



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Relazione sulla Performance

Anno 2020

Adottata dal CdA il 24/09/2021

Validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione il 04/10/2021

INDICE

1	PRESENTAZIONE	5
2	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	6
3	ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE	9
	3.1 LE RISORSE UMANE DELL'ATENEO		
	3.1.1 AZIONI IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO		
	3.1.2 AZIONI IN TEMA DI TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE		
	3.2 LE RISORSE ECONOMICHE		
	3.2.1 I FINANZIAMENTI MINISTERIALI E I PUNTI ORGANICO		
	3.2.2 VALORIZZAZIONE DELL'AUTONOMIA RESPONSABILE – QUOTA PREMIALE 2020		
4	MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	19
	4.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO		
	4.1.1 MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO – INIZIATIVE PER GLI STUDENTI		
	4.1.2 MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO – INIZIATIVE PER IL PERSONALE DOCENTE		
	4.1.3 MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO – INIZIATIVE PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO		
	4.1.4 I RISULTATI (PROVVISORI) DELLA PROGRAMMAZIONE MINISTERIALE 2019-20		
	4.1.5 GLI ESITI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO PER L'ANNO 2019		
	4.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA		
	4.2.1 I RISULTATI AL 31/12/2019 DEGLI INDICATORI DI ATTIVITÀ CARATTERIZZANTE PER DIPARTIMENTI E AMMINISTRAZIONE CENTRALE		
	4.2.2 ESITI SUI RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2020 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE		
	4.3 MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL LAVORO AGILE		
5	MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	26
	5.1 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE		
	5.2 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIRIGENTE		
	5.3 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CAT. EP		
	5.4 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CAT. D, C, B		
	5.5 LA VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DEL PERSONALE DIRIGENTE E DEL PERSONALE DI CAT. EP AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO		
	5.6 LA VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DEL PERSONALE DI CAT. D CON FUNZIONI DI RESPONSABILITA' AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO		
6	CONSIDERAZIONI SUL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	31
	6.1 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE		
7	ALLEGATI	33
	ALLEGATO 1: MONITORAGGIO DELLA PROGRAMMAZIONE MINISTERIALE 2019-20: I RISULTATI DEGLI INDICATORI SCELTI DA UNIMORE		
	ALLEGATO 2: MODIFICHE AGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2020 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE		
	ALLEGATO 3: RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2020 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DEI CENTRI DI SERVIZIO		
	ALLEGATO 4: RISULTATI DEGLI INDICATORI DELLE ATTIVITA' CARATTERIZZANTI 2019 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE, CENTRI DI SERVIZIO E DIPARTIMENTI		
	ALLEGATO 5: POLA 2021-23		

1. PRESENTAZIONE

La *Relazione sulla performance* è il documento con cui l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia rendiconta i **risultati organizzativi e individuali** ottenuti nel corso dell'anno 2020.

Il documento è previsto dalla normativa in materia di ciclo della performance¹, normativa che prevede che le Amministrazioni adottino "entro il 30 giugno, la «*Relazione annuale sulla performance*» ... *che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti*" (art. 10, comma 1, lettera b, D.Lgs 150/2009 riformato dal D.Lgs 74/2017).

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

Dal punto di vista metodologico si intende far conoscere la realtà di Unimore, nel rispetto delle indicazioni contenute nelle *Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance nelle università* e successive note di ANVUR e delle *Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica*², tenendo conto anche delle segnalazioni rilevate dall'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione³ di Unimore nelle carte di lavoro della validazione della precedente *Relazione sulla performance* dell'Ateneo⁴.

Il 2020 ha rappresentato un anno molto particolare, connotato dallo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19. La gestione delle necessità legate al mantenimento e alla digitalizzazione dei servizi di fruizione della didattica e al funzionamento complessivo dell'amministrazione ha rallentato in maniera rilevante la tempistica di realizzazione dell'intero ciclo della performance

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

² Linee guida per la Relazione annuale sulla Performance (novembre 2018)

³ In Unimore l'OIV coincide con il Nucleo di Valutazione. Per approfondimento su ruolo e composizione è possibile consultare il sito <http://www.nucleo.unimore.it/>

⁴ La validazione della Relazione sulla performance è un atto previsto dalla normativa (art.14 del D.Lgs 150/09) che, deliberato dall'OIV, attribuisce efficacia alla Relazione sulla Performance. Le carte di lavoro sono documenti redatti dall'OIV di Unimore nel processo di analisi e validazione della Relazione stessa, al fine di fornire un giudizio sui singoli paragrafi della Relazione e assegnare la validazione finale.

2. I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

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

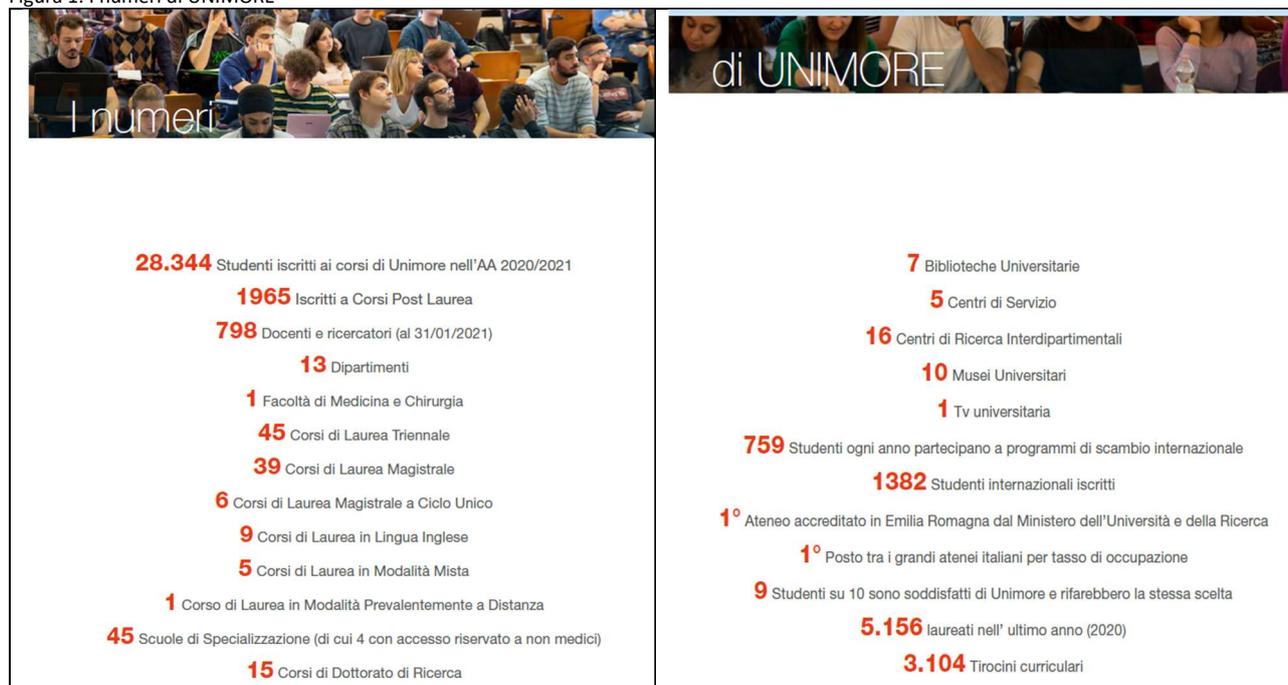
Nel 2020 l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia è arrivato a superare i 9.500 immatricolati, confermando il trend di crescita degli anni precedenti. Questi numeri hanno garantito a Unimore il **secondo posto in regione** per **numero di nuovi iscritti** (+9% rispetto all'anno accademico precedente).

A tale importante platea di studenti, Unimore nell'a.a. 2020/21 ha offerto una gamma di 82 corsi di studio (44 lauree triennali, 6 lauree magistrali a ciclo unico, 32 lauree magistrali), distribuiti tra la sede di Modena (57 cds), Reggio Emilia (24 cds) e Mantova (1 cdS).

Ai corsi con sede amministrativa presso Unimore si aggiungono 7 corsi interateneo con università della regione e sede amministrativa presso questi atenei.

La *Figura 1* riporta, estratti dalla **Guida Unimore 2021/22**⁵, i numeri che meglio rappresentano l'Ateneo.

Figura 1. I numeri di UNIMORE



Diversi progetti e azioni sono stati realizzati da Unimore nell'ambito dell'internazionalizzazione; i corsi di studio internazionali rappresentano uno dei punti di maggior valore dell'internazionalizzazione in quanto consentono di promuovere gli scambi di studenti e di personale universitario, stimolare nuove forme di didattica, favorire la promozione e il reclutamento di studenti stranieri, oltre a garantire esperienze in contesti internazionali. L'offerta formativa dell'a.a. 2020/21 conta **nove corsi laurea magistrale erogati integralmente in lingua inglese** (sei con sede amministrativa presso Unimore e tre interateneo con le università della regione Emilia Romagna) e uno a ordinamento congiunto con un Ateneo straniero.

A questi corsi di studio si aggiungono altri **nove** che hanno una connotazione internazionale in quanto offrono la possibilità di acquisire il **doppio titolo con Atenei stranieri**.

L'Ateneo inoltre offre più di **160 insegnamenti in lingua inglese** distribuiti nei vari corsi di studio.

⁵ La versione sfogliabile della Guida 2021/22 si trova all'indirizzo: <https://www.unimore.it/didattica/guide/guidaunimore2021.pdf>

Dal punto di vista dei **servizi agli studenti**, il 2020 ha rappresentato un anno di sfida che ha visto l'Ateneo impegnato ad adottare quanti strumenti possibili per l'insegnamento inclusivo nell'e-learning per diminuire il disagio degli iscritti e contrastare il fenomeno del divario digitale tra gli studenti.

La formazione a distanza (che ha previsto insegnamenti a distanza, docenti in e-learning, esami a distanza e lauree online) è stata caratterizzata dall'utilizzo di più piattaforme che si sono integrate coi gestionali per garantire la continuità della didattica sia agli studenti sia ai docenti. La costante attenzione all'utilizzo di **strumenti didattici innovativi, videolezioni sincrone e asincrone hanno favorito anche l'inclusione di studenti con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento.**

Il passaggio a nuove modalità di fruizione da remoto ha riguardato anche **le iniziative di orientamento universitario.** E così un tradizionale appuntamento come **Unimore Orienta**, rivolto ai maturandi e alle maturande degli istituti superiori ma anche agli studenti universitari delle lauree triennali, ai tempi del Coronavirus, ha abbandonato gli stand nei padiglioni fieristici per lasciare spazio all'innovativa edizione online "Unimore Orienta ...anche se #iorestoacasa".

L'Ateneo di Modena e Reggio Emilia è stato il primo in Emilia-Romagna ed uno dei primi in Italia ad aver adottato questa modalità a distanza grazie ad un box dedicato (www.unimore.it/unimoreorienta/) sulla homepage del sito di Ateneo che, con aggiornamenti periodici, ha accompagnato studenti e studentesse nella scelta del percorso universitario a loro più idoneo e congeniale.

Nel 2020 Unimore è stata anche selezionata dalla *European University Association* per partecipare ai gruppi tematici su "Apprendimento e insegnamento sostenibili" con particolare riferimento agli approcci didattici per promuovere inclusione ed equità e ha potuto cogliere questa opportunità per condividere le esperienze con altre università europee con le quali ha potuto anche dare un contributo al forum delle università europee al quale appartiene. La **European University Association** rappresenta più di 800 università e 33 conferenze nazionali dei rettori in 48 paesi. Attraverso la continua interazione con altre organizzazioni europee e internazionali, EUA garantisce che la voce delle università europee sia ascoltata in materia di istruzione universitaria, ricerca e innovazione.

Per **colmare il divario digitale**, Unimore ha utilizzato i fondi del Ministero dell'Istruzione e della Ricerca per il **prestito gratuito di hardware e connessioni WIFI agli studenti per l'intera vita accademica.** Ai destinatari, selezionati attraverso una valutazione delle esigenze, sono stati messi a disposizione circa **1000 computer e 1000 modem** (con scheda SIM) per la connessione internet riducendo le **disuguaglianze nell'accesso all'e-learning.**

Al fine di garantire la strumentazione adeguata a svolgere la propria attività lavorativa da remoto, nel 2020 l'Ateneo ha provveduto ad acquistare e consegnare 480 modem (completi di SIM) al **personale docente e personale tecnico-amministrativo** (distribuiti in 212 al personale docente e 268 al PTA).

L'Ateneo fa parte della **RUS – Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile** e promuove gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 (adottata dall'Organizzazione delle Nazioni Unite dal 2015) ed è impegnata a contribuire al loro raggiungimento per far crescere la cultura dello Sviluppo Sostenibile.

In questo senso l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia vuole offrire a tutti i suoi studenti e studentesse la possibilità di acquisire conoscenze e competenze di sostenibilità aggiuntive rispetto a quelle già inserite nei vari ambiti di studio di ciascuno/a, una formazione interdisciplinare e transdisciplinare su temi di sostenibilità, importante per confrontarsi con il contesto attuale.

A partire dal secondo semestre dell'a.a. 2020/21, per la prima volta, Unimore offre un corso opzionale di **"Competenze Trasversali sulla Sostenibilità"**. L'insegnamento, che consente il riconoscimento di 3 Crediti formativi universitari, è composto da vari "moduli", offerti da numerosi Dipartimenti dell'Ateneo, che affrontano i molteplici aspetti della sostenibilità.

Unimore ha assunto da anni l'impegno di supportare, con una serie di misure ed interventi, i propri iscritti e iscritte che praticano attività sportiva ad alti livelli, nella convinzione che studio e sport abbiano in comune l'impronta necessaria nel percorso di formazione.

Unimore aderisce alla **Rete Unisport**, il sistema sportivo universitario nazionale (<https://www.unisport-italia.it/dual-career/>). Gli Atenei della Rete Unisport valorizzano il ruolo dello sport nell'ambito delle tre missioni chiave dell'Università, con iniziative a supporto degli atleti che intendano perseguire una carriera universitaria in parallelo a quella sportiva.

Nel 2020 si sono conclusi i lavori per la realizzazione di spazi destinati al miglioramento della qualità del percorso formativo degli studenti e delle attività di ricerca presso l'edificio del Seminario vescovile di Reggio Emilia, con l'inaugurazione (a novembre) del **Terzo Polo Universitario**.

DATI DA CLASSIFICHE NAZIONALI

Guida Università 2021/22, a cura di Censis

- ✓ **1° posto** nella classifica nazionale per le lauree triennali del gruppo agrario delle aree disciplinari delle professioni sanitarie, **2° posto** per le lauree triennali del gruppo informatica e tecnologie ICT (novità rispetto al 2020/21) e **2° posto** per le lauree triennali del gruppo linguistico (al 3° posto nel a.a. 2020/21).
- ✓ **1° posto** nella classifica nazionale per occupabilità (tasso di occupazione dei laureati a un anno dal conseguimento del titolo)

XXIII Rapporto AlmaLaurea su profilo e condizione occupazionale dei laureati italiani (indagine 2021 su laureati/e del 2019)

- ✓ **1° posto** in regione per **tasso di occupazione** dei laureati triennali (78,5%), dei laureati magistrali intervistati dopo un anno (80,5%) e dei laureati magistrali intervistati dopo cinque anni (94,5%), con valori superiori anche alla media nazionale
- ✓ **1° posto** in regione per **soddisfazione generale** dei laureati (93,3%), nettamente sopra la media nazionale.
- ✓ Retribuzione mensile dei laureati/e triennali Unimore (€ 1.336) superiore al dato regionale e nazionale (rispettivamente pari a € 1.280 e € 1.270)
- ✓ Retribuzione mensile dei laureati/e di secondo livello (€ 1.424) sensibilmente superiore delle retribuzioni medie regionale e nazionale (€ 1.368 e € 1.364).
- ✓ Percezione di efficacia del titolo per il lavoro svolto (70% dei laureati) superiore alla media regionale e nazionale (rispettivamente pari a 63,6% e 62,8%).

Classifiche internazionali delle università: QS World University Rankings – Classifica 2022

- ✓ **2° posto tra le università italiane per numero medio di citazioni per docente** (su database bibliometrici): **61,5** (nel 2021: 50,5, 10° posto tra gli atenei italiani)

Classifiche internazionali delle università: Times Higher Education – Classifica 2021

- ✓ **Miglioramento del punteggio delle attività di ricerca** (22.1 rispetto a 19.7 del 2020) e **citazioni** (72.1 rispetto a 69.3 del 2020) e **del livello di internazionalizzazione** (39.9 rispetto a 39.2 del 2020)

3. ANALISI DEL CONTESTO E RISORSE

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

L'Ateneo ad oggi conta tredici **Dipartimenti**, due **Scuole** (ai sensi dell'art.2, c.2, lett.c) della L.240/2010): la **Facoltà di Medicina e Chirurgia**⁶ e la **Scuola di Ingegneria**⁷.

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

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

Tra le principali attività dell'Ateneo un ulteriore ruolo rilevante è assunto da quella **assistenziale**, erogata in convenzione con l'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena e l'Azienda sanitaria di Reggio Emilia.

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

Dagli ultimi mesi dell'anno 2019 ha dunque preso avvio una rivalutazione delle funzioni del Senato Accademico sui temi di interesse generale e/o strategici tesa a valorizzare il ruolo del Senato stesso e a rafforzarne la funzione politica.

Il Senato ha proceduto ad una revisione delle proprie modalità operative anche attraverso l'istituzione di Commissioni senatoriali aventi funzioni istruttorie.

Il nuovo mandato rettorale prevede una **rivisitazione anche dell'organizzazione dell'Ateneo**, per incentivare un confronto costante tra le diverse Direzioni e tra queste e le altre strutture di Ateneo.

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

⁶ Struttura di raccordo interdipartimentale che coordina le attività didattiche dei Dipartimenti di area medica, ai sensi dell'art.2, comma 2, lett.c) della L.240/2010

⁷ Struttura di raccordo interdipartimentale (Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari, Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche, Dip.to Scienze e Metodi dell'Ingegneria) con funzioni di coordinamento e razionalizzazione delle attività didattiche, compresa la proposta di attivazione o soppressione di corsi di studio, e di gestione dei servizi comuni.

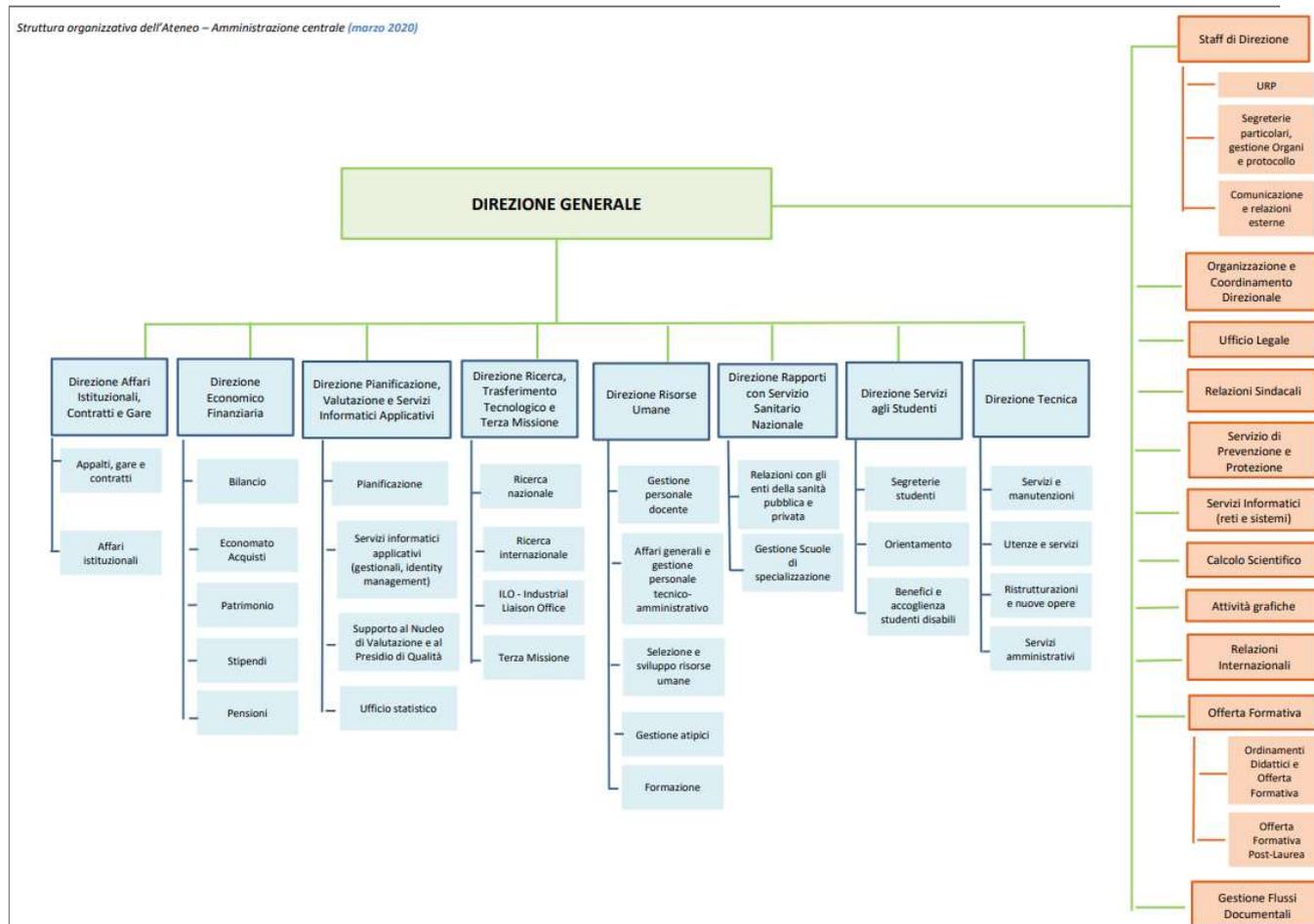


Figura 2. Organigramma dell'Amministrazione centrale di UNIMORE

3.1 LE RISORSE UMANE DELL'ATENEO

Per quel che concerne le dinamiche della composizione delle risorse umane dell'Ateneo, la fotografia al 31/12/2020 conferma la permanenza di due caratteri dicotomici tipici dell'Ateneo: una concentrazione del personale femminile tra il personale tecnico amministrativo (70% del totale) e, invece, la maggioranza di uomini tra il personale docente e ricercatore (60% del totale). Le *tabelle 1 e 2* riepilogano alcuni dati utili.

Ruolo Giuridico	2020				2019			
	F	M	Totale	% F sul totale	F	M	Totale	% F sul totale
PO – professore ordinario	64	153	217	29%	59	156	215	27%
PA – professore associato	151	202	353	43%	153	206	359	43%
RU – ricercatore universitario	62	63	125	50%	66	68	134	49%
RD - ricercatori Legge 240/10 - t.det.	43	63	106	40%	44	58	102	43%
TOTALE	320	481	801	40%	322	488	810	40%

Tabella 1. Personale docente e ricercatore al 31/12/2020 e al 31/12/2019

Ruolo Giuridico	2020				2019			
	F	M	totale	% F sul totale	F	M	totale	% F sul totale
Tempo indeterminato	422	180	602	70%	448	189	637	70%
Tempo determinato	17	5	22	77%	10	6	16	63%
TOTALE	439	185	624	70%	458	195	653	70%

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

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

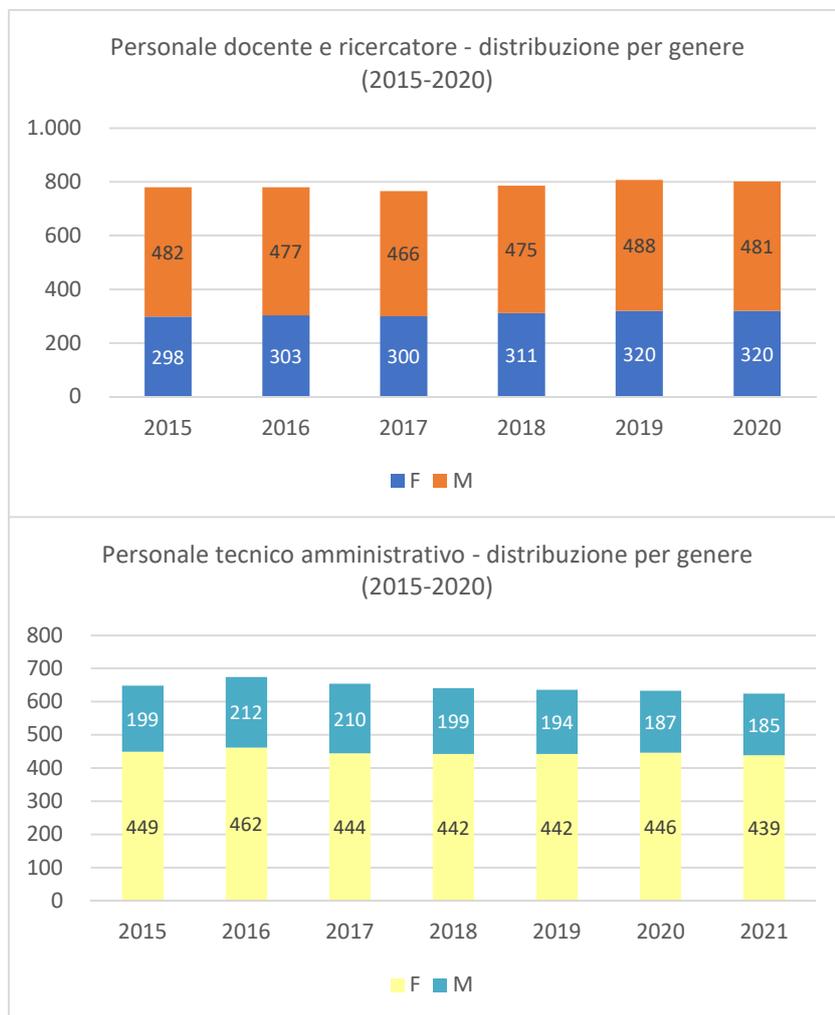


Figura 3: composizione per genere del personale docente e ricercatore e del PTA (2015-2020)

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

Il **Bilancio di Genere** (elaborato nel 2020 e deliberato dagli OOAA nel 2021 – come precisato nel paragrafo 3.1.1) presenterà ulteriori elaborazioni capaci anche di misurare le difficoltà nella carriera accademica per le donne di Unimore.



Figura 4: composizione per genere dei ruoli del personale docente (2015-2020)

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

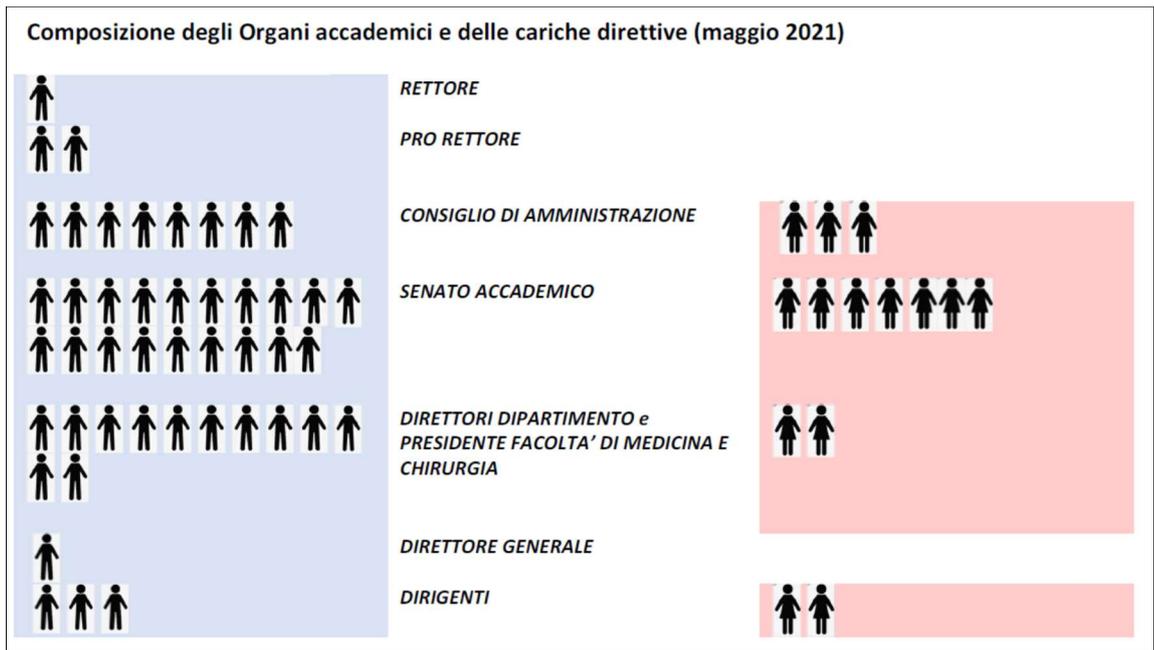


Figura 5. Composizione organi accademici e cariche direttive (maggio 2021)

3.1.1 AZIONI IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

Il **Codice Etico di Ateneo**⁸ risulta l'espressione più diretta della volontà di applicare i principi di uguaglianza tra i lavoratori. A livello di Organi, il Rettore ha nominato un proprio **Delegato per le problematiche connesse alle Pari Opportunità**.

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

Partecipa a diversi tavoli e gruppi di lavoro interistituzionali⁹, oltre che alla **Commissione Benessere di Ateneo** (gruppo di lavoro nominato dal Direttore Generale di Unimore al fine di sviluppare l'indagine sul benessere organizzativo dei lavoratori di Unimore).

Redige il *Piano triennale delle Azioni positive*, un documento programmatico finalizzato alla programmazione e all'attuazione di obiettivi di parità e di pari opportunità nell'ambito dell'Ateneo.

Tra gli obiettivi del *Piano Triennale delle Azioni positive* per il periodo 2019-21 rientra il **Bilancio di genere** e la costruzione di un sistema di indicatori di genere.

Nel 2020 il **Comitato Tecnico Operativo per la stesura del Bilancio di Genere dell'Ateneo**¹⁰ ha avviato i lavori di redazione del documento, realizzando la prima fase di ricostruzione di un sistema di indicatori che consente di analizzare l'Ateneo in termini di eguaglianza di genere nelle diverse componenti.

Nel 2021 è portato agli Organi Accademici il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo 2019.

Ulteriori notizie sulle iniziative intraprese nel 2020 per la realizzazione delle azioni indicate nel *Piano triennale delle Azioni Positive 2019-21* saranno reperibili all'interno del documento di *Monitoraggio* che sarà allegato al *Piano della Performance di Ateneo*.

Tra i progetti finalizzati a una maggiore inclusione e al maggior bilanciamento di genere, è importante la partecipazione dell'Ateneo con il progetto **H2020 LeTSGEPs 'Leading Towards Sustainable Gender Equality plans in research organizations'** avente l'obiettivo di supportare le istituzioni coinvolte nel processo di progettazione e implementazione di Piani di Eguaglianza di Genere, coniugandoli con il bilancio di genere.

I Piani potranno includere azioni rivolte a diverse aree di intervento, quali ad esempio cultura organizzativa e conciliazione, bilanciamento di genere negli organi istituzionali, dimensione di genere a livello di ricerca e didattica, violenza di genere e discriminazioni. Unimore, che tra i suoi obiettivi principali ha l'implementazione del suo bilancio di genere, ha istituito una commissione dedicata.

Su iniziativa del CUG e in collaborazione con numerosi enti e istituzioni, è stato organizzato il Convegno **"Unimore contro la violenza di genere"** (25 novembre 2020), con un programma di iniziative che hanno visto impegnati in prima linea, insieme all'Ateneo, il CRID - Centro di Ricerca Interdipartimentale sulle Discriminazioni e la vulnerabilità, il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali (DSLCL) ed il Dipartimento di Giurisprudenza, che hanno proposto specifici approfondimenti sulla questione della parità di genere nella società.

Il Progetto di Public Engagement dal titolo **"Pillole di parità. Itinerari dell'eguaglianza di genere nell'ordinamento giuridico italiano dall'Unità d'Italia al Covid-19"** (coordinato dal Prof. Thomas Casadei in collaborazione con il Laboratorio "Discriminazioni e Vulnerabilità" del CRID - Centro di Ricerca

⁸ Approvato dal Senato Accademico il 31/3/2009

⁹ Tra gli altri nel 2020 il CUG ha partecipato al Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT.

¹⁰ Il Comitato Tecnico Operativo per il Bilancio di Genere è composto da: Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Presidente del CUG, docenti/esperti di Bilancio di Genere, Direzione Generale e Direzioni dell'Ateneo (Direzione Economico-Finanziaria, Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici Applicativi, Direzione Ricerca, Trasferimento Tecnologico e Terza Missione, Direzione Risorse Umane, Direzione Servizi agli Studenti) e Staff di Direzione (Comunicazione)

Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità di Unimore) al quale afferiscono studiosi di diversi Atenei italiani, consiste nella realizzazione e divulgazione di brevi filmati (cd. “pillole di parità”) volti ad illustrare le tappe della parità di genere nell’ordinamento italiano. I filmati verranno utilizzati come strumenti di didattica innovativa nell’ambito di Laboratori, progetti formativi tematici con le scuole e attività di orientamento per la scelta del percorso universitario.

In tema di benessere organizzativo nel corso del 2020 sono state raccolte le percezioni dei lavoratori dell’Ateneo in merito allo **smart working**. Il Piano organizzativo del Lavoro Agile riporta le evidenze principali, descritte in sintesi anche al paragrafo **4.1.3 Misurazione della performance organizzativa di Ateneo – iniziative per il personale tecnico amministrativo** del presente documento.

Nel 2020, poco prima dell’acutizzarsi dell’emergenza COVID-19, il personale dell’Ateneo ha inoltre risposto a un **questionario dedicato alle esigenze professionali più sentite**. La Consulta del Personale Tecnico Amministrativo ha condotto l’iniziativa, cui ha risposto circa il 37% del PTA. Le proposte di intervento raccolte sono concentrate sul maggior riconoscimento del proprio ruolo e della propria competenza nella gestione dell’Ateneo, sia in fase decisionale sia in quella attuativa ed operativa.

A luglio 2020 la Consulta ha condotto una ulteriore indagine rivolta al PTA e dedicata al lavoro in *smart working* durante il periodo emergenziale. Gli esiti sono riportati all’interno del *POLA 2021-23 di Ateneo* (**ALLEGATO 5** al presente documento).

Le condizioni di vita e di studio degli studenti di Unimore durante l’emergenza COVID-19 sono state l’oggetto di diversi questionari promossi sia da terzi (CRUI, ANVUR, etc) sia da gruppi di ricerca di Unimore.

In particolare *l’Indagine sulle condizioni di vita e di studio degli studenti di UNIMORE al tempo del coronavirus*¹¹ ha tentato di cogliere con rapidità i cambiamenti imposti dall’emergenza per andare nella direzione di un sostegno a una comunità – quella degli studenti – potenzialmente molto vulnerabile di fronte all’emergenza.

I risultati evidenziano alcuni aspetti significativi:

- la vocazione territoriale dell’Ateneo (il 73% dei rispondenti non ha dovuto cambiare radicalmente la propria situazione abitativa) ha consentito di ridurre un fattore di stress e disagio organizzativo che gli studenti hanno invece sperimentato quando hanno preferito rientrare nelle famiglie d’origine in una regione più lontana;
- il divario tra l’adeguatezza delle strutture universitari e le condizioni e strumenti di studio in ambito domestico è uno dei problemi maggiormente rilevati
- la maggior parte degli studenti ha seguito le lezioni online con soddisfazione media sufficiente, anche se la sensazione di carico e di affaticamento accomuna due terzi degli studenti
- il 40% dei rispondenti ha espresso problemi nell’organizzazione dello studio, con una differenza di genere significativa (le studentesse riportano un ulteriore elemento di aggravio nello studio, dovuto alla condivisione dei ruoli di cura e gestione nella sfera domestica)

L’Ateneo è costantemente impegnato, attraverso il **Delegato del Rettore alla Disabilità e ai DSA** e tramite il **Servizio di accoglienza**, a consolidare e migliorare i propri interventi con l’obiettivo di erogare servizi di qualità, garantire pari opportunità di formazione, pari dignità e accrescere negli studenti disabili e con DSA l’autonomia e l’autostima. Nell’a.a. 2019/20 l’Ateneo di Modena e Reggio Emilia contava 883 studenti con disabilità e con Disturbi Specifici di Apprendimento (DSA), con un trend di iscrizioni in aumento (*Figura 6*).

¹¹ Indagine ideata da un gruppo di ricerca dell’Ateneo (Margherita Russo, Fabrizio Alboni, Sara Colombini, Isabella Morlini, Pasquale Pavone, Laura Sartori). I risultati sono pubblicati nella collana di pubblicazioni del Dipartimento di Economia Marco Biagi, nel working paper n. 173 dal titolo “Covid-19 e studenti UNIMORE: come l’emergenza cambia lo studio e l’esperienza universitaria” (<https://iris.unimore.it/retrieve/handle/11380/1203690/267623/0173.pdf>)

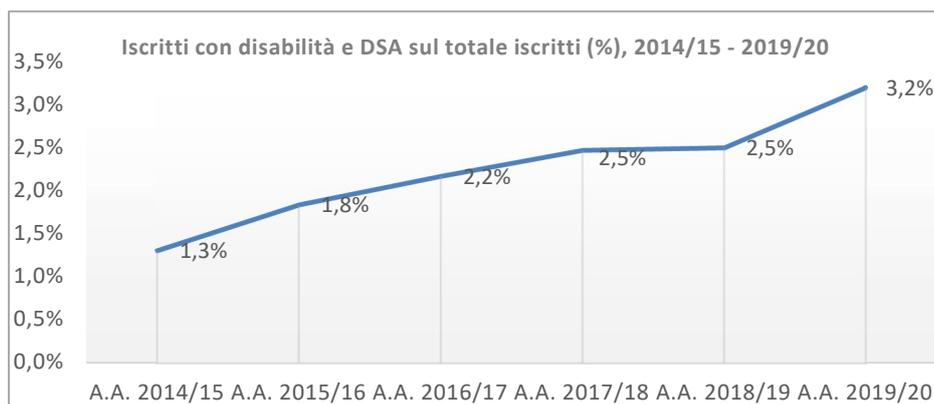


Figura 6. % di iscritti con disabilità e DSA (a.a. 2014/15 – 2019/20)

I dati sottolineano la necessità di proseguire nell'attenzione ai bisogni di questi studenti e, nel contempo, il riconoscimento in ambito sociale della qualità dei servizi offerti da Unimore a tali studenti.

A questi studenti l'Ateneo offre, oltre ai benefici economici previsti dalla normativa nazionale e regionale, supporti ormai consolidati nel tempo¹²:

- ✓ servizi di orientamento
- ✓ mediazione nel rapporto con i docenti
- ✓ erogazione di misure compensative per lezioni ed esami
- ✓ fornitura di materiale didattico in formato alternativo (libro scansionato, formato digitale del testo cartaceo)
- ✓ fornitura di supporti tecnologici (ausili, strumenti informatici e tecnologici) utilizzabili per lo studio, in comodato d'uso gratuito
- ✓ affiancamento di tutor didattico per supportare nello studio individuale, sostenere nella preparazione di specifici esami e supportare nella stesura dell'elaborato finale
- ✓ assistenza nella richiesta di servizi all'Ateneo straniero nel caso di mobilità internazionale

Le risorse finanziarie stanziare nel Budget di Ateneo 2021 per le azioni a sostegno della disabilità ammontano a € 80.000 a cui si aggiungono i fondi ministeriali.

3.1.2 AZIONI IN TEMA DI TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

A marzo 2021 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il *Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-23*, pubblicato nella apposita sezione *Amministrazione trasparente* del sito web di Ateneo.

La *Relazione annuale del Responsabile anticorruzione dell'Ateneo per il 2020*¹³ riporta diverse iniziative, tra cui:

- ✓ automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione
- ✓ attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del PTPC
- ✓ in merito alla trasparenza: diversi flussi di dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" sono stati informatizzati, in particolare il flusso relativo alle procedure di **Bandi e Gare per l'affidamento di lavori, beni e servizi**. È stato informatizzato il flusso di dati presente nella sezione **Consulenti e Collaboratori**. Sono informatizzati i flussi di alcuni dati relativi alla **sezione Personale** (ad es. Tassi di assenza). Sono automatizzati i flussi di dati presenti nella sezione **Enti controllati**, e i dati relativi ai **Pagamenti dell'Amministrazione**;
- ✓ monitoraggi semestrali relativi alla totalità degli obblighi di pubblicazione

Le criticità rilevate nella Relazione annuale risultano essere:

¹² Il sito del Servizio accoglienza studenti disabili e con DSA di Unimore (<http://www.asd.unimore.it>) fornisce informazioni sui servizi, sui benefici economici e sulle misure compensative erogate dall'Ateneo.

¹³ La Relazione è pubblicata nell'apposita sezione del sito di Ateneo (<https://www.unimore.it/trasparenza/altricontenuti.html>-)

- **in merito al rischio corruttivo:** il principale elemento di criticità è ancora legato alla **lunghezza dei tempi di mappatura dei processi gestiti dall'Ateneo**. Ciò è dovuto sia alla numerosità di detti processi, sia al coinvolgimento di numerosi uffici nella gestione del processo, sia alla modalità particolarmente analitica della mappatura. A seguito dell'integrazione con altri componenti del gruppo di lavoro è stata completata la mappatura del processo relativo alla gestione degli Incarichi di Docenza e il processo relativo agli incarichi di didattica integrativa per cui si è proceduto alla valutazione del rischio. E' stata inoltre realizzata la mappatura del processo relativo all'assunzione dei Docenti di I e II fascia, processo per il quale si procederà nel 2021 alla valutazione del rischio secondo la nuova metodologia indicata dal PNA 2019/2020
- **in merito alla trasparenza:** presenza di **residuali difficoltà nella raccolta ed elaborazione dei dati**. Si riscontra una certa lentezza nell'adempimento delle richieste legato al fatto che i dati non sono immediatamente disponibili e necessitano di rielaborazioni per poter essere pubblicati in trasparenza in conformità a quanto richiesto dalla normativa

3.2 LE RISORSE ECONOMICHE

3.2.1 I FINANZIAMENTI MINISTERIALI E I PUNTI ORGANICO

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

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

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

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

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

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

Anni	Ammontare FFO base + premiale + perequativo	variazione %	
2015	€ 88.633.923		
2016	€ 87.019.830	- 1,82%	↓
2017	€ 85.385.665	- 1,87%	↓
2018	€ 87.741.613	+ 2,75%	↑
2019	€ 89.875.680	+ 2,43%	↑
2020	€ 93.666.996	+ 4,22%	↑

Tabella 3. FFO dal 2015 al 2020 (Budget economico e degli investimenti, anno 2021)

La **quota premiale 2020** (totale nazionale: 1.944 milioni di euro) è stata ripartita:

- ✓ per il 60% sulla base della qualità della ricerca (risultati della VQR 2011-14);
- ✓ per il 20% sulla base della valutazione delle politiche di reclutamento relative al triennio 2017-19;
- ✓ per il 20% sulla base degli indicatori relativi alla valorizzazione dell'autonomia responsabile degli Atenei 2019-21

Il totale ottenuto da UNIMORE ammonta a **euro 29.699.177**

La *tabella 4* mette a confronto la composizione della quota premiale di Unimore dal 2016 al 2020.

	VALORIZZAZIONE AUTONOMIA RESPONSABILE	RICERCA - RECLUTAMENTO	RICERCA - VQR	TOTALE RICERCA	CORREZIONE QUOTA PREM. PER ACCORDI DI PROGRAMMA	TOTALE QUOTA PREMIALE
UNIMORE 2016	-	€ 3.037.626	€ 14.423.828	€ 17.461.454	-	€ 21.139.573
UNIMORE 2017	€ 3.441.783	€ 4.083.541	€ 14.873.210	€ 18.956.751	- € 43.242	€ 22.355.292
UNIMORE 2018	€ 4.771.739	€ 4.126.677	€ 15.736.131	€ 19.862.808	- € 46.359	€ 24.588.195
UNIMORE 2019	€ 5.819.335	€ 4.373.214	€ 16.582.601	€ 20.955.815	- € 49.949	€ 26.725.201
UNIMORE 2020	€ 6.269.879	€ 5.365.389	€ 18.063.909	€ 23.429.298	€ 0	€ 29.699.177
DIFFERENZA 2020-2019 (VALORE ASSOLUTO)	€ 450.544	€ 992.1757	€ 1.481.308	€ 2.473.483	€ 49.949	€ 2.979.976
DIFFERENZA 2020-2019 (%)	7,74%	22,69%	8,93%	11,80%	-100%	11,13%

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

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

	VALORIZZAZIONE AUTONOMIA RESPONSABILE	RICERCA - RECLUTAMENTO	RICERCA - VQR
2018	1,43%	1,23%	1,57%
2019	1,65%	1,24%	1,57%
2020	1,63%	1,40%	1,57%

Tabella 5. Quota premiale sul totale nazionale, 2018-2020

I principali indicatori di sostenibilità economico finanziaria delle Università utilizzati dal MUR ai fini della programmazione di fabbisogno di personale¹⁴ (e dunque della capacità assunzionale in termini di punti organico) segnalano una situazione positiva per Unimore.

L'ISEF – Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria per il 2019 risulta pari a **1,24**¹⁵, superiore alla media nazionale (1,19) e in crescita rispetto all'anno precedente (1,21). In regione il dato è preceduto sia dall'Università di Bologna (1,31) sia dall'Università di Ferrara (1,30).

PUNTI ORGANICO

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

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

¹⁴ D.Lgs 49/2012

¹⁵ DM 441/2020 "Assegnazione quota Punti Organico 2020"

Anno	Valore dell'indicatore di spese di personale ¹⁶ di UNIMORE	Inferiore alla soglia prevista dalla normativa (80%)	Valore dell'indicatore di spese di indebitamento ¹⁷ di UNIMORE	Inferiore alla soglia prevista dalla normativa (10%)	Valore indicatore di sostenibilità economico-finanziaria ¹⁸ di UNIMORE	ISEF > 1	Punti Organico assegnati
2013 (su dati 2012)	78,89	SI	0%	SI	1,03	SI	2,03
2014 (su dati 2013)	71,31	SI	0%	SI	1,14	SI	14,20
2015 (su dati 2014)	70,81	SI	0%	SI	1,15	SI	10,01
2016 (su dati 2015)	67,94	SI	0%	SI	1,19	SI	16,68
2017 (su dati 2016)	68,18	SI	0%	SI	1,18	SI	19,59
2018 (su dati 2017)	67,84	SI	0%	SI	1,19	SI	29,07
2019 (su dati 2018)	66,88	SI	0%	SI	1,21	SI	33,16
2020 (su dati 2019)	65,14%	SI	0%	SI	1,24	SI	31,41

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

Nel 2020 il MUR ha ripartito alle Università statali fondi per sostenere le esigenze emergenziali innescate dalla pandemia da COVID-19 (DM 294 del 14/7/20) e per provvedere all'edilizia e alle grandi attrezzature (DM 81 del 13/5/20). Le risorse attribuite a Unimore sono rendicontate nel 2021 e ammontano a complessivi € (€1.259.951 + € 1.001.373)

3.2.2 VALORIZZAZIONE DELL'AUTONOMIA RESPONSABILE – QUOTA PREMIALE 2020

Il DM 442/2020 ha assegnato le risorse relative alla quota premiale del FFO 2020 agli Atenei.

Per Unimore l'ammontare consiste in € 29.699.177 (28% del FFO totale), in crescita rispetto agli anni passati (Figura 7) secondo le componenti della quota premiale ricordate a pag. 16.

La valorizzazione dell'autonomia responsabile, in particolare, deriva dall'andamento di alcuni indicatori delle dimensioni della didattica, della ricerca, dell'internazionalizzazione, dei servizi agli studenti e delle politiche di reclutamento. L'ammontare riservato a tale componente ha registrato un trend in crescita dal 2017 ad oggi (Figura 8).



Figura 7. Ammontare della quota premiale FFO per Unimore (2017-2020)

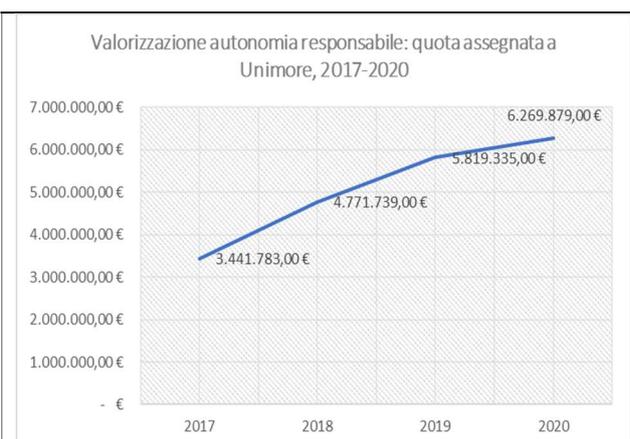


Figura 8. Ammontare della quota assegnata per la valorizzazione dell'autonomia responsabile (2017-2020)

¹⁶ Indicatore spese di personale = $\frac{\text{spese fisse e accessorie per personale a T.IND} + \text{a T.DET} + \text{docenze a contratto}}{\text{FFO} + \text{programmazione triennale} + (\text{Tasse e contributi} - \text{restituzioni})}$

¹⁷ Indicatore spese di indebitamento = $\frac{(\text{oneri di ammortamento}) - \text{contributi statali per investimenti ed edilizie}}{[\text{FFO} + \text{programmazione triennale} + (\text{Tasse e contributi} - \text{restituzioni})] - [\text{Spese fisse e accessorie di personale a T.IND} + \text{a T.DET} + \text{docenze a contratto}] - [\text{fitti passivi a carico dell'Ateneo}]}$

¹⁸ ISEF = $\frac{0,82 \times (\text{FFO} + \text{Fondo programmazione triennale} + \text{Contribuzione netta studenti} - \text{Fitti passivi})}{\text{Spese di Personale} + \text{Oneri di Ammortamento}}$

4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nei paragrafi seguenti sono riportati gli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa per l'anno 2020, intesa nelle due dimensioni: performance organizzativa di Ateneo e performance organizzativa di struttura (intese come strutture dipartimentali e articolazioni dell'Amministrazione centrale).

Conclude il paragrafo l'esito del processo di valutazione della performance organizzativa di Ateneo per l'anno 2019

4.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO

Nel 2020 l'Ateneo non aveva definito formalmente il proprio Piano Strategico: gli organi accademici nel corso dell'anno hanno proceduto alla definizione delle linee strategiche e all'individuazione di obiettivi strategici di lungo e medio termine, che saranno esplicitati, corredati da indicatori, target e azioni previste, nel Piano Strategico (biennale e sessennale).

Non è possibile quindi misurare e valutare la performance organizzativa di Ateneo secondo gli stessi criteri seguiti sinora (cioè su obiettivi strategici definiti, con indicatori e target); ci si sofferma in particolare su quanto realizzato in funzione delle delibere degli OOAA e delle esigenze legate alla pandemia.

Come precisato nel SMVP 2021, *“la misurazione della performance complessiva di Ateneo per il 2021 non verterà su indicatori specifici. La pandemia ha infatti sconvolto e ridefinito le priorità per l'anno 2020.*

Le attività istituzionali legate alle dimensioni strategiche dell'Ateneo verranno misurate in base alla capacità di rispondere tempestivamente ed efficacemente alle esigenze degli studenti, del personale docente e del personale tecnico amministrativo, rispondendo ai dettami normativi che si sono susseguiti.”

Di seguito alcune evidenze tra quelle che si ritengono maggiormente significative e capaci di misurare la tempestività e l'efficacia delle iniziative dell'Ateneo, suddivise per utenza.

4.1.1 Iniziative per gli studenti

4.1.2 Iniziative per i docenti

4.1.3 Iniziative per il personale tecnico amministrativo

4.1.1 MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO – INIZIATIVE PER GLI STUDENTI

Agli studenti dell'ateneo sono stati messi a disposizione, grazie ai fondi del MUR, agevolazioni quali il prestito gratuito di hardware e connessioni WIFI per l'intera vita accademica, **mille computer e altrettanti modem** per la connessione internet riducendo le disuguaglianze nell'accesso all'e-learning.

Sono state indagate le percezioni degli studenti sulle condizioni di vita e di studio durante la pandemia (tra cui l'indagine citata nel [paragrafo 3.1.1](#)).

Sportello online delle Segreterie studenti (<https://www.easyacademy.unimore.it/portalePlanning/UNIMORE-SERVIZI/index.php>)

Il servizio delle segreterie studenti è stato totalmente riorganizzato, consentendo di non interrompere alcun servizio agli studenti. È stata scelta la piattaforma EasyAcademy per le prenotazioni online degli appuntamenti degli studenti; sono state gestite online tutte le comuni pratiche di segreteria (domande conseguimento titolo; iscrizioni ai corsi singoli; richieste di riconoscimento esami, crediti e abbreviazione carriera, anticipo esami; rilascio certificati con firma digitale del responsabile e marca da bollo virtuale; flussi documentali tra dipartimenti e segreteria). Sono state riviste le modalità delle sedute di laurea, di selezione degli studenti per le immatricolazioni all'a.a. 2020/21 (in particolare per i corsi ad accesso programmato).

Sono stati gestiti online anche gli appuntamenti per l'orientamento.

Per favorire questi cambiamenti è stato necessario prevedere un adeguato affiancamento degli uffici interessati da parte dei Servizi informatici di Ateneo, formando il personale e offrendo applicativi realizzati *ad hoc* per supportare le novità relative all'organizzazione del lavoro.

Reclutamento internazionale

In materia di reclutamento internazionale, nell'a.a. 2020/21 l'Ateneo si è adeguato alle disposizioni ministeriali, modificando radicalmente le procedure di preiscrizione per gli studenti extra comunitari, predisponendo adeguata comunicazione agli studenti internazionali (<https://youtu.be/oQxNmdVYTzg>).

Digitalizzazione delle procedure

L'Ateneo ha provveduto alla digitalizzazione di numerose procedure, in conformità a quanto disposto dai provvedimenti ministeriali.

Tra le altre (tutte pubblicate alla pagina <https://www.unimore.it/servizistudenti/procedurestudenti.html>) la digitalizzazione ha riguardato:

- domanda di laurea
- certificati di laurea e d'iscrizione digitali
- certificati sostitutivi di abilitazione digitali
- rinuncia agli studi, trasferimento in uscita e ricongiunzione carriera
- iscrizione all'esame di stato di abilitazione e verbalizzazione dell'esito
- tirocinio per i candidati all'esame di stato di abilitazione di medico chirurgo

4.1.2 MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO – INIZIATIVE PER I DOCENTI

Nel 2020 sono state definite e diffuse le **Linee guida per le attività di didattica a distanza** (lezioni, esami, lauree).

È stata erogata formazione al personale docente sull'utilizzo delle piattaforme per la didattica a distanza.

L'adesione dell'Ateneo all'indagine rivolta al personale docente e tecnico amministrativo promossa dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (al cui interno è presente una sezione dedicata alle esperienze di e-learning) ha stimolato la costituzione di un gruppo di lavoro nel quale **esperienze di ricerca e di didattica potranno contribuire a sviluppare competenze didattiche attente alla didattica (anche a distanza) inclusiva.**

Anche ai docenti, inoltre, sono stati forniti modem e strumenti per la didattica mista e a distanza; sono stati realizzati applicativi per la prenotazione degli studi in modo da garantire distanziamento e lavoro in sicurezza.

4.1.3 MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO – INIZIATIVE PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Strumenti per lo smart working¹⁹

Da marzo 2020 il lavoro agile ha interessato sempre più unità di personale tecnico amministrativo (Tabella 7).

Fin dall'inizio dell'emergenza, attraverso le Direzioni e gli uffici competenti, è stata curata la diffusione al personale di informazioni dettagliate sull'utilizzo dei programmi, delle piattaforme e le indicazioni operative per permettere alle attività e ai servizi di proseguire anche da remoto.

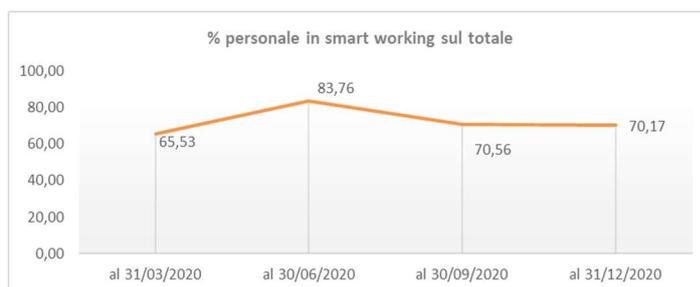


Tabella 7. Personale TA in smart working (%), da marzo a dicembre 2020. Unimore

Una **sezione online** dedicata alla pubblicazione e all'aggiornamento di tutte le informazioni necessarie per il proseguimento delle attività da remoto è stata progettata e pubblicata sul sito di Unimore (<https://www.unimore.it/online/>).

È stata nominata una **Commissione** con il compito di analizzare, proporre ed avviare i provvedimenti e le misure necessarie per la fase successiva al lockdown che ha visto una ripresa in presenza di alcune attività

¹⁹ Dati estratti dal POLA 2021-23 di Unimore

nel rispetto delle normative emanate per l'emergenza epidemiologica e il proseguito delle altre attività in parte in lavoro agile e in parte in presenza.

Nel 2020 l'amministrazione ha messo a disposizione dei propri dipendenti **supporti informatici** nel caso di personale sprovvisto o con difficoltà di collegamento.

Nello specifico, per il personale delle Direzioni/uffici dell'amministrazione centrale, dall'inizio dell'emergenza epidemiologica sono stati dati in dotazione 75 notebook e diverse unità di personale hanno ottenuto in comodato il pc dell'ufficio. Sono stati, inoltre, acquistati e forniti al personale tecnico-amministrativo di tutte le strutture dell'ateneo **268 modem**. La *Tabella 8* illustra gli esiti della rilevazione sulla strumentazione informatica utilizzata e sulla adeguatezza degli strumenti informatici in smart working.

La tabella mostra come la maggior parte del personale in lavoro agile utilizzi strumentazioni (pc e reti) proprie. Non si rilevano particolari problemi con gli strumenti informatici e con i programmi se non quelli legati alla rete. Infine la deviazione del telefono è utilizzata solo in minima parte nei centri e nei dipartimenti (dove spesso il personale dispone di un cellulare d'ufficio).

Macrostrutture	Utilizza un pc proprio/ dell'amministrazione centrale /del dipartimento			PC fisso /portatile		Rete -propria / modem dell'amministrazione		Ci sono programmi che presentano problemi di utilizzo in sw in quanto PC/rete inadeguati		ADEGUATEZZA DEGLI STRUMENTI INFORMATICI IN SW		Ha attivato la deviazione del telefono dell'ufficio sulla postazione di casa?	
	Proprio	Amm.centrale	Dipartimento	Fisso	Portatile	Propria	Amm.	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Amministrazione Centrale	116	111	0	35	192	171	66	52	177	192	31	142	83
Centri di Servizio	45	11	17	16	57	53	20	12	61	58	14	21	54
Dipartimenti	84	0	94	31	147	125	53	24	151	160	14	40	133
TOTALI	245	122	111	82	396	349	139	88	389	410	59	203	270

Tabella 8. Rilevazione su strumentazione informatica in dotazione al personale TA in smart working (%), da marzo a dicembre 2020.

4.1.4 I RISULTATI (PROVVISORI) DELLA PROGRAMMAZIONE MINISTERIALE 2019-20

A febbraio 2020 l'Ateneo ha presentato al MUR il proprio programma triennale 2021-23, secondo quanto disposto dal DM 989/2019.

Il Programma, pubblicato alla pagina <https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.html>, si intitola "**Per una ricerca di qualità internazionale**" e verte su due Obiettivi del Sistema Universitario (Ricerca e Internazionalizzazione), articolati su quattro indicatori.

Nello schema dell'**ALLEGATO 1** sono riportati gli obiettivi scelti e i relativi indicatori, con il dato di partenza e il target fissato.

La pandemia ha impattato anche sulla programmazione: il decreto di agosto 2020 (DM 435/2020) chiarisce che, in attesa di definire nuove linee generali d'indirizzo per lo sviluppo del sistema universitario (previste entro gennaio 2021), il MUR non procederà alla valutazione dei programmi presentati e al contempo assicurerà agli Atenei, l'erogazione delle risorse relative alla programmazione triennale per gli anni 2019 e 2020. Il periodo di programmazione viene dunque ridotto da tre a due anni (2019 e 2020) e agli Atenei è offerta la possibilità di rimodulare i programmi presentati. Gli Organi accademici di Unimore a novembre 2020 hanno convenuto di sostituire una azione e il relativo indicatore.

L'ALLEGATO 1 riporta i risultati (provvisori) al 31/12/2020 sui quattro indicatori.

4.1.5 GLI ESITI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO PER L'ANNO 2019

A seguito della validazione del 15/12/20 della Relazione sulla Performance 2019 a cura dell'OIV/NdV, nella quale si evince il conseguimento di almeno un obiettivo strategico (tra quelli del Piano Integrato 2019-21), si è proceduto all'erogazione dei premi di performance organizzativa di Ateneo per il 2019 (avvenuta nel mese di marzo 2021).

Il personale interessato è il personale tecnico amministrativo che nel 2019 ha ottenuto una valutazione positiva relativamente alla performance individuale. L'ammontare è uguale per tutti (pari a € 55,60 nel 2019). La *Tabella 9* illustra la distribuzione di tali premi tra amministrazione centrale, Centri e Dipartimenti e gli importi assegnati.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE 2019: PREMI LIQUIDATI CON LE RISORSE DEL FONDO COMUNE DI ATENEO		
	N. unità di personale a cui è stato assegnato il premio	Ammontare totale di risorse attribuite
Amministrazione Centrale	265	€ 14.734,00
Centri Interdipartimentali	88	€ 4.892,80
Strutture decentrate	342	€ 19.015,20
TOTALE	695	€ 38.642,00
Importo individuale: € 55,60		

Tabella 9. Distribuzione delle risorse per la performance organizzativa generale di Ateneo – anno 2019

4.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA

La performance organizzativa di struttura fa riferimento alle strutture decentrate di Ateneo (Dipartimenti e Facoltà) e all'Amministrazione centrale (Direzioni, Uffici in Staff, Centri di servizio).

Nel caso dei **Dipartimenti e Facoltà**, la performance organizzativa è valutata sulla base dei risultati ottenuti sugli indicatori delle "attività caratterizzanti" articolati in:

- Numero di studenti iscritti / media del triennio
- Numero di corsi di studio offerti / media del triennio
- Ammontare fondi gestiti per attività di ricerca e di bilancio / media del triennio

Nel caso dell'**Amministrazione Centrale** la performance organizzativa viene valutata su un set di indicatori di attività caratterizzanti differente da struttura a struttura. Inoltre sono misurati i risultati raggiunti sugli obiettivi operativi assegnati per l'anno.

4.2.1 I RISULTATI AL 31/12/2019 DEGLI INDICATORI DI ATTIVITÀ CARATTERIZZANTE PER DIPARTIMENTI E AMMINISTRAZIONE CENTRALE

Nel mese di novembre 2020 si è conclusa la fase di raccolta dei dati riguardanti gli indicatori di attività caratterizzanti di ciascuna struttura con riferimento alle attività svolte nell'anno 2019.

L'apposita Commissione di Ateneo in data 26.11.2020 ha proceduto, sulla base di questi dati, alla determinazione delle quote e dei budget da assegnare alle singole strutture ed unità organizzative.

I responsabili di struttura, poi, hanno segnalato nei mesi di dicembre 2020 e gennaio-febbraio 2021 i nominativi delle unità di personale che avevano contribuito alla realizzazione di ciascun target, con l'indicazione anche del livello di apporto ed impegno profuso (al quale corrispondono differenti fasce di premio di performance organizzativa: livello "Eccellente" e livello "Adeguito/più che adeguato") e l'indicatore/gli indicatori connesso/i alle attività alle quali ciascun dipendente si era dedicato.

Nella *Tabella 10* sono riportati gli esiti della distribuzione dei premi connessi alla performance organizzativa per le attività caratterizzanti, sia in termini di unità di personale sia in termini di importo del premio liquidato.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA: PREMI 2019 LIQUIDATI CON LE RISORSE DEL FONDO COMUNE DI ATENEO						
	Premio compreso tra € 35 e € 100		Premio compreso tra € 101 e € 500		Premio superiore a € 500	
	N. unità di personale TA	Ammontare totale di risorse attribuite	N. unità di personale TA	Ammontare totale di risorse attribuite	N. unità di personale TA	Ammontare totale di risorse attribuite
Amministrazione Centrale	127	€ 11.848,10	42	€ 7.934,81	2	€ 1.822,2
Centri Interdipartimentali	17	€ 1.093,32	16	€ 6.055,79	0	€ 0
Strutture decentrate	21	€ 1.518,50	41	€ 1.078,35	17	€ 15.853,17
TOTALE	165	€ 14.459,92	99	€ 24.771,95	19	€ 17.675,37

Tra le strutture decentrate manca il riscontro di un Dipartimento.

Tabella 10. Premi di performance organizzativa di struttura per l'anno 2019 (legati alle attività caratterizzanti, liquidati con risorse del Fondo Comune di Ateneo).

ALLEGATO 4 – RISULTATI SU INDICATORI DI ATTIVITÀ CARATTERIZZANTI

L'ALLEGATO 4 riporta i risultati registrati al 31/12/2019 sugli indicatori di attività caratterizzante prestabiliti a inizio anno: la situazione è eterogenea.

Tra i **Dipartimenti il 70%** (pari a 10 su 14) ha ottenuto il massimo delle quote disponibili, i restanti non hanno raggiunto target di miglioramento su uno o più indicatori e, di conseguenza, hanno visto assegnate un numero di quote ridotto.

Tra le strutture **dell'Amministrazione Centrale e i Centri**, invece, la percentuale di quelle che hanno ottenuto il numero massimo di quote è pari al **65%** (15 strutture su 23).

ALLEGATO 2 – MODIFICA AGLI OBIETTIVI 2020

4.2.2 ESITI DEI RISULTATI SUGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2020 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE

Nel 2020 sono stati definiti **118 obiettivi operativi** per le strutture dell'Amministrazione Centrale (Direzioni, Uffici in Staff, Centri di servizio)²⁰.

La maggior parte ha natura gestionale, cioè è finalizzata alla realizzazione del buon funzionamento dell'Ateneo, mentre i restanti sono articolati in:

- obiettivi finalizzati alla trasformazione digitale;
- obiettivi necessari per affrontare la situazione emergenziale Covid-19;
- obiettivi strettamente legati alle strategie delineate dagli Organi accademici.

L'ALLEGATO 2 del presente documento raccoglie e declina le variazioni intervenute in corso d'anno sugli obiettivi 2020.

I risultati sugli obiettivi 2020 sono evidenziati **nell'ALLEGATO 3**.

In linea generale nel corso del 2020 l'Ateneo:

- ✓ ha perseguito obiettivi di miglioramento e di innovazione, con riconversione dei servizi in presenza a servizi a distanza, attraverso logiche di razionalizzazione e semplificazione della gestione amministrativa;
- ✓ ha continuato a lavorare per garantire la valorizzazione del proprio patrimonio immobiliare e gli sviluppi del piano edilizio, accompagnandolo alla promozione della riqualificazione energetica (rinnovamento e risanamento energetico) e della sostenibilità ambientale;
- ✓ ha continuato a lavorare per sostenere la didattica, supportando e garantendo il funzionamento delle strumentazioni necessarie per le nuove modalità di fruizione (lezioni, esami, tirocini, ecc.);
- ✓ ha supportato la ricerca sostenendo i docenti e ricercatori in tutte le fasi legate ai progetti di ricerca;
- ✓ ha perfezionato gli strumenti utili per il potenziamento della terza missione.

Complessivamente il tasso di raggiungimento è elevato: il **91%** degli obiettivi è stato compiutamente realizzato. Il restante, costituito da 11 obiettivi (assegnati a sette strutture diverse), risulta non realizzato interamente per cause che, nella maggior parte dei casi, risulta di non diretta responsabilità della struttura (e collegate spesso all'emergenza COVID-19).

ALLEGATO 3 - RISULTATI OBIETTIVI AMMINISTRAZIONE CENTRALE

²⁰ Un primo confronto tra il Direttore Generale e i Dirigenti/Coordinatori/Responsabili ha dato avvio alla negoziazione degli obiettivi annuali (febbraio 2020), sottoposti a rimodulazione a seguito del perdurare della situazione di emergenza sanitaria (maggio 2020). Gli obiettivi sono esplicitati nel Piano della Performance 2020-22 di Ateneo

Obiettivi 2020 del Direttore Generale

L'assegnazione degli obiettivi per l'anno 2020 al Direttore Generale è stata formalizzata dal Consiglio di Amministrazione il 29 ottobre 2020 (Tabella 11).

TITOLO OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET
1) Digitalizzazione e dematerializzazione: albo online (OBIETTIVO PLURIENNALE)	Amministrazione trasparente con Titulus È obiettivo dell'amministrazione universitaria automatizzare il sistema di pubblicazione delle informazioni relative alla trasparenza nel rispetto della privacy semplificando il processo. Vanno pertanto individuati i procedimenti amministrativi universitari che meritano "attenzione" ai sensi del D.Lgs 33/2013 e s.m.i. e per i quali vanno definite le informazioni e le relative modalità di pubblicazione. L'obiettivo dell'amministrazione universitaria è automatizzare attraverso work flow di Titulus il sistema di pubblicazione dei documenti soggetti a pubblicità legale in adempimento alla legge nr. 69/2009 (art. 32)	1) regolamento pubblicazione documenti Albo online e approvazione 2) elaborazione e pubblicazione linee guida operative per la gestione dell'Albo online attraverso Titulus 3) fase test >1 area dirigenziale entro il 31.12.2020 4) produzione entro il 31/01/2021	1) si 2) si 3) >1: test con Area Direzione servizi affari istituzionali, Staff di direzione, Area Direzione segreterie studenti, Dipartimento Scienze e metodi ingegneria 4) Introduzione operatività albo online: 01/01/2021
2) Digitalizzazione e dematerializzazione: progetto decreti digitali (OBIETTIVO PLURIENNALE)	Work flow per la firma digitale decreti amministrazione centrale. Obiettivo biennale. FASE 1: analisi stato dell'arte, predisposizione work flow integrato nel sistema di gestione documentale Titulus che crea, gestisce ed archivia i decreti degli organi monocratici FASE 2: test per la produzione, gestione e conservazione dei doc in formato digitale nativo per decreti del rettore, del direttore generale e determine dirigenziali; i vantaggi attesi da questa nuova modalità sono la standardizzazione nella produzione documentale, la correttezza dell'iter, la garanzia di regolarità tecnica, la certezza dell'attribuzione, l'abbattimento di carta utilizzata e la corretta conservazione	1) produzione documenti digitali nativi: individuazione gerarchie del work flow sulla base delle diverse esigenze delle Strutture organizzative 2) redazione guida per l'utilizzo Titulus decreti	1) completamento fase test entro il 31/12/2020 e individuazione gerarchie 2) redazione guida
3) Conservazione informatica dei documenti: predisposizione accordi versamento al Cineca	Predisposizione accordi per il versamento delle seguenti tipologie di documento in coordinamento con il Responsabile della Conservazione di Ateneo (dott.ssa Gabriella Brancolini): 1) verbali organi (gestiti attraverso Titulus organi e "fuori" Titulus organi); 2) decreti (prodotti dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture decentrate)	Predisposizione bozze di accordo e invio al CINECA entro 31/12/2020	SI
4) Ridefinizione rapporti con More Service	a) formulare una proposta di obiettivi di more, da sottoporre al c.a, che tenga conto delle esigenze delle strutture di ateneo, in termini di servizi di supporto (alle stesse), in relazione alle linee politiche di sviluppo dell'Ateneo elaborate dagli Organi e dai delegati preposti alle attività pertinenti b) rideterminazione delle modalità di svolgimento dei servizi di more service a favore delle strutture di Unimore, anche attraverso la definizione di ore uomo dedicate, in accordo con amministratore delegato di more service entro 31/01/2021	a) Formulare obiettivi More b) Formulare proposta entro 31/01/2021	a) SI b) SI

Tabella 11. Gli obiettivi 2020 del Direttore Generale

4.3 MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL LAVORO AGILE

Il POLA – Piano Organizzativo del Lavoro Agile di Ateneo dettaglia le **prime evidenze della misurazione della performance del lavoro agile** relativa al 2020.

Il POLA prevede un monitoraggio periodico di indicatori di performance del lavoro agile a partire dall'anno 2021.

Tra gli altri sono stati individuati i seguenti possibili indicatori

- ❖ Percentuale di lavoratori/trici agili effettivi sul totale dei lavoratori con attività “smartabili” per struttura (Amministrazione centrale/Centri/Dipartimenti) – indicatore quantitativo
- ❖ Percentuale di dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno – indicatore organizzativo
- ❖ Percentuale di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno – indicatore organizzativo
- ❖ Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, ecc. – indicatore qualitativo
- ❖ Percentuale di dispositivi informatici forniti dall'amministrazione centrale e/o dai dipartimenti sul totale personale in lavoro agile – indicatore quantitativo

Il POLA mette in evidenza l'evoluzione nel tempo dei dati relativi allo smart working del PTA, fotografando in dettaglio la situazione a novembre 2020.

Numerose le informazioni raccolte ed elaborate, tra cui l'analisi del personale, delle attività realizzate in smart working, le strumentazioni acquisite e messe a disposizione (si veda [all'ALLEGATO 5](#) per i dettagli).

5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

I paragrafi seguenti riportano gli esiti della valutazione condotta nell'anno 2020 sulla performance individuale realizzata nel 2019, per ciascuna categoria di personale.

5.1 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE

La misurazione e la valutazione dell'attività del Direttore Generale per l'anno 2019 non è ancora stata avviata.

5.2 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIRIGENTE

Nel mese di luglio 2020 si è proceduto alla valutazione della **performance individuale dei dirigenti riferita all'anno 2019**.

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

	Personale collocato nel gruppo con giudizio ECCELLENTE	Personale collocato nel gruppo con giudizio PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO	Personale collocato nel gruppo con giudizio PARZIALMENTE ADEGUATO
Personale dirigente – valutazione 2019 (su performance 2018)	(1 unità) 20%	(4 unità) 80%	(0 unità) 0%
Personale dirigente – valutazione 2020 (su performance 2019)	(1 unità) 20%	(4 unità) 80%	(0 unità) 0%

Tabella 12. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite all'anno 2018 e 2019, effettuate nel 2019 e 2020)

	Trattamento accessorio		Fondo comune di Ateneo	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Personale dirigente – valutazione 2019 (su performance 2018)	€ 112.532	€ 50.427	/	/
Personale dirigente – valutazione 2020 (su performance 2019)	€ 150.166	€ 50.429*	/	/

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

Tabella 13. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite all'anno 2018 e 2019, effettuate nel 2019 e nel 2020)

5.3 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP

A luglio 2020 è stata realizzata la valutazione della performance individuale del personale di categoria EP riferita all'anno 2019.

Gli esiti di tale valutazione in termini di grado di differenziazione dei giudizi e di ammontare di risorse (stanziare e distribuite) sono riportati nelle *tabelle 14 e 15*.

	Personale collocato nel gruppo con giudizio ECCELLENTE (con retribuzione di risultato massima = 30% della retribuzione di posizione)	Personale collocato nel gruppo con giudizio PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO (con retribuzione di risultato = 26,9% della retribuzione di posizione)	Personale collocato nel gruppo con giudizio PARZIALMENTE ADEGUATO (con retribuzione di risultato da 0% a 20% della retribuzione di posizione)
Personale di categoria EP – valutazione 2019 (su performance 2018)	(18 unità) 69%	(8 unità) 31%	(0 unità) 0%
Personale di categoria EP – valutazione 2020 (su performance 2019)	(19 unità) 73%	(7 unità) 27%	(0 unità) 0%

Tabella 14. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite all'anno 2018 e all'anno 2019, effettuate nel 2019 e nel 2020)

	Trattamento accessorio		Fondo comune di Ateneo	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Personale di categoria EP – valutazione 2019 (su performance 2018)	€ 111.143	€ 71.686	/	/
Personale di categoria EP – valutazione 2020 (su performance 2019)	€ 108.717	€ 70.172	/	/

Tabella 15. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite all'anno 2018 e all'anno 2019, effettuate nel 2019 e nel 2020)

5.4 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CATEGORIA D, C, B

A marzo 2020 si è proceduto alla valutazione della performance individuale riferita all'anno 2019.

La *tabella 16* illustra il grado di differenziazione dei giudizi, la *tabella 17* riporta le risorse stanziare e quelle effettivamente distribuite per i premi collegati alla performance 2018 e 2019 e, infine, le *tabelle 18 e 18bis* indicano la ripartizione dei premi di performance individuale 2019.

	Personale collocato nel gruppo con giudizio ECCELLENTE	Personale collocato nel gruppo con giudizio PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO	Personale collocato nel gruppo con giudizio PARZIALMENTE ADEGUATO
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2020 (su performance 2019)	(390 unità + 28 unità*) 60%	(248 unità + 11 unità*) 37%	(18 unità) 3%
*Personale di categoria B, C, D valutato nel 2020 ma escluso dalla ripartizione delle risorse per avere percepito per conto terzi più di 3.000 euro	28 unità	11 unità	

Tabella 16. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite all'anno 2019 effettuate nel 2020)

	Trattamento accessorio		Fondo comune di Ateneo	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2019 (su performance 2018)	€ 185.490	€ 185.489	€ 340.064	€ 340.059
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2020 (su performance 2019)	€ 207.541	€ 198.388	€ 339.988	€ 235.985

Tabella 17. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite agli anni 2019-20, effettuate nel 2019 e nel 2020)

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

Tabella 18. Ripartizione dei premi di performance individuale Anno 2019

Personale di categoria B, C, D – INTEGRAZIONE PREMI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2019 (valutazione effettuata nel 2020)						
	Giudizio "ECCELLENTE"		Giudizio "PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO"		Giudizio "PARZIALMENTE ADEGUATO"	
	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	157	€ 53.505,60	94	€ 23.500,00	14	€ 2.703,40
CENTRI INTERDIPARTIMENTALI	53	€ 18.062,40	34	€ 8.500,00	1	€ 193,10
STRUTTURE DECENTRATE	180	€ 61.344,00	120	€ 30.000,00	3	€ 579,30
TOTALE	390	€ 132.912,00	248	€ 62.000,00	18	€ 3.475,80
Importo della quota per ciascuna unità di personale		€ 340,80		€ 250,00		€ 193,10

Tabella 18bis. Ripartizione dell'integrazione dei premi di performance individuale Anno 2019

5.5 LA VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DEL PERSONALE DIRIGENTE E DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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

Nel 2020 si è proceduto alla valutazione dell'attività relativa all'anno 2019; le *Tablelle 19 e 20* illustrano gli esiti di tale valutazione, riportando anche i risultati delle precedenti valutazioni (a partire dall'anno 2015).

DIRIGENTI										
Anno	N. tot. di dirigenti	Ammontare della retribuzione di risultato (€)			Esiti della valutazione					
		Risultato massimo → retribuzione = 30% della retribuzione di posizione	Risultato medio → retribuzione = 26% della retribuzione di posizione	Risultato basso → retribuzione = 23% della retribuzione di posizione	Numero di dirigenti con retribuzione di risultato = massimo	% sul totale	Numero di dirigenti con retribuzione di risultato = medio	% sul totale	Numero di dirigenti con retribuzione di risultato = basso	% sul totale
2015	5	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	20%	4	80%	0	0%
2016	5	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	20%	4	80%	0	0%
2017	6	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	17%	4	66%	1	17%
2018	5	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	20%	4	80%	0	0%
2019	5	€ 11.290	€ 9.785	€ 8.656	1	20%	4	80%	0	0%

Tabella 19. Distribuzione della retribuzione di risultato al personale dirigente (valutazioni riferite agli anni 2010-2019). **Ultimo anno: 2019, valutato nel 2020**

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

Tabella 20 - Valutazione sull'attività svolta dal personale di categoria EP (valutazioni riferite all'anno 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019 realizzate rispettivamente nel 2016, nel 2017, 2018, 2019 e 2020)

5.6 LA VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DEL PERSONALE DI CATEGORIA D CON FUNZIONI DI RESPONSABILITÀ AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Annualmente viene effettuata una valutazione dell'attività svolta dal **personale di categoria D con incarico di responsabilità apicale (valutazione aggiuntiva** rispetto a quella di cui al paragrafo 5.4).

La normativa (art.91, comma 3 del CCNL 16.10.2008, ribadito dal Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ateneo, paragrafo 7.3) prevede che tali unità di personale, alle quali sono state riconosciute maggiori responsabilità, abbiano diritto all'attribuzione di una **indennità accessoria**, annua, lorda e revocabile (di importo differente in relazione alla fascia – A o B – della indennità di responsabilità).

Il risultato finale della valutazione determina l'ammontare dell'indennità di risultato attribuibile. Il massimo attribuibile è oggetto di accordo sindacale e ad oggi pari a un terzo dell'indennità di responsabilità totale.

Nel 2020 si è proceduto alla verifica dei risultati relativi all'anno 2019 (tabella 21).

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

Tabella 21 – Attribuzione dell'indennità di risultato a seguito della verifica dei risultati del personale di cat. D con incarico di responsabilità apicale (verifica dei risultati degli anni 2018 e 2019, realizzata nel 2019 e 2020)

Valutazioni negative o non pienamente soddisfacenti

In caso di valutazione della responsabilità "Negativa" o "Non pienamente soddisfacente" ("Parzialmente adeguata" ma non per motivi legati al periodo di effettivo servizio²¹), è previsto che l'incarico di responsabilità venga revocato.

La revoca avviene anche per il personale che copre una posizione di responsabilità più bassa qualora la valutazione della performance individuale sia risultata non soddisfacente.

Nel 2019 si è verificato un caso di revoca di posizione di responsabilità a seguito di giudizio "Adeguato" (75% dell'importo massimo percepibile).

Nel 2020 i casi sono stati due: una revoca a seguito di un giudizio "Adeguato" nella valutazione della performance individuale, il secondo soggetto a provvedimento disciplinare.

²¹ Estratto da SMVP 2021: "Nel livello "Parzialmente adeguato" viene collocato di norma (per disposizione contrattuale) il personale che ha prestato effettivo servizio nell'anno di riferimento per un periodo inferiore a tre mesi, con possibilità di deroga in due casi:

a) per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato o con contratto di somministrazione, tenuto conto della situazione di precariato di tale personale;
b) a prescindere dalla tipologia di contratto di inquadramento, è possibile **in via eccezionale** la collocazione nel livello "Parzialmente adeguato" di personale che sia in servizio da più di tre mesi qualora il Responsabile/Direttore di struttura la ritenga corrispondente all'impegno profuso dal dipendente valutato e ne fornisca una circostanziata motivazione, dalla quale il dipendente valutato potrà individuare gli ambiti di miglioramento o di maggiore impegno richiesto."

6. CONSIDERAZIONE SUL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Nel 2020 il processo di misurazione e valutazione della performance ha seguito le indicazioni contenute nel SMVP di Ateneo, **pur non riuscendo a rispettare i tempi previsti**.

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

- la riunione del Direttore Generale con i Dirigenti, Coordinatori di Direzioni e Responsabili di Uffici in Staff, avvenuta il 3/02/2020, ha dato l'avvio alla pianificazione degli obiettivi operativi di struttura (richiesti in data 21/01/2020 con nota prot. 12782).
- il processo di negoziazione e condivisione è proseguito anche alla luce dell'evolversi della situazione emergenziale, con la richiesta, a maggio 2020, di presentare eventuali proposte di riformulazioni degli obiettivi inizialmente proposti (**ALLEGATO 1**); la formalizzazione degli obiettivi finali è avvenuta a novembre 2020;
- gli obiettivi al DG sono stati assegnati ad ottobre 2020 (in ritardo rispetto alla scadenza fissata dal modello in vigore);
- nel periodo di aprile-maggio 2020 è stato effettuato il rendiconto sugli obiettivi 2019 da parte delle strutture dell'Amministrazione centrale e la valutazione della performance individuale del personale TA di tutto l'Ateneo.

Le considerazioni sul processo di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2020 non possono prescindere dalla riflessione su quanto avvenuto a partire da marzo 2020.

L'emergenza pandemica ha totalmente sconvolto le modalità di lavoro di tutto il personale dell'Ateneo, con la richiesta di uno sforzo di adattamento mai sperimentato sinora.

Gli obiettivi sono stati comunque pianificati nei primi mesi dell'anno, rivisti a metà anno circa (visto il perdurare della crisi sanitaria), misurati e rendicontati secondo le modalità previste nel SMVP di Ateneo.

Come risulta **dall'ALLEGATO 3, la maggior parte degli obiettivi operativi ha visto la piena realizzazione**, seppur con modalità operative diverse rispetto alla consuetudine, con l'utilizzo di nuovi strumenti e una importante accelerazione della digitalizzazione della struttura amministrativa. Nel contempo si sono poste le basi per una abitudine a una maggiore attenzione alle esigenze degli stakeholders.

In questo complesso contesto rimangono le seguenti criticità, ascrivibili al processo di misurazione e valutazione:

- a) tempistiche non allineate al SMVP;
- b) difficoltà a rendicontare **obiettivi pluriennali** insieme con lo stato di avanzamento dell'obiettivo;
- c) in caso di obiettivi trasversali, difficoltà di misurare la propria **quota di partecipazione alle attività** pianificate dalle strutture partecipanti (e non coordinatori di progetto); tale difficoltà è insita alla complessità e alla trasversalità stessa delle attività.

6.1 LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

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

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

giorni dal ricevimento delle osservazioni del dipendente e, in caso di parità di voto, dovrà prevalere quello del Presidente”.

Il quadro delle procedure conciliative relative ai risultati della valutazione individuale gestite fino al 2020 è riassunto nella *Tabella 22*.

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

Tabella 22 – Procedure conciliative relative ai risultati della valutazione della performance individuale degli anni 2011-2019

7 ALLEGATI

ALLEGATO 1: MONITORAGGIO DELLA PROGRAMMAZIONE MINISTERIALE 2019-20: I RISULTATI DEGLI INDICATORI SCELTI DA UNIMORE

ALLEGATO 2: MODIFICHE AGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2020 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE

ALLEGATO 3: RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2020 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DEI CENTRI DI SERVIZIO

ALLEGATO 4: RISULTATI DEGLI INDICATORI DELLE ATTIVITA' CARATTERIZZANTI 2019 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE, CENTRI DI SERVIZIO E DIPARTIMENTI

ALLEGATO 5: POLA 2021-23