dei tirocini abilitanti alla professione medica, come da recente disposizione ministeriale. A tal fine sono stati creati, tra i mesi di maggio 2020 e luglio 2020, 67 teams e programmati altrettanti meetings, per consentire lo svolgimento dei tirocini on-line, tra docenti tutor, interni ed esterni, e i candidati assegnati. Nei mesi di Agosto 2020 e Settembre 2020 sono stati creati 22 Teams per consentire alle Commissioni degli Esami di stato di svolgere le valutazioni in-line dei candidati iscritti ai concorsi per le abilitazioni professionali. Ulteriore motivazione alla richiesta di rimodulazione delle date è dovuta a ritardi, dovuti all'emergenza Covid, nell'implementazione da parte dei tecnici Cineca dei requisiti richiesti per il miglioramento del processo di gestione delle commissioni esaminatrici in area docente di Esse3. Per quanto detto sopra si chiede la rimodulazione delle seguenti date: - ECCELLENZA dal 30/11/2020 al 15/12/2020; - TARGHET dal 15/12/2020 al 20/12/2020	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore quantitativo "Progettazione e implementazione miglioramenti processo Esami di Stato (Data di realizzazione)" vengono rimodulati da Soglia 31/12/2020, Target 15/12/2020 ed Eccellenza 30/11/2020 a Soglia 31/12/2020, Target 20/12/2020 ed Eccellenza 15/12/2020.

Struttura Responsabile	Cod .	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	36	Studio e progettazione di un sistema di chat bot a supporto dello studente	5/5	Si evidenzia la necessità, anche in considerazione della durata triennale dell'obiettivo, di portarlo a termine in modo compiuto ed efficace prevedendo dopo lo studio e la progettazione del sistema di chatbot (2020), la successiva implementazione (2021) e il successivo monitoraggio e sviluppo (2022).	L'obiettivo viene ulteriormente rimodulato, per entrambe le strutture che lo condividono trasversalmente, da "Studio e progettazione di un sistema di chat bot a supporto dello studente" a "Introduzione di un sistema di chatbot a supporto dello studente". Di conseguenza vengono rimodulati gli indicatori dell'obiettivo, in particolare: - per l'anno 2020, l'indicatore "Studio e implementazione del sistema (Data di realizzazione)" viene rimodulato in due indicatori: "Studio e progettazione di un sistema di chatbot: Proposta (Data di realizzazione)", con Soglia 31/12/2020, Target 23/12/2020 ed Eccellenza 18/12/2020, e "Studio e progettazione di un sistema di chatbot: Proposta (Valutazione qualitativa)", con Soglia Sufficiente, Target Buono ed Eccellenza Eccellente ; - per l'anno 2021, gli indicatori "Analisi e Monitoraggio del sistema integrato avviato, con proposta di azioni correttive, anche attraverso uno strumento di customer experience (Data di realizzazione)" e "Analisi e Monitoraggio del sistema integrato avviato, con proposta di azioni correttive, anche attraverso uno strumento di customer experience (Relazione)" vengono rimodulati in "Effettiva implementazione del sistema di chatbot a supporto dello studente (Data di realizzazione)", con Soglia 30/06/2021, Target 15/06/2021 ed Eccellenza 01/06/2021, e "Monitoraggio del sistema di chatbot avviato con evidenza delle principali criticità riscontrate dagli utenti: Report (Data di realizzazione)", con Soglia 31/12/2021, Target 15/12/2021 ed Eccellenza 01/12/2021; - per l'anno 2022, gli indicatori "Introduzione di azione correttive e di miglioramento del sistema integrato (Data di realizzazione)" e "Introduzione di azione correttive e di miglioramento del sistema integrato (Relazione)" vengono rimodulati in "Indagine di customer satisfaction rivolta agli utilizzatori delle chatbot: Report (Data di realizzazione) - D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione", con Soglia 30/06/2022, Target 15/06/2022 ed Eccellenza 01/06/2022, e "Introduzione di azioni correttive e di miglioramento del sistema di chatbot (Data di realizzazione) - CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici" con Soglia 31/12/2022, Target 15/12/2022 ed Eccellenza 01/12/2022.

Struttura Responsabile	Cod .	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	186	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Contabilità (Fonte dati e situazione iniziale: media dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2017 e 2018)	2/5	In considerazione dell'emergenza epidemiologica da Covid19 che ha evidentemente limitato le azioni di supporto diretto alle strutture dell'Ateneo, si chiede di rimodulare i valori dell'indicatore ponendo l'eccellenza pari al giudizio medio degli atenei italiani che partecipano all'indagine GP.	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore "Giudizio espresso dal PTA (Giudizio da 1 a 6): Media dei giudizi relativi alle indagini del Progetto Good Practice 2019 e 2020 (Mg), rispetto alla situazione iniziale (MgINI)" vengono rimodulati da Soglia: Mg inferiore a non più di 0,2 punti rispetto a MgINI, Target: Mg uguale o superiore a 0,1 punti rispetto a MgINI ed Eccellenza: Mg superiore a 0,1 punti rispetto a MgINI a Soglia: Mg inferiore a non più di 0,5 punti rispetto a MgINI, Target: Mg inferiore a non più di 0,3 punti rispetto a MgINI ed Eccellenza: Mg inferiore a non più di 0,2 punti rispetto a MgINI.
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	200	Promuovere azioni volte al raggiungimento dei valori target dell'indicatore B_h - Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato- incrementando il numero di dottorandi iscritti a corsi di dottorato industriale	5/5	Per l'anno 2021 si richiede analogo rimodulazione all'anno 2020, in linea con l'obiettivo strategico "Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private" e con particolare riferimento alla collaborazione con aziende, si propone di sostituire l'obiettivo operativo "Promuovere azioni volte al raggiungimento dei valori target dell'indicatore D_b della Programmazione Triennale 2019-21, incrementando la mobilità dei dottorandi con periodi trascorsi all'estero superiori a tre mesi" con l'analogo obiettivo volto al raggiungimento dei valori target dell'indicatore "B_h - Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato" (anch'esso selezionato tra gli obiettivi per la valorizzazione dell'autonomia responsabile) incrementando il numero di dottorandi iscritti a corsi di dottorato industriale; quali valori del indicatore per l'anno 2021 proponiamo Soglia 26% Target 28% Eccellenza 30%.	Per l'anno 2021 viene rimodulato l'indicatore dell'obiettivo da "Azioni di diffusione rivolte ai dottorandi di ricerca sulle opportunità e sulle forme di sostegno economico per attività di studio e ricerca svolte all'estero", con Soglia 2, Target 3 ed Eccellenza > 3, a "Proporzione di iscritti ai corsi di Dottorato Industriale rispetto al totale di iscritti al dottorato" con Soglia 26%, Target 28% ed Eccellenza 30%.

Struttura Responsabile	Cod .	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	36	Studio e progettazione di un sistema di chat bot a supporto dello studente	5/5	<p>L'obiettivo 2020-2021-2022 dovrebbe diventare: "Progettazione, implementazione e sviluppo di un sistema di chatbot a supporto dello studente" (attualmente è stato rimodulato in "Studio e progettazione di un sistema di chatbot" dall'originario obiettivo "Introduzione di un sistema integrato di supporto allo studente per i servizi offerti dal Dipartimento) - l'indicatore per il 2020 dovrebbe diventare: "Studio e progettazione di un sistema di chatbot" (attualmente in piattaforma mantiene la vecchia dicitura , "Studio e implementazione del sistema", riferita all'obiettivo operativo antecedente la rimodulazione avvenuta con D.D. n. 2311/2020 del 21/10/2020) - l'indicatore per il 2021 dovrebbe diventare "Implementazione del sistema di chatbot" (attualmente in piattaforma mantiene la vecchia dicitura "Analisi e Monitoraggio del sistema integrato avviato, con proposta di azioni correttive, anche attraverso uno strumento di customer experience") - l'indicatore per il 2022 dovrebbe diventare "Monitoraggio e sviluppo del sistema di chatbot" (attualmente in piattaforma mantiene la vecchia dicitura "Introduzione di azione correttive e di miglioramento del sistema integrato"). Inoltre, per il 2021, in coerenza con le modifiche proposte, si chiede che l'indicatore venga riconosciuto esclusivamente "quantitativo"/temporale (con incidenza 100%). Per il 2022 ferma restando la tipologia dell'indicatore sia quantitativo (incidenza 50%) che qualitativo (incidenza 50%), si chiede che vengano modificati i parametri temporali nel modo seguente: rispettivamente soglia 30/12/2022, target 12/12/2022, eccellenza 30/11/2022</p>	<p>L'obiettivo viene ulteriormente rimodulato, per entrambe le strutture che lo condividono trasversalmente, da "Studio e progettazione di un sistema di chat bot a supporto dello studente" a "Introduzione di un sistema di chatbot a supporto dello studente". Di conseguenza vengono rimodulati gli indicatori dell'obiettivo, in particolare: - per l'anno 2020, l'indicatore "Studio e implementazione del sistema (Data di realizzazione)" viene rimodulato in due indicatori: "Studio e progettazione di un sistema di chatbot: Proposta (Data di realizzazione)", con Soglia 31/12/2020, Target 23/12/2020 ed Eccellenza 18/12/2020, e "Studio e progettazione di un sistema di chatbot: Proposta (Valutazione qualitativa)", con Soglia Sufficiente, Target Buono ed Eccellenza Eccellente ; - per l'anno 2021, gli indicatori "Analisi e Monitoraggio del sistema integrato avviato, con proposta di azioni correttive, anche attraverso uno strumento di customer experience (Data di realizzazione)" e "Analisi e Monitoraggio del sistema integrato avviato, con proposta di azioni correttive, anche attraverso uno strumento di customer experience (Relazione)" vengono rimodulati in "Effettiva implementazione del sistema di chatbot a supporto dello studente (Data di realizzazione)", con Soglia 30/06/2021, Target 15/06/2021 ed Eccellenza 01/06/2021, e "Monitoraggio del sistema di chatbot avviato con evidenza delle principali criticità riscontrate dagli utenti: Report (Data di realizzazione)", con Soglia 31/12/2021, Target 15/12/2021 ed Eccellenza 01/12/2021; - per l'anno 2022, gli indicatori "Introduzione di azione correttive e di miglioramento del sistema integrato (Data di realizzazione)" e "Introduzione di azione correttive e di miglioramento del sistema integrato (Relazione)" vengono rimodulati in "Indagine di customer satisfaction rivolta agli utilizzatori delle chatbot: Report (Data di realizzazione) - D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione", con Soglia 30/06/2022, Target 15/06/2022 ed Eccellenza 01/06/2022, e "Introduzione di azioni correttive e di miglioramento del sistema di chatbot (Data di realizzazione) - CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici" con Soglia 31/12/2022, Target 15/12/2022 ed Eccellenza 01/12/2022.</p>

Struttura Responsabile	Cod	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
Dipartimento di Economia	246	Potenziare le strutture a sostegno dello studio e della ricerca	4/5	A causa del perdurare dell'emergenza epidemiologica Covid-19 si è ritenuto di non procedere al potenziamento e all'aggiornamento delle aule multimediali. Il Dipartimento ha comunque predisposto 4 aree di studio per un totale di n. 100 posti.	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020
Dipartimento di Economia	308	Miglioramento quali-quantitativo della produzione scientifica	1/5	Il perdurare dell'emergenza epidemiologica Covid-19 ha ridotto drasticamente l'organizzazione di eventi nazionali ed internazionali in presenza, pertanto, quelli organizzati sono stati pochi e in modalità telematica tali da non poter registrare un incremento.	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020
Dipartimento di Giurisprudenza	252	Prevedere un ufficio amministrativo di supporto alla ricerca internazionale: Creazione di un servizio dipartimentale finalizzato a supportare le attività di ricerca, specialmente di gruppi di rilevanza internazionale, ivi incluso il coordinamento e il supporto informativo, la pubblicizzazione dei risultati, il collegamento con attività di terza missione e la risoluzione di criticità gestionali	5/5	Si richiede l'eliminazione dell'obiettivo in quanto a causa dell'emergenza sanitaria Covid19, l'obiettivo è rimasto in fase di previsione, si è reso impossibile supportare le attività di ricerca, specialmente di gruppi di rilevanza internazionale, la pubblicizzazione dei risultati, il collegamento con attività di terza missione.	L'obiettivo è eliminato per l'anno 2020
Dipartimento di Ingegneria	261	Ridurre la dispersione didattica	4/5	Si chiede la rimodulazione relativamente agli anni 2021 e 2022 dei seguenti indicatori: • cod. 407 – avendo già raggiunto l'eccellenza nell'anno 2020 con una variazione rispetto all'A.A. (x-1) che si attesta intorno al +12% (da circa il 14% al 26%), ed essendo l'obiettivo triennale il riallineamento alle medie macroregionali pari al 34% (come risulta dai dati SMA), chiediamo un abbassamento dei valori così da colmare il gap esistente nel biennio rimanente: soglia $-4 \leq x < 4\%$ - target = 4% - eccellenza $> 4\%$ • cod. 408 – avendo già oltrepassato di gran lunga le medie macroregionali di riferimento (pari al 27%) con una percentuale di studenti che acquisiscono 40 CFU nel primo anno di corso stimato al 70% già nel 2020, chiediamo un abbassamento dei valori differenziali considerato che non risulta realistico un ulteriore incremento dei valori già raggiunti in quanto ampiamente al di sopra delle medie sia macroregionali che nazionali; risulta pertanto indice di buona performance del CdS anche un decremento del differenziale che assicurerebbe comunque valori percentuali ben al di sopra delle suddette medie. Si chiede quindi la seguente rimodulazione dei valori: soglia $-20 \leq x < -10\%$ - target = -10% - eccellenza $> -10\%$ per entrambi gli anni • cod. 410 - in considerazione delle difficoltà incontrate dagli studenti laureandi nella situazione di emergenza Covid (ad esempio: l'impossibilità a svolgere il tirocinio curriculare in modalità convenzionale, la mancanza di comunicazione in presenza con il proprio Relatore, difficoltà a svolgere attività di tipo laboratoriale sia durante le lezioni che durante il periodo di preparazione della tesi) e in considerazione del perdurare della stessa, ci si attende un ritardo nel conseguimento del titolo, pertanto chiediamo un abbassamento dei valori: anno 2021 soglia $1,5 \leq x < 2,5\%$ - target $2,5\%$ - eccellenza $> 2,5\%$, - anno 2022 soglia $2,5 \leq x < 3,5\%$ - target $3,5\%$ - eccellenza $> 3,5\%$ • cod. 530 – si chiede (al pari di quanto già chiesto per l'anno 2020) di integrare la dizione "dottorandi di ricerca" con "dottorandi e assegnisti di ricerca", dal momento che gli assegnisti, analogamente ai dottorandi, grazie alla loro competenza, possono fornire il loro contributo al perseguimento dell'obiettivo strategico, con il servizio di tutorato, ai sensi dell'art. 7 comma 3 del Regolamento per il conferimento di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca (assegni di ricerca) (emanato con D.R. n. 1394 del 28 giugno 2019) anche su insegnamenti caratterizzanti.	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza degli indicatori dell'obiettivo sono rimodulati nel seguente modo: - l'indicatore "variazione della percentuale di studenti che acquisiscono 40 CFU nel primo anno di corso nell'a.a. x rispetto all'a.a. (x-1): per Ingegneria Industriale e Ingegneria Elettronica e Informatica" da Soglia $4\% \leq x < 8\%$, Target 8% ed Eccellenza $> 8\%$ a Soglia tra $-4 \leq x < 4\%$, Target 4% ed Eccellenza $> 4\%$; - l'indicatore "variazione della percentuale di studenti che acquisiscono 40 CFU nel primo anno di corso nell'a.a. x rispetto all'a.a. (x-1): per Ingegneria Civile e dei Sistemi Edilizi" da Soglia $3\% \leq x < 6\%$, Target 6% ed Eccellenza $> 6\%$ a Soglia $-20 \leq x < -10\%$, Target -10% ed Eccellenza $> -10\%$, sia per l'anno 2021 che 2022; - l'indicatore "variazione della percentuale di immatricolati che si laureano entro la normale durata del corso ed entro un anno oltre la durata normale del corso nell'a.a. x rispetto all'a.a. (x-1)" per l'anno 2021 da Soglia $2,5\% \leq x < 5\%$, Target 5% ed Eccellenza $> 5\%$ a Soglia $1,5 \leq x < 2,5\%$, Target $2,5\%$ ed Eccellenza $> 2,5\%$, per il 2022 da Soglia $3,5\% \leq x < 7\%$, Target 7% ed Eccellenza $> 7\%$ a Soglia $2,5 \leq x < 3,5\%$, Target $3,5\%$ ed Eccellenza $> 3,5\%$. Si rimodula, inoltre, il titolo dell'indicatore per gli anni 2021 e 2022 da "numero di dottorandi di ricerca impegnati in attività di tutorato per anno" a "numero di dottorandi di ricerca e assegnisti di ricerca impegnati in attività di tutorato per anno".

Struttura Responsabile	Cod	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
Dipartimento di Ingegneria	264	Nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza e per la rilevazione sistematica della qualità percepita	5/5	In riferimento alla nota Prot. N° 114900 del 17/11/2020, si richiede la rimodulazione dell'obiettivo operativo (cod. 264) "Nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza e per la rilevazione sistematica della qualità percepita" nell'ambito dell'obiettivo strategico "Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo" e della linea strategica "Favorire l'efficienza gestionale, il potenziamento delle infrastrutture, il miglioramento dei servizi, promuovendo l'ascolto dell'utenza e il benessere organizzativo". A causa del persistere dell'emergenza sanitaria da COVID-19, lo sviluppo dell'applicazione studiata per la customer satisfaction ha subito ulteriori ritardi che potrebbero portare a non rispettare le scadenze indicate. Alla luce di ciò, si richiede: 1. la rimodulazione dell'indicatore cod. 418 (IOMS1.1) da "Realizzazione e diffusione dell'applicazione: tempo in mesi" in "Realizzazione e diffusione dell'applicazione: data di realizzazione" e la rimodulazione dei seguenti parametri da: •Soglia $18 < x \leq 30$ •Target 18 •Eccellenza $9 \leq x < 18$ in •Soglia 31/12/2021 •Target 31/10/2021 •Eccellenza 30/09/2021 2. l'annullamento dell'indicatore cod. 419 (IOMS1.2) "Numero di rilevazioni periodiche del grado di soddisfazione degli studenti (all'anno a partire dalla messa in funzione della piattaforma)" solo per l'anno 2021. Per l'anno 2022, i parametri rimangono invariati così come di seguito riportati: •Soglia 1 •Target 2 •Eccellenza > 2	Per l'anno 2021 l'indicatore "Realizzazione e diffusione dell'applicazione: tempo in mesi", con Soglia $18 < x \leq 30$ mesi, Target 18 mesi ed Eccellenza $9 \leq x < 18$ mesi, viene rimodulato in "Realizzazione e diffusione dell'applicazione: data di realizzazione", con Soglia 31/12/2021, Target 31/10/2021 ed Eccellenza 30/09/2021. Inoltre, solo per l'anno 2021 viene eliminato l'indicatore "Numero di rilevazioni periodiche del grado di soddisfazione degli studenti (all'anno a partire dalla messa in funzione della piattaforma)".
Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"	318	Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	1/5	A seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid 19 si chiede la rimodulazione dell'obiettivo con i seguenti parametri: soglia 1% < 2% Target 2% Eccellenza > 2%	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore "Numero di pubblicazioni su riviste internazionali peer reviewed tra ricercatori appartenenti ad aree disciplinari differenti in ambito dipartimentale: percentuale incrementale annuale" vengono rimodulati da Soglia < 5%, Target 5% ed Eccellenza > 5% a Soglia tra 1% e 2%, Target 2% ed Eccellenza > 2%.

Struttura Responsabile	Cod	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra	223	Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di studi con riferimento al Dipartimento di competenza (Fonte dati e situazione iniziale: media dei valori relativi alle indagini Almaurea 2018, riferita ai laureandi dell'a.s. 2017, e Almaurea 2019, riferita ai laureandi dell'a.s. 2018)	2/5	Richiesta Rimodulazione: Si richiede che, pur mantenendo inalterato il metodo di calcolo dell'indicatore, si ridetermini l'intervallo dei valori soglia, target ed eccellenza come segue: - Soglia: MSODD non inferiore a 5 punti percentuali rispetto a MSODDINI; - Target: MSODD compreso tra - 2,5 e +2,5 punti percentuali rispetto a MSODDINI; - Eccellenza: MSODD superiore a 2,5 punti percentuali rispetto a MSODDINI. La richiesta è motivata dalla necessità di tenere conto delle inevitabili fluttuazioni statistiche, associate a numeri assoluti che, comunque, non sono molto grandi (intorno od inferiori al centinaio), in presenza di un tasso di soddisfazione sempre superiore a 80%, cioè un valore piuttosto elevato. Infine, si rileva che, pur avendo l'indicatore un carattere complessivo, esso è certamente influenzato negativamente dalla perdurante condizione di precarietà relativa agli spazi/locali/laboratori dedicati alla didattica a causa dei lavori di ristrutturazione delle sede tuttora in corso.	Per il Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra e per tutti i Dipartimenti Universitari si rimodulano i valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore "Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio ("decisamente si" e "più si che no") rispetto al totale degli intervistati, con riferimento alle indagini Almaurea 2020 (laureandi dell'a.s. 2019) e Almaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020): Media dei valori percentuali di soddisfatti (Msodd) rispetto alla situazione iniziale (MsoddINI)" da "Soglia: Msodd inferiore a non più di 2,5 punti percentuali rispetto a MsoddINI, Target: Msodd uguale o superiore fino a un punto percentuale rispetto a MsoddINI ed Eccellenza: Msodd superiore a un punto percentuale rispetto a MsoddINI" a "Soglia: Msodd inferiore a non più di 3 punti percentuali rispetto a MsoddINI, Target: Msodd compreso tra -1.5 e 1 punti percentuali rispetto a MsoddINI ed Eccellenza: Msodd superiore a un punto percentuale rispetto a MsoddINI".
Direzione Generale	150	Maggiore adesione al progetto UNIMEDIFFERENZA e riduzione dell'impatto ambientale dell'Ateneo: Aumento del numero di strutture interessate con l'estensione ai Poli Universitari non ancora coinvolti nell'iniziativa, con nuova dotazione di contenitori e avvio della raccolta	4/5	In relazione all'indicatore n.249 si segnala l'impossibilità a potere svolgere le attività di formazione per il controllo ed il monitoraggio del personale, in considerazione del periodo emergenziale che ha ridotto sia la presenza del PTA presso gli uffici interessati che le conseguenti attività di raccolta. Si rappresenta tuttavia che in ossequio agli altri indicatori sono state poste in essere tutte le azioni necessarie all'avvio delle attività di raccolta differenziata presso le varie strutture di Ateneo, ivi comprese quelle dipartimentali la cui piena funzionalità avverrà con il rientro dell'intera Comunità al termine del periodo emergenziale.	L'indicatore "Formazione di personale per il controllo e il monitoraggio: numero di unità di personale per struttura produttiva formate" viene eliminato per l'anno 2020.

Struttura Responsabile	Cod	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
Direzione Generale	151	Aggiornare (ai sensi dell'art. 35 del d.lgs n. 33/2013) le tipologie di procedimenti amministrativi alla luce della più recente riorganizzazione (sez. Amministrazione trasparente: dati relativi ai procedimenti di competenza dell'Ateneo)	4/5	Con riferimento alla criticità segnalata ed alle motivazioni evidenziate, si richiede la rimodulazione dell'attuale indicatore obiettivo per l'anno 2020 che, al momento, è definito come di seguito descritto: [COD.: 250 - DESCRIZIONE: Numero procedimenti revisionati (con pubblicazione su Amministrazione Trasparente) – TIPOLOGIA: QUANTITATIVO - INCIDENZA: 100 %] Nel rispetto di quanto stabilito dal P.I.P 2020-2022 e, specificatamente, a quanto previsto in merito alle caratteristiche degli indicatori (Quantitativi o Qualitativi) [P.I.P. pag.50], tenuto conto che "all'interno della categoria di indicatori quantitativi rientrano anche quelli temporali", si richiede, per il solo anno 2020, la seguente rimodulazione degli "Indicatori Obiettivo" con la revisione della descrizione come di seguito espressa: DESCRIZIONE(rimodulata): Premappatura e classificazione dei procedimenti/processi relativi all'Amministrazione Centrale. Progettazione del Sistema informatico di ricognizione mediante le soluzioni offerte dal pacchetto "Office 365" di Microsoft, creazione del database e procedure di test della piattaforma. Con i seguenti parametri (anno 2020): PARAMETRI (rimodulati): Soglia: 31 Dic. 2020/ Target: 15 Dic.2020/Eccellenza 1 Dic. 2020. Per gli anni di riferimento 2021 e 2022 rimane invariata la descrizione dell'indicatore obiettivo come attualmente definita: DESCRIZIONE: Numero procedimenti revisionati (con pubblicazione su Amministrazione Trasparente) – TIPOLOGIA: QUANTITATIVO - INCIDENZA: 100 %]. Si richiede invece la rimodulazione dei parametri, per il solo anno 2021, come di seguito indicato: Anno di riferimento 2021 PARAMETRI (rimodulati): Soglia 15%/ Target 30%, Eccellenza 50%.	Per l'anno 2020 l'indicatore "Numero procedimenti revisionati (con pubblicazione su Amministrazione Trasparente)", con Soglia 10%, Target 20% ed Eccellenza 30%, viene rimodulato in "Premappatura e classificazione dei procedimenti/processi relativi all'Amministrazione Centrale. Progettazione del Sistema informatico di ricognizione mediante le soluzioni offerte dal pacchetto "Office 365" di Microsoft, creazione del database e procedure di test della piattaforma. (Data di realizzazione)" con Soglia 31/12/2020, Target 15/12/2020 ed Eccellenza 01/12/2020. Per l'anno 2021 e 2022 l'indicatore dell'obiettivo rimane "Numero procedimenti revisionati (con pubblicazione su Amministrazione Trasparente)" mentre si rimodulano, solo per l'anno 2021, i corrispondenti valori di Soglia, Target ed Eccellenza da Soglia 30%, Target 40% ed Eccellenza 60% a Soglia 15%, Target 30% ed Eccellenza 50%.
SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia	78	Coordinare le proposte dei Dipartimenti afferenti per il miglioramento delle condizioni di vivibilità di aule gestite dalla SIR e di aree comuni attraverso l'indicazione di piccoli interventi mirati da sottoporre al D.A. Servizi Tecnici	3/5	Per l'a.a. 2020/2021, l'assegnazione delle Aule a ciascun Dipartimento, non solo quelle gestite dalla Sir, ma di tutte le aule presenti al Policlinico e mappate, è stata particolarmente complicata: sia per la numerosità degli studenti nei CdL, sia per i posti ridotti nelle aule, in base alla normativa antiCovid, sia per il mancato completamento della ristrutturazione di n.5 aule Magne, per i rallentamenti subiti dai lavori a causa della pandemia. Ciò ha comportato, all'inizio dell'anno accademico, cioè ai primi di Ottobre, un intenso lavoro di raccordo tra la SIR-Facoltà di Medicina e Chirurgia e i tre Dipartimenti afferenti, per cercare di suddividere le Aule in modo da soddisfare le esigenze di tutti: ciò ha, di fatto, reso impossibile, la redazione della relazione sul Coordinamento delle proposte dei Dipartimenti entro la scadenza del 30 settembre. Tale lavoro di raccordo è sfociato nel documento "Piano I semestre a.a. 2020/21 Aule SIR-Facoltà di Medicina e Chirurgia, suddivise per Dipartimento", caricato in piattaforma e approvato dal Consiglio della SIR-Facoltà di Medicina e Chirurgia nella seduta del 23 ottobre 2020. Si chiede, pertanto, di poter cambiare i valori di soglia dell'indicatore "Coordinare le proposte dei Dipartimenti afferenti per il miglioramento delle condizioni di vivibilità di aule gestite dalla SIR e di aree comuni attraverso l'indicazione di piccoli interventi mirati da sottoporre al D.A. Servizi Tecnici" in: Soglia 31.12.2020; Target 23.12.2020; Eccellenza 18.12.2020	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore "Relazione sul coordinamento delle proposte dei Dipartimenti (Data di realizzazione)" vengono rimodulati per l'anno 2020 da Soglia 30/11/2020, Target 31/10/2020 ed Eccellenza 30/09/2020 a Soglia 31/12/2020, Target 23/12/20 ed Eccellenza 18/12/2020.

Struttura Responsabile	Cod	Descrizione Obiettivo	Peso	Segnalazione di criticità con richiesta di rimodulazione	Rimodulazione
SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia	79	Coordinare l'organizzazione delle azioni di orientamento e placement dei Dipartimenti afferenti	4/5	In linea con le misure previste dalla normativa emergenziale, emanata dal Governo per fronteggiare l'epidemia COVID_19, sono stati dapprima riprogrammati nel periodo settembre/novembre, poi annullati, a seguito della seconda ondata della Pandemia, tutti gli ulteriori eventi programmati per il 2020: ISM 2020 e Power Campus. Ciò ha impedito il raggiungimento del Parametro Eccellenza >2, sempre raggiunto negli anni precedenti. Si chiede, pertanto, la rimodulazione dei parametri dell'obiettivo "Coordinare l'organizzazione delle azioni di orientamento e placement dei Dipartimenti afferenti" in Target 1; Eccellenza >1.	I valori di Soglia, Target ed Eccellenza dell'indicatore "Numero azioni coordinate" vengono rimodulati per l'anno 2020 da Soglia 1, Target 2 ed Eccellenza > 2 a Soglia -, Target 1 ed Eccellenza > 1.
Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ	57	Garantire un'efficace comunicazione delle azioni del Presidio di AQ a livello centrale e periferico	5/5	Si richiede la condivisione dell'Indicatore Obiettivo "Azione di monitoraggio delle attività di AQ e diffusione periodica dei risultati: Creazione repository centralizzato documenti AQ condivisa tra i vari attori AQ d'Ateneo (data di realizzazione)" per l'anno 2022 con la struttura del CIAM, così come richiesto dal M.R. alla Coordinatrice del PQA nel S.A. del 25/11/2020 in occasione della presentazione della Relazione Annuale 2020 del Presidio della Qualità.	Per l'anno 2022 l'obiettivo verrà condiviso trasversalmente anche con il CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici.
Unità di Coordinamento Tecnico Centro orientamento e placement d'Ateneo	82	Realizzare laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per favorire il successo universitario	3/5	L'obiettivo risulta in linea con l'indicatore per l'anno 2020 tuttavia si chiede la rimodulazione del titolo della descrizione in quanto più coerente con la Linea strategica e l'obiettivo stesso in "Realizzare laboratori di potenziamento in favore di studenti per favorire il successo universitario	L'obiettivo "Realizzare laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per favorire il successo universitario" viene rimodulato in "Realizzare laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca". Vengono rimodulati anche gli indicatori dell'obiettivo: - per l'anno 2020, l'indicatore "Numero laboratori per favorire il successo universitario", con Soglia 3, Target 6 ed Eccellenza 9, viene rimodulato in due indicatori: "Progettazione di laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca: Proposta (Data di realizzazione)", con Soglia 31/12/2020, Target 23/12/2020 ed Eccellenza 18/12/2020, e "Progettazione di laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca: Proposta (Valutazione qualitativa)", con Soglia Sufficiente, Target Buono ed Eccellenza Eccellente; - per l'anno 2021, l'indicatore "Numero laboratori per favorire il successo universitario", con Soglia 6, Target 9 ed Eccellenza 12, viene rimodulato in "Numero laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca" con Soglia 3, Target 6 ed Eccellenza 9; - per l'anno 2022, l'indicatore "Numero laboratori per favorire il successo universitario", con Soglia 9, Target 12 ed Eccellenza 15, viene rimodulato in "Numero laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca" con Soglia 6, Target 9 ed Eccellenza 12.

ALLEGATO 3

Punteggi di valutazione degli obiettivi operativi previsti nel Piano Integrato della Performance 2020-2022

STRUTTURA/Obiettivi operativi	Punteggio di Valutazione
C.L.A.M. Centro Linguistico Ateneo di Messina	
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
C.O.P. Centro Orientamento e Placement di Ateneo	
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Orientamento in entrata e Job Placement (Fonte dati e situazione iniziale: media dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2017 e 2018)	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Realizzare laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca	100
Realizzare tavoli partenariali con stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro, Istituzioni scolastiche)	100
Centro CELL.FACTORY	
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	80
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	65
Realizzazione di iniziative di Public Engagement per una efficace diffusione delle attività di ricerca svolte	100
Centro di Riabilitazione Medico-Sportiva	
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	80
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	80
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	
Accrescere la visibilità della ricerca psicologica prodotta dagli afferenti al CeRIP, potenziandone la disseminazione su scala internazionale (Journal of Clinical & Developmental Psychology (JCDP): Garantire l'uscita del volume, avviare le procedure di indicizzazione della rivista nei principali motori di ricerca e incentivare la pubblicazione di articoli presentati da ricercatori internazionali	80
Garantire l'etica della ricerca attraverso il Comitato Etico e il regolare svolgimento delle riunioni per la valutazione di ulteriori progetti con l'obiettivo di: 1) assicurare l'integrità della ricerca in ambito psicologico e la massima trasparenza delle procedure; 2) monitorare le fasi di realizzazione dei progetti di ricerca valutati	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100

Monitorare la qualità delle attività svolte dal Centro (Gruppo AQ): Garantire la regolarità delle riunioni per assicurare un costante monitoraggio delle attività del Centro e la proposizione di azioni di miglioramento, in linea con gli obiettivi di performance del Centro e dell'Ateneo: Report Attività AQ del Centro alla Governance	100
Potenziare i rapporti di collaborazione scientifica con altri Enti (pubblici e privati): Aumentare il numero di accordi e la partecipazione a bandi competitivi	100
Centro Orto Botanico Pietro Castelli	
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	80
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	80
CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	
Attivazione nuovo sistema di posta elettronica anche mediante l'utilizzo del CLOUD	100
Implementazione dei requisiti migliorativi legati al processo degli Esami di Stato	100
Introduzione di un sistema di chatbot a supporto dello studente	90
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sui servizi informatici (Fonte dati e situazione iniziale: media dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2017 e 2018)	100
Migrazione delle code gestite sull'attuale sistema di trouble ticketing (OTRS) ad una nuova piattaforma online	100
Migrazione procedure concorsuali su server outsourcing (CINECA – PICA) - Concorsi Docenti art. 24 comma 6, art. 18 comma 1, art. 18 comma 4, RTD Senior art. 24 comma 3 lett. b, RTD Junior AIM art. 24 comma 3 lett. a – Assegni di ricerca - Didattica: contratti di insegnamento	80
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Progettazione e messa a sistema di un sistema VDI	80
Sviluppo di soluzioni informatiche per supportare servizi di accessibilità ed interazione con dispositivi mobili	90
D. A. Affari Generali	
Analisi dello stato dei consumi e monitoraggio periodico ai fini dell'efficientamento energetico e della ecosostenibilità, in collaborazione con il D.A. Servizi Tecnici	100
Attività di supporto e di incentivazione alla partecipazione consapevole degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza (CUG, Commissione di Garanzia e Consiglio degli Studenti)	80
Azioni volte alla creazione di aree verdi e valorizzazione di quelle già esistenti	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Monitoraggio dei servizi per lo sport in atto erogati agli studenti ed ai dipendenti, sviluppo e presentazione di proposte gestionali migliorative e monitoraggio periodico della corretta e concreta applicazione da parte del Gestore del Piano di miglioramento delle attività sportive adottato dalla Governance	100
Predisposizione e somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti sui servizi di pulizia, vigilanza e ristoro. Analisi dei dati raccolti e redazione di un documento finale, entro l'anno 2020, sulle proposte migliorative	100

D. A. Attività Negoziale	
Avvio delle gare collegate agli interventi ricompresi nel Piano Triennale dei Lavori Pubblici 2020-22	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Promozione delle politiche del Piano GPP (Green Public Procurement) negli appalti	100
Semplificazione delle procedure di affidamento mediante l'utilizzo dello strumento dell'"Accordo Quadro"	100
Sistema di procurement digitale: Miglioramento del ciclo degli Approvvigionamenti ed Efficientamento delle procedure di acquisto finalizzato ad una maggiore dematerializzazione di tutte le procedure: supporto e formazione ai Dipartimenti per l'utilizzo delle nuove procedure dematerializzate (U- Buy)	100
Stesura di Linee Guida per la gestione dell'elenco operatori economici	100
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Gestione del Personale (Fonte dati e situazione iniziale: media dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2017 e 2018)	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Resoconto per valutare l'esito dell'implementazione degli istituti del telelavoro e del lavoro agile analizzando in particolare i risultati organizzativi conseguiti in termini di efficienza, contenimento costi, conciliazione, ambiente e livello di soddisfazione	100
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	
Analisi e ridefinizione della procedura di gestione del fondo economale	100
Analisi e ridefinizione della procedura di rimborso delle spese di missione	80
Favorire l'integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance nella prospettiva del c.d. performance budgeting	100
Introduzione di un sistema di monitoraggio del fabbisogno finanziario e predisposizione periodica del rendiconto finanziario (cash flow)	100
Introduzione di un sistema di monitoraggio per la verifica delle dichiarazioni sostitutive relative agli assegni familiari	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Contabilità (Fonte dati e situazione iniziale: media dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2017 e 2018)	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Supporto alla Ricerca (Fonte dati e situazione iniziale: media dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2017 e 2018)	100
Migliorare l'informazione su bandi competitivi (nazionali e internazionali) potenziando il servizio di supporto rivolto ai docenti ed ai Dipartimenti Universitari	90

Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Potenziare le partnership con istituzioni accademiche in ottica globale per assicurare un maggiore coinvolgimento degli studenti in entrata e in uscita, la possibilità di acquisire double degree e la promozione di periodi all'estero per i dottorandi	100
Promuovere azioni volte al raggiungimento dei valori target dell'indicatore B_h - Proporzioni di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato- incrementando il numero di dottorandi iscritti a corsi di dottorato industriale	100
Realizzare iniziative volte a promuovere la Proprietà Intellettuale e la cultura imprenditoriale	100
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	
Analisi e dimensionamento del fenomeno delle rinunce al percorso formativo al fine di individuarne le cause e prevedere azioni di risposta efficaci	100
Introduzione di un sistema di chatbot a supporto dello studente	100
Miglioramento della soddisfazione dell'utenza per i servizi erogati dalle Segreterie, Master, Scuole di Specializzazione Area Medica, Scuole di Specializzazione Area non Medica ed Esami di Stato, Servizio Rilascio Pergamene, Info Point e Formazione Insegnanti (ex TFA)	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Potenziamento dei servizi volti a incrementare la mobilità internazionale degli studenti	100
Studio, progettazione e realizzazione di corsi perfezionamento e di aggiornamento professionale, nonché di corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione, con le modalità previste dal regolamento dei corsi di alta formazione UNIME, per il personale TA d'intesa con i Dipartimenti	90
D. A. Servizi Tecnici	
Elaborazione di un Piano di efficientamento energetico dell'Ateneo: diagnosi energetica per i poli Papardo, Annunziata e per l'Amministrazione Centrale	100
Esecuzione di interventi previsti dal Piano Triennale dei Lavori Pubblici 2020-22	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	
Attività di orientamento e alternanza scuola-lavoro, attraverso la realizzazione di convenzioni e accordi con istituzioni scolastiche	100
Istituzionalizzazione di iniziative di monitoraggio e stimolo, finalizzate a ridurre il numero dei fuori corso. Creazione di un servizio di tutorato permanente o, in subordine, aumento dei posti di tutorato per fornire servizi di supporto agli studenti	100
Mantenimento del livello di soddisfazione degli studenti rispetto ai rapporti con i docenti	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di studi con riferimento al Dipartimento di competenza (Fonte dati e situazione iniziale: media dei valori relativi alle indagini Almalaurea 2018, riferita ai laureandi dell'a.s. 2017, e Almalaurea 2019, riferita ai laureandi dell'a.s. 2018)	100

Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Revisione e aggiornamento, attraverso intervento sugli ordinamenti (riapertura RAD) dei CdS	100
Valorizzare e conservare le riviste (cartacee e on-line) fondate e sviluppate nel Dipartimento, assicurandone regolarità e standard qualitativi nel rispetto dei parametri ANVUR	100
Dipartimento di Economia	
Accrescere le opportunità innovative per l'imprenditorialità studentesca	80
Aumentare la partecipazione a bandi competitivi	100
Combattere l'abbandono da parte degli studenti, in particolare tra il primo e il secondo anno, mediante attività di tutorato nelle discipline in cui si osserva una maggiore esigenza di recupero o di miglioramento della preparazione	100
Definire una policy per la promozione e la diffusione della ricerca	100
Favorire il processo di transizione dall'università al mondo del lavoro	100
Incrementare il numero dei corsi di insegnamento che si avvalgono dell'ausilio della modalità e-learning nelle attività didattiche	100
Incrementare le attività di orientamento in itinere mirate, in particolare, al recupero dei fuori corso	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di studi con riferimento al Dipartimento di competenza (Fonte dati e situazione iniziale: media dei valori relativi alle indagini Almalaurea 2018, riferita ai laureandi dell'a.s. 2017, e Almalaurea 2019, riferita ai laureandi dell'a.s. 2018)	80
Migliorare la comunicazione istituzionale con gli studenti attraverso il continuo miglioramento dei servizi internet e dei mezzi di comunicazione: informazioni su pagina web e servizi web per gli studenti	90
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Potenziare l'attrattività e la qualità dei corsi di dottorato di ricerca	100
Promuovere accordi di collaborazione e iniziative nazionali con Università, enti ed imprese	100
Dipartimento di Giurisprudenza	
Aumentare il numero di immatricolati e di iscritti nei corsi di laurea triennale a ciclo unico e ampliare il bacino d'utenza	100
Costituire l'Unità operativa dipartimentale per la ricerca internazionale, dotata di adeguate competenze linguistiche e dedicata all'organizzazione di servizi informativi, di comunicazione e di accoglienza e, in genere, alle attività correlate all'internazionalizzazione in collaborazione con il competente ufficio di Ateneo e di supporto alla Commissione Erasmus del dipartimento	80
Definizione dei percorsi di ricerca anche alla luce delle criticità del tessuto territoriale di riferimento	100

Incentivare la mobilità internazionale di studenti/dottorandi/docenti e ricercatori, riconoscendo agli studenti integralmente i crediti conseguiti nella sede ospitante (con il recupero dei CFU in eccedenza come crediti liberi o crediti acquisiti in materie a scelta o affini a quelle sostenute all'estero) e ai dottorandi/docenti e ricercatori le attività di ricerca svolte all'estero e per la pubblicazione di prodotti con coautori internazionali	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di studi con riferimento al Dipartimento di competenza (Fonte dati e situazione iniziale: media dei valori relativi alle indagini Almalaurea 2018, riferita ai laureandi dell'a.s. 2017, e Almalaurea 2019, riferita ai laureandi dell'a.s. 2018)	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Potenziamento dei corsi di alta formazione e attivazione di corsi aperti alla cittadinanza attraverso un'organizzazione con alternanza tra moduli di approfondimento riservati agli iscritti e incontri pubblici, nonché potenziamento della comunicazione agli insegnanti delle scuole superiori	100
Riduzione degli studenti fuori corso e contenimento del tasso di abbandono	100
Riordinare e ottimizzare le convenzioni stipulate con i soggetti che svolgono le loro attività in settori di terza missione	80
Sviluppare la qualità della Ricerca e la sua dimensione internazionale	100
Dipartimento di Ingegneria	
Accrescere la visibilità internazionale della ricerca dipartimentale	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di studi con riferimento al Dipartimento di competenza (Fonte dati e situazione iniziale: media dei valori relativi alle indagini Almalaurea 2018, riferita ai laureandi dell'a.s. 2017, e Almalaurea 2019, riferita ai laureandi dell'a.s. 2018)	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, docenti e personale tecnico	100
Potenziare la ricerca scientifica interdisciplinare	100
Rafforzare il ruolo e la presenza del Dipartimento sul territorio	100
Revisione dei percorsi formativi per una formazione aggiornata e legata alla richiesta del mercato del lavoro	100
Ridurre la dispersione didattica	100
Supportare gli spin-off accademici e universitari	100
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	
Costituire un Osservatorio della didattica al fine di monitorare l'offerta formativa	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di studi con riferimento al Dipartimento di competenza (Fonte dati e situazione iniziale: media dei valori relativi alle indagini Almalaurea 2018, riferita ai laureandi dell'a.s. 2017, e Almalaurea 2019, riferita ai laureandi dell'a.s. 2018)	100

Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti attraverso esperienze di studio e formazione all'estero	100
Potenziare le sinergie tra le diverse aree scientifiche presenti in Dipartimento aumentando il n. di pubblicazioni tra ricercatori appartenenti ad aree disciplinari differenti	100
Sostenere percorsi di incontro con gli stakeholder esterni (Istituzioni locali e Ordini professionali) attraverso la programmazione di iniziative finalizzate all'inserimento lavorativo	100
Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"	
Integrare le attività con nuovi percorsi che prevedono, anche attraverso forme di tutorato, l'utilizzo di metodologie, tecnologie e ambienti didattici innovativi e stimolanti che servano da ausilio alla formazione dello studente	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di studi con riferimento al Dipartimento di competenza (Fonte dati e situazione iniziale: media dei valori relativi alle indagini Almalaurea 2018, riferita ai laureandi dell'a.s. 2017, e Almalaurea 2019, riferita ai laureandi dell'a.s. 2018)	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	90
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo per migliorare la qualità dell'istruzione e garantire una formazione professionale aggiornata alle capacità e competenze richieste dal mercato globale.	100
Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	100
Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo	100
Realizzare azioni di divulgazione scientifica, percorsi di orientamento e di placement presso gli istituti scolastici e, più in generale, gli stakeholder territoriali.	100
Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	
Incremento dell'attività e-learning	100
Istituzionalizzazione all'interno del Dipartimento BIOMORF di momenti di confronto tra i ricercatori, con cadenza periodica, al fine di rafforzare le network di collaborazione interne al Dipartimento	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di studi con riferimento al Dipartimento di competenza (Fonte dati e situazione iniziale: media dei valori relativi alle indagini Almalaurea 2018, riferita ai laureandi dell'a.s. 2017, e Almalaurea 2019, riferita ai laureandi dell'a.s. 2018)	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100

Organizzazione di eventi di pubblica divulgazione	100
Organizzazione di un Convegno annuale di Dipartimento su Nuove Strategie Formative.	100
Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali	
Avviare iniziative per migliorare l'offerta formativa attraverso il coinvolgimento degli studenti	100
Implementare la ricerca interdisciplinare	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di studi con riferimento al Dipartimento di competenza (Fonte dati e situazione iniziale: media dei valori relativi alle indagini Almalaurea 2018, riferita ai laureandi dell'a.s. 2017, e Almalaurea 2019, riferita ai laureandi dell'a.s. 2018)	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Monitorare e migliorare l'offerta formativa attraverso la costituzione dell'osservatorio della didattica di Dipartimento	100
Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	
Attivazione di corsi MOOC (Massive Open Online Courses)	100
Aumentare la partecipazione a progetti competitivi di interesse nazionale e/o internazionale (PRIN, SIR, ERC, programmi quadro, ecc.), come PI o responsabile di unità	100
Aumentare le attività di public engagement, con particolare riguardo per il territorio della città di Messina	100
Aumento della mobilità in entrata e in uscita degli studenti Erasmus	100
Effettuare monitoraggio della ricerca dipartimentale offrendo servizi di counselling	100
Incremento della presenza di insegnamenti sulla piattaforma e-learning Moodle d'Ateneo	100
Incremento postazioni studio per gli studenti e di siti dedicati alle arti performative	100
Mantenimento del flusso di ricerca conto terzi	100
Mantenimento del regolare flusso editoriale di riviste dipartimentali	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di studi con riferimento al Dipartimento di competenza (Fonte dati e situazione iniziale: media dei valori relativi alle indagini Almalaurea 2018, riferita ai laureandi dell'a.s. 2017, e Almalaurea 2019, riferita ai laureandi dell'a.s. 2018)	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	90
Potenziamento del laboratorio sperimentale in essere e approntamento di nuovi laboratori di ricerca	100
Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra	
Diminuzione dei ricercatori inattivi	100
Incrementare i contatti con gli studenti fuori corso per conoscere le difficoltà incontrate e sostenerli nel superamento delle stesse	100
Incrementare le competenze trasversali dei docenti e degli studenti	100
Istituire una piattaforma informativa per la gestione dei servizi (dalla fase di richiesta del servizio fino alla sua erogazione) altresì definendo un efficace sistema di controllo di gestione.	100

Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di studi con riferimento al Dipartimento di competenza (Fonte dati e situazione iniziale: media dei valori relativi alle indagini Almalaurea 2018, riferita ai laureandi dell'a.s. 2017, e Almalaurea 2019, riferita ai laureandi dell'a.s. 2018)	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Realizzare azione di divulgazione scientifica presso gli istituti scolastici e, più in generale, stakeholder territoriali	100
Reperimento risorse con la partecipazione a bandi competitivi	100
Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche	
Favorire il massimo coinvolgimento di ordini professionali, istituzioni locali e società civile nelle attività culturali del Dipartimento. Organizzare eventi pubblici di alto valore educativo e culturale	100
Incoraggiare l'attività di ricerca comune a più settori scientifico-disciplinari. Pubblicare prodotti di ricerca di taglio interdisciplinare, anche in lingua inglese	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di studi con riferimento al Dipartimento di competenza (Fonte dati e situazione iniziale: media dei valori relativi alle indagini Almalaurea 2018, riferita ai laureandi dell'a.s. 2017, e Almalaurea 2019, riferita ai laureandi dell'a.s. 2018)	100
Migliorare l'offerta formativa sotto il profilo della internazionalizzazione: progettare insegnamenti e/o Corsi di studio in lingua inglese	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Programmare attività culturali a supporto dei dottorandi. Organizzare convegni, seminari, giornate di studio finalizzate all'acquisizione di competenze interdisciplinari utili per l'inserimento dei dottorandi in ambiti professionali che richiedono una cultura tematica e metodologica nel campo delle scienze politiche e sociali	100
Programmare iniziative di orientamento e interazione con le scuole superiori del territorio	100
Rimodulare l'offerta formativa e della didattica in generale in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo	100
Dipartimento di Scienze Veterinarie	
Aumentare la produzione scientifica incentivando la pubblicazione su riviste ad elevato impatto e posizionate tra il primo e il secondo quartile	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di studi con riferimento al Dipartimento di competenza (Fonte dati e situazione iniziale: media dei valori relativi alle indagini Almalaurea 2018, riferita ai laureandi dell'a.s. 2017, e Almalaurea 2019, riferita ai laureandi dell'a.s. 2018)	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100

Rafforzare i legami con il territorio e la società in relazione a tematiche di one health (salute pubblica, salute animale, sicurezza alimentare) e fornire un continuo aggiornamento professionale	100
Direzione Generale	
Aggiornare (ai sensi dell'art. 35 del d.lgs n. 33/2013) le tipologie di procedimenti amministrativi alla luce della più recente riorganizzazione (sez. Amministrazione trasparente: dati relativi ai procedimenti di competenza dell'Ateneo)	100
Attività di monitoraggio sull'attuazione del Codice di Comportamento (ART. 15 DPR 62/2013), anche in vista dell'emanazione delle nuove Linee Guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, della relazione annuale del RPCT e della revisione dei Codici di Ateneo	100
Avvio di formazione per il personale volta a promuovere il benessere organizzativo in accordo con le azioni programmate dal Piano di Azioni Positive 2019/2021 (CUG)	100
Maggiore adesione al progetto UNIMEDIFFERENZIA e riduzione dell'impatto ambientale dell'Ateneo: Aumento del numero di strutture interessate con l'estensione ai Poli Universitari non ancora coinvolti nell'iniziativa, con nuova dotazione di contenitori e avvio della raccolta	100
Miglioramento della gestione dei processi amministrativi dell'Ateneo attraverso l'implementazione di modalità operative sui flussi documentali tramite workflow	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Monitoraggio di Il livello degli obblighi di trasparenza (come da tabella allegata al PTCT 2020-2022) e Reportistica al RPCT	100
Studio, progettazione e realizzazione di corsi perfezionamento e di aggiornamento professionale, nonché di corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione, con le modalità previste dal regolamento dei corsi di alta formazione UNIME, per il personale TA d'intesa con i Dipartimenti	90
S.B.A. Sistema Bibliotecario di Ateneo	
Attuazione della Policy istituzionale Open Access ed esposizione ad accesso aperto degli articoli della ricerca prodotti dall'Ateneo	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Biblioteca (Fonte dati e situazione iniziale: media dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2017 e 2018)	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Rafforzare l'impegno dell'Ateneo per l'Open Science	100
Segreteria Generale (Rettorato)	
Creazione di un Data Base per la verifica ed il monitoraggio del personale utilizzato dal SSR	100
Inaugurazione Anno Accademico	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio e verifica della programmazione del fabbisogno di personale	100
Organizzazione eventi istituzionali d'Ateneo di particolare rilevanza	100

SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia	
Coordinare l'organizzazione delle azioni di orientamento e placement dei Dipartimenti afferenti	100
Coordinare le proposte dei Dipartimenti afferenti per il miglioramento delle condizioni di vivibilità di aule gestite dalla SIR e di aree comuni attraverso l'indicazione di piccoli interventi mirati da sottoporre al D.A. Servizi Tecnici	100
U. ORG. Comunicazione	
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Comunicazione (Fonte dati e situazione iniziale: media dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2017 e 2018)	100
Promozione dell'immagine dell'Ateneo: realizzazione di un Piano di Comunicazione e di un Manuale di Immagine che sintetizzi le linee essenziali della nuova immagine dell'Ateneo e fornisca tutte le indicazioni per una loro corretta applicazione	100
Sistematizzazione del portafoglio di Terza Missione dell'Ateneo: gestione dei dati della Terza Missione volta alla elaborazione, comunicazione e diffusione delle attività realizzate e ottimizzazione del processo di raccolta dati in vista della compilazione SUA TM	100
U. ORG. Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione	
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed elettivi	
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ	
Attuazione della Policy istituzionale Open Access ed esposizione ad accesso aperto degli articoli della ricerca prodotti dall'Ateneo	100
Garantire un'efficace comunicazione delle azioni del Presidio di AQ a livello centrale e periferico	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Rafforzare l'impegno dell'Ateneo per l'Open Science	100
Realizzare una piena e sistematica interazione tra strutture responsabili dell'AQ a livello centrale e periferico anche attraverso figure di raccordo presso i Dipartimenti (Referenti)	100
Sistematizzazione del portafoglio di Terza Missione dell'Ateneo: gestione dei dati della Terza Missione volta alla elaborazione, comunicazione e diffusione delle attività realizzate e ottimizzazione del processo di raccolta dati in vista della compilazione SUA TM	100
Unità di Coordinamento Tecnico Organi Collegiali	
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Realizzare una piattaforma per il monitoraggio delle delibere degli Organi Collegiali che consenta di tracciarne il flusso e i relativi tempi dalla fase di assegnazione all'esecuzione della delibera	100
Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	
Favorire l'integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance nella prospettiva del c.d. performance budgeting	100

Introduzione di un sistema di monitoraggio del fabbisogno finanziario e predisposizione periodica del rendiconto finanziario (cash flow)	100
Introduzione di un sistema di rendicontazione sociale	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Realizzare una piattaforma per il monitoraggio delle delibere degli Organi Collegiali che consenta di tracciarne il flusso e i relativi tempi dalla fase di assegnazione all'esecuzione della delibera	100