



**unimc**  
UNIVERSITÀ DI MACERATA

# Relazione sulla Performance

*/ anno 2021*

A cura dell'ufficio Personale Tecnico Amministrativo in collaborazione con l'ufficio Amministrazione digitale, programmazione strategica e controllo di gestione e il personale di staff della Direzione Generale



## Sommario

1.	Presentazione .....	4
2.	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	4
3.	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri <i>stakeholder</i> esterni .....	5
3.1.	Il contesto di riferimento.....	6
3.2.	Organico di Ateneo.....	7
4.	Performance di Ateneo (I.P.AT.): i risultati raggiunti .....	9
4.1.	I.P.AT. e I.VA.P. ....	9
4.2.	Gli indicatori della didattica.....	11
4.3.	Gli indicatori della ricerca.....	16
4.4.	Gli indicatori economico-gestionali.....	17
4.5.	La Customer satisfaction .....	20
5.	Performance di Ateneo ai fini valutativi del personale (I.VA.P.): i risultati raggiunti.....	29
5.1.	Il processo di monitoraggio degli indicatori per la Valutazione del Personale .....	29
5.2.	Gli indicatori della didattica.....	30
5.3.	Gli indicatori della ricerca.....	31
5.4.	Gli indicatori economico-gestionali.....	31
5.5.	Gli indicatori della customer satisfaction .....	32
6.	Obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti .....	33
6.1.	Obiettivi operativi assegnati alle strutture.....	33
6.2.	Analisi degli scostamenti .....	35
6.3.	Gli obiettivi del Direttore generale.....	37
7.	Risorse, efficienza ed economicità .....	38
8.	Risultati in materia di Trasparenza e integrità .....	44
9.	Pari opportunità e primo bilancio di genere .....	45
10.	Conclusioni .....	46

## 1. Presentazione

Il piano e la relazione sulla performance sono disciplinati dal D.Lgs. 150/2009 che ha introdotto un sistema di programmazione, valutazione e rendicontazione basato sul ciclo della performance. La relazione sulla performance possiede la natura ambivalente di atto conclusivo del ciclo della performance e di atto propedeutico ai cicli di performance futuri. Per questa ragione, ormai da diversi anni, Unimc anticipa rispetto alla scadenza di legge della Relazione provvedendo alla sua approvazione prima del varo del Piano dell'anno successivo.

La relazione è stata redatta nel rispetto delle *“Linee Guida per la gestione integrata del circolo della performance delle università statali italiane”* predisposte dall'ANVUR.

La relazione sulla performance assolve anche alla funzione prevista dallo Statuto di Ateneo che all'articolo 22 c. 3 prevede che il Direttore Generale presenti annualmente agli organi di governo una relazione sull'attività complessivamente svolta dalla struttura amministrativa.

La relazione sulla performance 2021 illustra i principali risultati raggiunti rispetto gli obiettivi, organizzativi ed operativi, fissati con il piano della performance 2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26/02/2021. Il piano della Performance 2021 prevedeva un totale di 31 obiettivi strategici assegnati alle 11 strutture dell'Ateneo e declinati in 55 obiettivi operativi.

Come gli esercizi precedenti il 2021 è stato fortemente condizionato dalla pandemia da COVID19. La recrudescenza dell'infezione ha fatto sì che l'Ateneo continuasse ad operare in un contesto di “emergenza controllata” sfruttando al meglio le esperienze maturate nel periodo precedente.

Nei mesi di maggio e di settembre sono stati effettuati i previsti due momenti di monitoraggio intermedi in modo che l'amministrazione potesse disporre di feedback aggiornati dalle strutture.

La “relazione” si presenta come un documento fondamentale del ciclo di programmazione in quanto:

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

## 2. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

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

Fasi del processo	Gennaio 2021	Febbraio 2021	Marzo 2021	Aprile 2021	Maggio 2021	Giugno 2021	Luglio 2021	Agosto 2021	Settembre 2021	Ottobre 2021	Novembre 2021	Dicembre 2021	Gennaio 2022	Febbraio 2022	Entro Giugno 2022
Monitoraggio obiettivi					✓	✓			✓	✓					
Raccolta dati ed informazioni										✓	✓	✓	✓		
Analisi e redazione del documento												✓	✓	✓	
Approvazione da parte degli organi di governo													✓	✓	
Invio al N.d.V. per la validazione															✓
Pubblicazione su portale Dipartimento Funzione Pubblica (performance.gov.it)															✓

FIGURA 2.1 – FASI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022

### 3. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri *stakeholder* esterni

Il presente documento è rivolto a tutti gli stakeholders dell'Università degli studi di Macerata. Questi da un lato possono essere suddivisi in due gruppi a seconda della natura della relazione che li lega all'Ateneo. Il primo gruppo è rappresentato da coloro che si interfacciano direttamente con l'Ateneo in qualità di consumatori o produttori di servizi. Appartengono a questo primo gruppo:

- Gli iscritti ai corsi di studio (corsi di laurea, master, Ph. D, scuole di specializzazione);
- Il corpo docente (docenti, ricercatori);
- Il personale non docente (personale tecnico ed amministrativo, contrattisti, collaboratori esperti linguistici);
- Gli organismi di vigilanza.

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

- Gli studenti di istituti di istruzione secondaria superiore in qualità di potenziali futuri studenti dell'Ateneo;
- Le famiglie come soggetti partecipano alle scelte scolastiche dei propri figli;
- I docenti di istituti di istruzione secondaria superiore che rappresentano interlocutori privilegiati capaci di indirizzare e orientare gli studenti nelle scelte;
- Gli ex studenti che rappresentano da sempre un ottimo biglietto da visita per l'Ateneo;

- Le imprese nella duplice veste di partner commerciali e di come futuri datori di lavoro degli studenti dell'Ateneo;
- Le altre amministrazioni pubbliche;
- Le associazioni ed Istituzioni che non hanno natura di enti pubblici ma sono portatori di interessi collettivi o di categoria;
- La comunità scientifica;
- I soggetti regolatori del sistema come lo Stato, il MIUR e gli altri ministeri, dai quali dipende l'operato dell'amministrazione pubblica in generale e dell'università in particolare;
- Il territorio in senso lato che ospita ed interagisce con l'Ateneo.

### 3.1. Il contesto di riferimento

Il 2021 può essere descritto come un periodo in cui l'Ateneo ha cercato di includere la pandemia all'interno di un contesto di quasi normalità. È stato quindi l'anno del ritorno alle lezioni in presenza, delle politiche di vaccinazione, delle mascherine e del controllo dei green pass.

Se il 2020 è stato caratterizzato dalla **resilienza** rispetto alla crisi pandemica il 2021 può essere definito a ragione come l'anno della **reattività**. Nel 2021 l'operato dell'Ateneo è stato contraddistinto dalla elevata reattività rispetto agli stimoli provenienti dall'ambiente esterno. Dove possibile l'Ateneo ha ripensato sé stesso eliminando tutte quelle rigidità che gli impedivano di funzionare correttamente in uno scenario problematico come quello verificatosi negli ultimi 2 anni.

Si è consolidato e diffuso maggiormente l'utilizzo della soluzione tecnologica Microsoft Teams adottata dall'Ateneo per soddisfare tutte le esigenze, dalla messaggistica istantanea alla chiamata, all'organizzazione di riunioni online, dalla lezione online del docente al ricevimento studenti

Nel corso del 2021 è stato attivato anche il servizio in cloud sempre su piattaforma Microsoft 365 relativo alla posta elettronica includendo, nella licenza d'uso a disposizione del dipendente di Ateneo, una suite di app che rappresentano strumenti efficaci per la gestione del lavoro in team

Un investimento rilevante è stato diretto verso il potenziamento dell'infrastruttura per la registrazione/dotazione multimediale delle aule e per il potenziamento della connettività, con un importo complessivo nel biennio 2020-2021 di oltre 380 mila euro.

Per quanto riguarda in particolare il potenziamento della rete Wi-Fi dell'Ateneo, l'intervento è iniziato dalle residenze per studenti, proseguito poi nelle sedi didattiche dei Dipartimenti ed infine nelle sedi amministrative; le attività saranno completate entro il primo semestre del 2022 così da poter subito avviare l'altro grande progetto previsto nel prossimo futuro che coinvolge la telefonia VOIP.

A ciò si è affiancato un intervento di carattere organizzativo al fine di garantire un più diffuso supporto all'erogazione della didattica: è stata creata una nuova U.O. denominata "SUPPORTO ALLA DIDATTICA, LABORATORI E E-LEARNING" che, mettendo a sistema la gestione del principale Polo didattico dell'Ateneo e delle sue dotazioni laboratoriali con il complesso delle attività didattiche svolte dai Dipartimenti, fornisce, anche attraverso una presenza strutturata di proprio personale assegnato solo funzionalmente ai Dipartimenti stessi, il necessario supporto alla erogazione della didattica a distanza e all'utilizzo di tutte le strumentazioni

tecnologiche e piattaforme di servizio di cui l'Ateneo si è dotato. Lo stesso personale costituirà risorsa fondamentale per l'implementazione nei Dipartimenti della digitalizzazione, non più rinviabile, di alcuni importanti processi gestiti attraverso il sistema documentale, quello di gestione degli atti e per i servizi agli studenti.

Il livello di plasticità raggiunto dall'Ateneo può essere anche testimoniato dal ricorso al lavoro flessibile. Nel corso del 2021 l'Ateneo infatti è stato capace di graduare il ricorso allo smart rispetto al livello di allerta della pandemia. Tale correlazione è mostrata dal diagramma a dispersione in figura 1 che mostra una forte correlazione tra in numero di positivi al COVID nella regione Marche ed il numero di lavoratori in smart working dell'Ateneo.

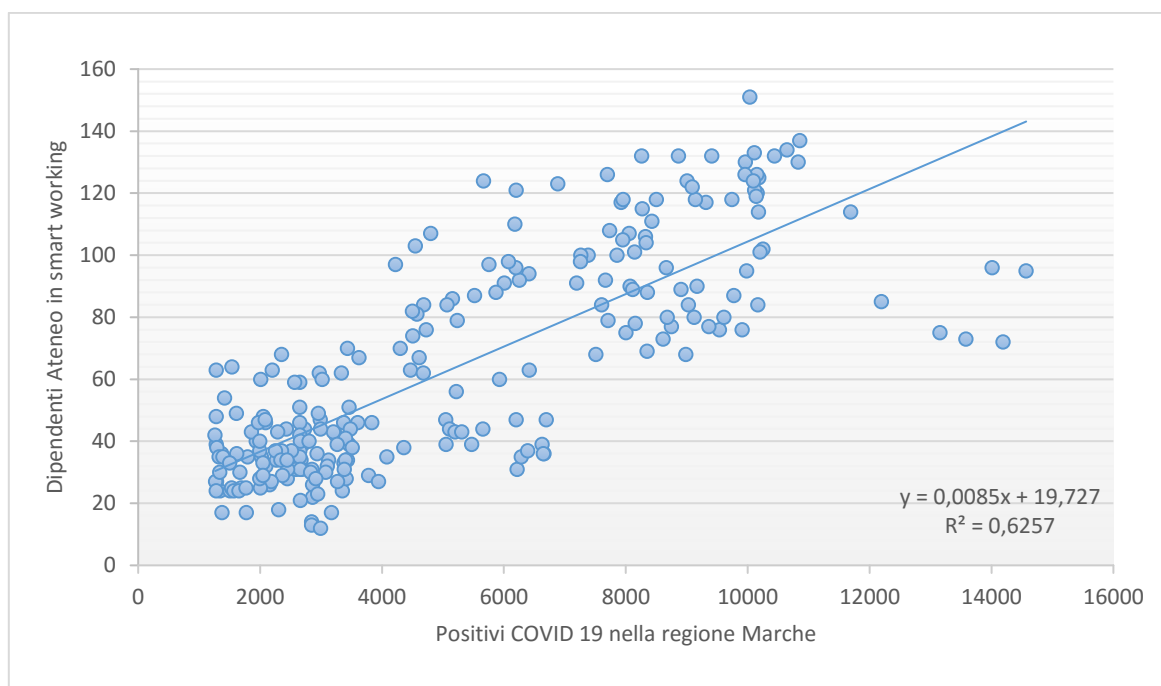


FIGURA 3.2 – FLESSIBILITÀ DEL LAVORO IN UNIMC. IL GRAFICO INDIVIDUA LA RELAZIONE PER L'ANNO 2021 TRA IL NUMERO DI POSITIVI AL COVID19 RILEVATI NELLA REGIONE MARCHE ED IL NUMERO DI LAVORATORI IN SMART WORKING.

### 3.2. Organico di Ateneo

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

Al 31/12/2021 l'organico è costituito da 277 unità di personale docente (ordinari, associati, ricercatori) e da 276 unità di personale tecnico amministrativo e Collaboratori Esperti Linguistici (CEL). Nel triennio 2019-21 la numerosità del personale docente è rimasta essenzialmente inalterata.

### Evoluzione del personale docente nel triennio 2019-2021

Categoria	2019	2020	2021
Professori ordinari	67	67 ( 0 )	74 ( +7 )
Professori associati	120	118 ( - 2 )	119 ( +1 )
Ricercatori a tempo indeterminato	69	62 ( -7 )	51 ( -11 )
Ricercatori a tempo determinato di tipo A	8	6 ( - 2 )	6 ( 0 )
Ricercatori a tempo determinato di tipo B	11	22 ( + 11 )	27 ( + 5 )
<b>TOTALE</b>	<b>275</b>	<b>275</b> ( 0 )	<b>277</b> ( +2 )

TABELLA 3.1: EVOLUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MACERATA NEL TRIENNIO 2019-2021. I DATI SI RIFERISCONO AL 31/12 DI OGNI ANNO. FONTE: AREA RISORSE UMANE - APPLICATIVO CSA

Nel corso del 2021 la componente del personale tecnico amministrativo ha fatto registrare un consolidamento del trend già individuato nel triennio 2019-2021 per cui si tende ad assicurare il turn over del personale di categoria D in uscita con nuovi innesti di personale di categoria C. L'anno 2021 vede invece l'inversione del trend di crescita del numero di dipendenti a tempo determinato che al 31/12 registravano una discesa di 7 unità. Anche in questo caso si può parlare di sostituzione fisiologica dal momento che a questo fenomeno è stato quasi interamente compensato da una analoga crescita del personale di categoria C a tempo indeterminato. Tale dato può essere interpretato nell'alveo di un graduale ritorno alla normalità ed alla programmazione del fabbisogno del personale dopo la parentesi rappresentata dall'emergenza COVID19.

### Evoluzione del personale tecnico amministrativo nel triennio 2019-2021

Personale tecnico amministrativo	2019	2020	2021
Categoria EP	12	13 ( + 1 )	15 ( + 2 )
Categoria D	80	74 ( - 6 )	67 ( - 7 )
Categoria C	162	166 ( + 4 )	168 ( + 2 )
Categoria B	8	8 ( 0 )	8 ( 0 )
Personale a tempo determinato	8	17 ( + 9 )	14 ( - 3 )



<b>Collaboratori linguistici + Lettori Madre Lingua</b>	11	10 (- 1)	11 (+ 1)
<b>TOTALE</b>	<b>274</b>	<b>281 (+ 7)</b>	<b>276 (- 5)</b>

TABELLA 3.2: EVOLUZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MACERATA NEL TRIENNIO 2019-2021. I DATI SI RIFERISCONO AL 31/12 DI OGNI ANNO. FONTE: AREA RISORSE UMANE - APPLICATIVO CSA.

## 4. Performance di Ateneo (I.P.A.T.): i risultati raggiunti

### 4.1. I.P.A.T. e I.V.A.P.

Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) vigente, il cui ultimo aggiornamento è stato approvato nella seduta del CdA del 20 dicembre 2019, l'insieme degli indicatori scelti va distinto tra gli I.P.A.T. (Indicatori della Performance di Ateneo) e gli I.V.A.P. (Indicatori per la Valutazione del Personale): questi ultimi possono rappresentare un sottoinsieme dei precedenti.

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

Pertanto, la performance di Ateneo, intesa come elemento di "misura" dell'andamento generale dell'Università e di supporto alla definizione della direttrice da seguire, viene misurata attraverso l'analisi e il monitoraggio dell'andamento degli I.P.A.T., mentre la performance di Ateneo intesa come elemento base di valutazione individuale del personale e del Direttore Generale, viene misurata attraverso gli I.V.A.P.

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

L'Ateneo ha completato nel 2021 il processo di revisione della propria visione strategica tenendo conto sia del particolare periodo emergenziale legato alla pandemia (di cui al momento ancora non è possibile prevedere la durata), sia dei futuri assetti organizzativi che verranno a crearsi nella fase post-emergenziale, approvando nella seduta del CdA del 30/4/2021 l'addendum al Piano strategico riferito al biennio 2021-2022.

Nella tabella seguente sono esposti gli indicatori I.P.A.T. approvati nella seduta del CdA del 26/02/2021 su cui si è basata la valutazione della performance di Ateneo per l'anno 2021.

I.P.AT.		
Didattica	Ricerca	Economico-gestionale
Percentuale iscritti al primo anno delle L, LMCU provenienti da altre Regioni	Produzione scientifica di Ateneo rilevata con cadenza annuale	Indice spese di personale
Percentuale iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo	Percentuale docenti inattivi (VTR)	Indicatore di indebitamento
Proporzione di studenti iscritti entro la durata normale del corso di studi che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'anno solare (Indicatore della PRO3)	Prodotti con coautore internazionale	Indicatore di sostenibilità economico finanziaria
Percentuale di studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea	IRAS 2 PO (Indicatore per le politiche di reclutamento FFO)	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti
Ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata	Tasso di partecipazione a progetti comunitari	
Percentuale dei docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per i corsi di studio (L; LMCU; LM), di cui sono docenti di riferimento		
Percentuale di Laureati occupati a un anno dal Titolo (L) - (AlmaLaurea)		
Customer satisfaction		
Valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti		
Valutazione dei servizi offerti dalle biblioteche		
Giudizi sulla procedura degli stage dei tirocinanti		
Giudizi sull'esperienza universitaria dei laureandi		
Valutazione dei servizi amministrativi da parte dei dipendenti		

TABELLA 4.1 – INSIEME DEGLI INDICATORI I.P.A.T. PER L'ANNO 2021.

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

I.VA.P.											
Didattica			Ricerca			Economico-gestionale			Customer satisfaction		
Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4, 5 e 7)	≥ 99%	5%	N. mobilità outgoing di studenti e laureati attraverso periodo di stage all'estero*	≥ t <sub>1</sub>	12,5%	indice spese di personale	≤ 80%	4%	Media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti (Alma laurea)	≥ 6,5
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 2)	≥ 99%	5%	Verifica della efficace registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo	≥ t <sub>1</sub>	12,5%	indicatore di indebitamento	≤ 15%	4%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi offerti dalle Biblioteche (Good Practice - scala da 1 a 6)	≥ 4
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 6)	≥ 99%				12,5%	indicatore di sostenibilità economico finanziaria	≥ 1	4%	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo (Alma laurea)	≥ 90%
						12,5%	indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	≤ 0	4%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi di Orientamento in ingresso (Good Practice - scala da 1 a 6)	≥ 4
			* l'anno t-1 si riferisce all'a.a. 2019/20 mentre l'anno t all'a.a. 2020/21								

TABELLA 4.2 – INSIEME DEGLI INDICATORI I.VA.P. PER L'ANNO 2021.

## 4.2. Gli indicatori della didattica

Il primo indicatore preso in considerazione è quello inerente la “*Percentuale di iscritti al primo anno delle L., LMCU provenienti da altre regioni*” in cui il confronto con l’anno precedente mostra un andamento positivo in termini assoluti. Tra le regioni che hanno contribuito maggiormente a popolare le nostre aule (ad esclusione delle Marche), si annoverano quelle del Sud Italia (Abruzzo e Puglia in particolare). Si mantiene cospicuo il numero di studenti, quindi, provenienti da regioni che “storicamente” hanno costituito un bacino di attrazione per il nostro Ateneo ed appartenenti per lo più a regioni della fascia Adriatica: in termini relativi i dati presentano una lieve decrescita, infatti la Puglia presenta una variazione del -1,95%, il Molise -12,00%, l’Abruzzo -1,28. Si evidenzia un aumento percentuale (benché in termini assoluti non rilevante) degli studenti provenienti dalle regioni del centro e nord: Friuli Venezia Giulia +75,00%, Toscana +50,00% e Valle d’Aosta +100,00%. Nel complesso tra i due anni presi in considerazione vi è stata una variazione positiva (+5,33%) che, in termini assoluti, ha fatto sì che gli studenti iscritti al primo anno dei nostri corsi (esclusi gli studenti marchigiani) passassero dai 746 dell’a.a. 2019/2020 ai 788 dell’a.a. 2020/2021, con un guadagno di 42 studenti. Nel complesso, gli studenti iscritti al primo anno provenienti da altre regioni risultano essere il 24,59% del totale degli iscritti al primo anno, evidenziando una diminuzione degli studenti provenienti dalla regione Marche, che sono passati, in termini assoluti, da 2.424 a 2.416.

Regione di Provenienza	Anno Accademico		% escluse Marche		Variazione % 2020/21 vs 2019/20
	2019/20	2020/21	2019/20	2020/21	
Abruzzo	317	313	42,49	39,72	-1,26
Basilicata	20	19	2,68	2,41	-5,00
Calabria	12	11	1,61	1,40	-8,33
Campania	25	29	3,35	3,68	16,00
Emilia-Romagna	24	29	3,22	3,68	20,83
Friuli Venezia Giulia	1	4	0,13	0,51	300,00
Lazio	33	44	4,42	5,58	33,33
Liguria	4	5	0,54	0,63	25,00
Lombardia	18	23	2,41	2,92	27,78
Molise	28	25	3,75	3,17	-10,71
Piemonte	8	10	1,07	1,27	25,00
Puglia	157	154	21,05	19,54	-1,91
Sardegna	6	5	0,80	0,63	-16,67
Sicilia	30	37	4,02	4,70	23,33
Toscana	9	18	1,21	2,28	100,00
Trentino Alto Adige	4	1	0,54	0,13	-75,00
Umbria	35	46	4,69	5,84	31,43
Valle d'Aosta	0	1	0,00	0,13	n/c
Veneto	15	14	2,01	1,78	-6,67
<b>Totale altre regioni</b>	<b>746</b>	<b>788</b>	<b>23,53</b>	<b>24,59</b>	<b>5,63</b>
<b>Marche</b>	<b>2.424</b>	<b>2.416</b>	<b>76,47</b>	<b>75,41</b>	<b>-0,33</b>
<b>TOTALE</b>	<b>3.170</b>	<b>3.204</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>1,07</b>

TABELLA 4.3 - STUDENTI ISCRITTI AL PRIMO ANNO DI LAUREA DISTINTI PER REGIONE DI PROVENIENZA FONTE: MONITOR INTEGRATO DI ATENEO (MIA) CON DATI ESTRATTI IL 29/01/2022.

Relativamente all'indicatore "Percentuale di iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo", si registra una variazione del -1,33% rispetto all'anno precedente. Il conteggio include solo gli studenti che, rispetto all'anno di prima immatricolazione, hanno conseguito il titolo entro la durata prevista (aumentata di un anno) e che si sono iscritti alla magistrale nell'anno successivo. La diminuzione di attrattività coinvolge quasi tutti i dipartimenti dell'Ateneo (fanno eccezione il Dipartimento di Scienze della formazione, dei Beni culturali e del Turismo, e il Dipartimento di Scienze Politiche, della Comunicazione e delle Relazioni internazionali), con un calo più marcato per il dipartimento di Economia e Diritto (-7,46%). L'a.a. 2019/20 registra uno dei peggiori andamenti degli ultimi 5 anni che invece avevano visto sostanzialmente un trend positivo; questo cambio di tendenza, confermato anche nel 2020/21, richiede, al netto delle particolarissime difficoltà del momento storico, una riflessione dell'Ateneo con particolare riguardo all'opportunità di una revisione aggiornamento dell'offerta formativa delle lauree magistrali.

Dipartimento di:	2019/20	2020/21	Variazione
Economia e Diritto	7,46%	0,00%	-7,46%
Giurisprudenza	8,82%	5,41%	-3,41%
Scienze della Formazione, dei beni culturali e del turismo	20,24%	21,65%	1,41%
Scienze Politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	8,05%	11,03%	2,98%
Studi Umanistici	9,88%	6,78%	-3,10%
<b>Ateneo</b>	<b>13,90%</b>	<b>12,57%</b>	<b>-1,33%</b>

TABELLA 4.4 - STUDENTI ISCRITTI AL PRIMO ANNO DI LAUREA MAGISTRALE PROVENIENTI DA ALTRO ATENEO. FONTE: MONITOR INTEGRATO DI ATENEO (MIA) CON DATI ESTRATTI IL 29/01/2022.

Per quanto riguarda il terzo obiettivo, “Proporzione di studenti iscritti entro la durata normale del corso di studi che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell’anno solare, ovvero 60 CFU”, i dati attualmente disponibili (Fonte <http://Ateneo.cineca.it/PRO3>) indicano nel monitoraggio FFO 2021 un andamento decrescente negli ultimi tre anni accademici degli studenti che superano la soglia dei 40 CFU nel periodo considerato (si va dal 54% del 2019/2020 al 53,7% nel 2020/2021). Tale dato va interpretato anche alla luce del progressivo indebolimento delle attività legate al progetto ICare che dovrebbe essere rivisitato e rilanciato considerati gli ottimi risultati ottenuti nella prima fase della sua attuazione.

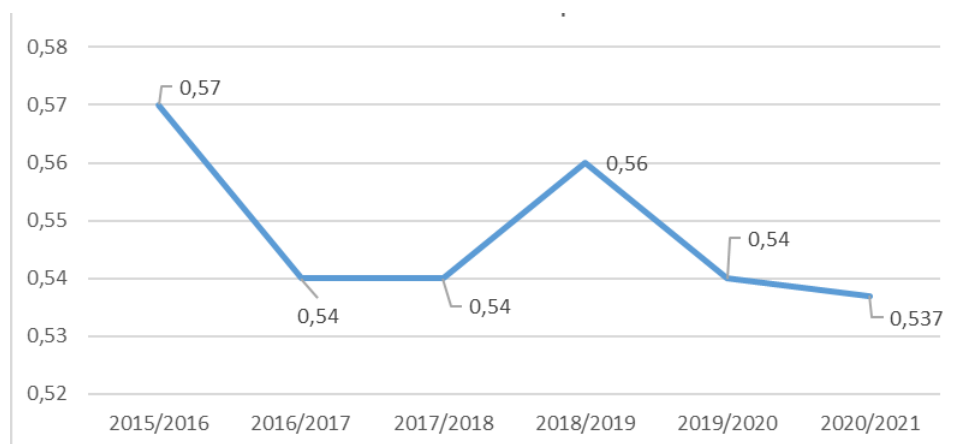


FIGURA 4.1 - STUDENTI ISCRITTI AL PRIMO ANNO DI LAUREA MAGISTRALE PROVENIENTI DA ALTRO ATENEO. FONTE: MONITOR INTEGRATO DI ATENEO (MIA) CON DATI ESTRATTI IL 29/01/2022. FONTE: [ATENEO.CINECA.IT/PRO3](http://Ateneo.cineca.it/PRO3) CON DATI ESTRATTI IL 29/01/2022.

Ripresa per l’a.a. 2019/2020 (3,15%) dell’indicatore “Percentuale di studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea”. Solo il Dipartimento di Scienze politiche, della Comunicazione e delle Relazioni internazionali registra una variazione negativa, seppur lieve (-0,86%) di iscritti al I anno che proseguono gli studi nella stessa classe, rispetto all’a.a. precedente.

Percentuale di studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea			
Dipartimento di:	2019/20	2020/21	Variazione
Economia e Diritto	79,17%	81,30%	2,13%
Giurisprudenza	77,89%	83,33%	5,44%
Scienze della Formazione, dei beni culturali e del turismo	80,48%	85,30%	4,82%
Scienze Politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	77,05%	76,19%	-0,86%
Studi Umanistici	74,53%	76,86%	2,33%
<b>Ateneo</b>	<b>77,53%</b>	<b>80,68%</b>	<b>3,15%</b>

TABELLA 4.5 – PERCENTUALE DI STUDENTI CHE PROSEGUONO AL II ANNO NELLA STESSA CLASSE DI LAUREA. FONTE: MONITOR INTEGRATO DI ATENEO (MIA) CON DATI ESTRATTI IL 29/01/2022. FONTE: [ATENEO.CINECA.IT/PRO3](http://ATENEO.CINECA.IT/PRO3) CON DATI ESTRATTI IL 29/01/2022.

L'indicatore "Ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata" mostra un valore pari al 70,92% (65,59% a livello nazionale); ciò sta a significare che l'Ateneo ricorre ad una quota pari a circa il 29% per l'affidamento a docenti "non strutturati" per coprire completamente la propria offerta formativa.

A fronte di un costante aumento delle ore di didattica erogata, rimane pressoché invariato, il numero di docenti assunti a tempo indeterminato (senza considerare variazioni all'interno delle categorie): tale dato sembrerebbe indicare una migliore copertura dell'impegno didattico da parte dei docenti di ruolo. In ogni modo, constatato il crescente numero delle ore di docenza erogata, sarebbe utile verificare se tale fenomeno corrisponde ad un effettivo aumento della "qualità" dell'offerta formativa, ovvero se al contrario, sia il caso di procedere ad una razionalizzazione del ventaglio di insegnamenti offerti in un'ottica di efficienza e efficacia.

Anno accademico	A	B	A/B
2015/2016	27.458	35.767	<b>76,77%</b>
2016/2017	27.650	37.608	<b>73,52%</b>
2017/2018	26.896	37.675	<b>71,39%</b>
2018/2019	26.460	38.154	<b>69,35%</b>
2019/2020	27.995	40.117	<b>69,78%</b>
2020/2021	28.790	40.595	<b>70,92%</b>

TABELLA 4.6 – ORE DI DOCENZA EROGATA DA DOCENTI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO SUL TOTALE. FONTE: SCHEDA SUA-CdS, INDICATORI ATENEO – AGGIORNATA AL 10/10/2020.

L'indicatore che riguarda la "Percentuale dei docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per i corsi di studio (L; LMCU; LM), di cui sono docenti di riferimento" mostra un valore pari all'88,48% (su 251 docenti di riferimento solo 28 appartengono a SSD "affini") il che dimostra come il corpo docente dell'Ateneo sia "incardinato" su insegnamenti chiave della propria offerta formativa. Il trend risulta essere costante nel periodo considerato.

Anno accademico	A	B	A/B
2015/2016	217	246	<b>88,21%</b>
2016/2017	218	243	<b>89,71%</b>
2017/2018	229	257	<b>89,11%</b>
2018/2019	222	250	<b>88,80%</b>
2019/2020	215	243	<b>88,48%</b>
2020/2021	223	251	<b>88,84%</b>

TABELLA 4.7 – DOCENTI DI RUOLO CHE APPARTENGONO A SETTORI SCIENTIFICO DISCIPLINARI (SSD) DI BASE E CARATTERIZZANTI PER I CORSI DI STUDIO DI CUI SONO DOCENTI DI RIFERIMENTO (L; LMCU; LM) SUL TOTALE DOCENTI DI RIFERIMENTO. FONTE: SCHEDA SUA-CdS, INDICATORI ATENEI - AGGIORNATA AL 29/01/2021

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

3. Condizione occupazionale	Collettivo selezionato	MACERATA (disaggregato per tipo di corso)					Collettivo selezionato	ITALIA (disaggregato per tipo di corso)				
		laurea di primo livello	laurea magistrale a ciclo unico	laurea magistrale biennale	Scienze della Formazione e primaria	laurea di primo livello		laurea magistrale a ciclo unico	laurea magistrale biennale	Scienze della Formazione e primaria		
<b>Condizione occupazionale (%)</b>												
Lavorano	37,4	30,7	42,8	53,5	-	40,6	33,1	45,4	56,8	-		
Non lavorano e non cercano	40,3	50,1	31,7	16,7	-	41,7	52	35	19,8	-		
Non lavorano ma cercano	22,3	19,2	25,6	29,8	-	17,7	15	19,6	23,3	-		
<b>Quota che non lavora, non cerca ma è impegnata in un corso universitario/praticantato (%)</b>	<b>33,1</b>	<b>44,7</b>	<b>23,9</b>	<b>4,6</b>	-	<b>34,8</b>	<b>47,9</b>	<b>20,9</b>	<b>9,6</b>	-		
<b>Esperienze di lavoro post-laurea (%)</b>												
Non lavorano ma hanno lavorato dopo la laurea	18,8	19,8	13,9	18,8	-	14,3	15,1	11,5	13,7	-		
Non hanno mai lavorato dopo la laurea	43,8	49,5	43,3	27,7	-	45,1	51,8	43,1	29,4	-		
<b>Tasso di occupazione</b>												
Uomini	40,5	36,2	29,7	58,2	-	48,9	34,4	62,3	77,4	-		
Donne	42,6	32	62,2	61,6	-	47,4	37	61,3	65,5	-		
<b>Totale</b>	<b>42,1</b>	<b>33,1</b>	<b>55,6</b>	<b>60,8</b>	-	<b>48,0</b>	<b>35,9</b>	<b>61,7</b>	<b>70,7</b>	-		
<b>Tasso di disoccupazione</b>	<b>25,1</b>	<b>26,3</b>	<b>20,6</b>	<b>25,4</b>	-	<b>18,8</b>	<b>20,1</b>	<b>16,2</b>	<b>18,2</b>	-		

TABELLA 4.8 – PERCENTUALE DI OCCUPATI AD UN ANNO DAL CONSEGUIMENTO DEL TITOLO. FONTE: ALMALAUREA – RAPPORTO 2021 SUL PROFILO E SULLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI LAUREATI

Dalla tabella si può facilmente verificare come l'andamento dell'occupabilità dei laureati dell'Ateneo maceratese sia in leggera flessione rispetto al riferimento nazionale; confortante invece il dato relativo a coloro che NON hanno mai lavorato dopo la laurea, dove per ogni tipologia di collettivo siamo al di sotto del livello nazionale. Resta comunque da segnalare il tasso di disoccupazione che raggiunge il 25,4% per coloro che hanno un titolo di laurea magistrale a ciclo unico.

### 4.3. Gli indicatori della ricerca

Per quanto riguarda gli indicatori della ricerca sono stati presi in considerazione i prodotti censiti nell'anno 2020 dal momento che alla data di oggi il dato 2021 risulta ancora parziale. Nella maggior parte dei casi tali indicatori presentano una flessione rispetto ai valori di riferimento del 2019.

A livello aggregato l'indicatore "Produzione scientifica di Ateneo rilevata con cadenza annuale" mostra una flessione del 1,49% rispetto al 2019. Degna di nota, all'interno delle singole categorie, la flessione del 7,77% del numero dei "contributi in volume", categoria che passa dai 515 prodotti nel 2019 ai 475 nel 2020.

Categoria	2019	2020	Variazione %
01.01 Articolo in Rivista	443	430	-2,93%
01.02 Recensione in rivista	34	28	-17,65%
01.03 Scheda bibliografica	22	23	4,55%
01.04 Nota a sentenza	9	12	33,33%
01.05 Abstract in rivista	4	1	-75,00%
01.06 Traduzione in rivista	2	8	300,00%
02.01 Contributo in volume (Capitolo o Saggio)	515	475	-7,77%
02.02 Postfazione/Prefazione	22	26	18,18%
02.03 Breve introduzione	21	25	19,05%
02.04 Voce (in dizionario o enciclopedia)	6	9	50,00%
02.05 Traduzione in volume	3	1	-66,67%
02.07 Schede di catalogo, repertorio o corpus	15	0	-100,00%
03.01 Monografia o trattato scientifico	58	59	1,72%
03.04 Bibliografia	2	1	-50,00%
03.05 Edizione critica di testi/Edizione critica di scavo	4	1	-75,00%
03.08 Traduzione di libro	3	1	-66,67%
08.01 Direzione Scavi Archeologici	6	5	-16,67%
09.01 Comitati di redazione di collane scientifiche	12	17	41,67%
10.01 Comitati di redazione di riviste	34	26	-23,53%
11.01 Progetti ministeriali	44	63	43,18%
11.02 Progetti UE e internazionali	45	62	37,78%
11.03 Progetti con altri soggetti e rapporti con il territorio	29	41	41,38%
11.04 Attività conto terzi e prestazioni professionali	13	12	-7,69%
<b>TOTALE</b>	<b>1.346</b>	<b>1.326</b>	<b>-1,49%</b>

TABELLA 4.9 – PRODUZIONE SCIENTIFICA DI ATENEO PER IL BIENNIO 2019-2020. FONTE: MIA. DATI ESTRATTI IL 29/01/2022.

Per quanto riguarda l'indicatore "Percentuale docenti inattivi (VTR)", si evidenzia un trend in controtendenza rispetto il periodo precedente. Sono diminuiti i docenti inattivi nei confronti della VTR, e questo è un dato incoraggiante. È attualmente in fase di verifica istruttoria il bando per la VTR 2018/2020 per cui i dati non sono ancora disponibili.

	2013/2015	2014/2016	2105/2017	2016/2018	2017/2019
% docenti inattivi	5,10%	5,10%	2,90%	4,00%	3,03%



TABELLA 4.10 – PERCENTUALE DOCENTI INATTIVI PER IL PERIODO 2013/19. FONTE: AREA RICERCA  
ESTRATTI AL 29/01/2021.

L'indicatore Prodotti con coautore internazionale, rappresenta la percentuale di prodotti scientifici, relativi alla VTR, in cui è presente almeno un coautore internazionale.

Dipartimento	2017	2018	2019	2020
ECONOMIA E DIRITTO	13,33	15,23	15,79	20,37
GIURISPRUDENZA	5,49	3,06	0,99	2,36
SCIENZE DELLA FORMAZIONE, DEI BENI CULTURALI E DEL TURISMO	5,01	9,02	12,37	10,22
SCIENZE POLITICHE, DELLA COMUNICAZIONE E DELLE RELAZIONI INTERNAZIONALI	10,08	12,50	8,94	10,34
STUDI UMANISTICI - LINGUE, MEDIAZIONE, STORIA, LETTERE, FILOSOFIA	4,10	5,85	3,35	2,87
<b>ATNEO</b>	<b>6,13</b>	<b>7,97</b>	<b>7,28</b>	<b>7,07</b>

TABELLA 4.11 – INDICATORE “PRODOTTI CON COAUTORE INTERNAZIONALE”. FONTE: MIA, DATI ESTRATTI AL 29/01/2021.

Il trend degli ultimi due anni di riferimento evidenzia una variazione negativa, seppur lieve, e comunque si attesta a valori comunque più elevati di quelli registrati nel 2017. A livello dei singoli dipartimenti, crescono notevolmente il Dipartimento di Economia e diritto, il Dipartimento di Scienze politiche, della Comunicazione e delle Relazioni Internazionali, e il Dipartimento di Giurisprudenza.

Anche in questo caso, sono stati presi in considerazione i prodotti dell'anno 2020 perché ad oggi il dato riferito alla produzione 2021 sarebbe ancora parziale e non rispecchierebbe la reale situazione.

17

L'indicatore *IRAS2 PO* (indicatore per la qualità delle politiche di reclutamento pesato per i Punti Organico impiegati per le assunzioni nel periodo) è misurato a livello di Ateneo e tramite la tabella di ripartizione del FFO 2021 relativa alla Quota Premiale di cui *IRAS2 PO* è uno degli indicatori.

Il valore dell'indicatore presente in tabella ministeriale è pari allo 0,34% e rappresenta la quota percentuale che l'Ateneo riceve in termini di finanziamento sul totale delle risorse messe a disposizione a livello nazionale per tale indicatore.

Dopo un drastico calo registrato tra il 2018 e il 2019 (da 0,48 a 0,37%) nel calcolo della ripartizione del FFO 2020, l'Università di Macerata ha guadagnato qualche punto (0,39%) per poi scendere nuovamente, come anticipato, allo 0,34%, un livello che rimane ancora distante da quello del 2018. Come anzidetto, l'indicatore misura la qualità delle politiche di reclutamento; in altri termini la qualità della produzione scientifica (VQR) dei docenti reclutati o incardinati in una fascia o ruolo superiore nel periodo di riferimento. Tale indicatore è funzionale a stimolare gli atenei ad una particolare cura ed attenzione in ordine alle proprie politiche di reclutamento nel tentativo di migliorare le proprie performance.

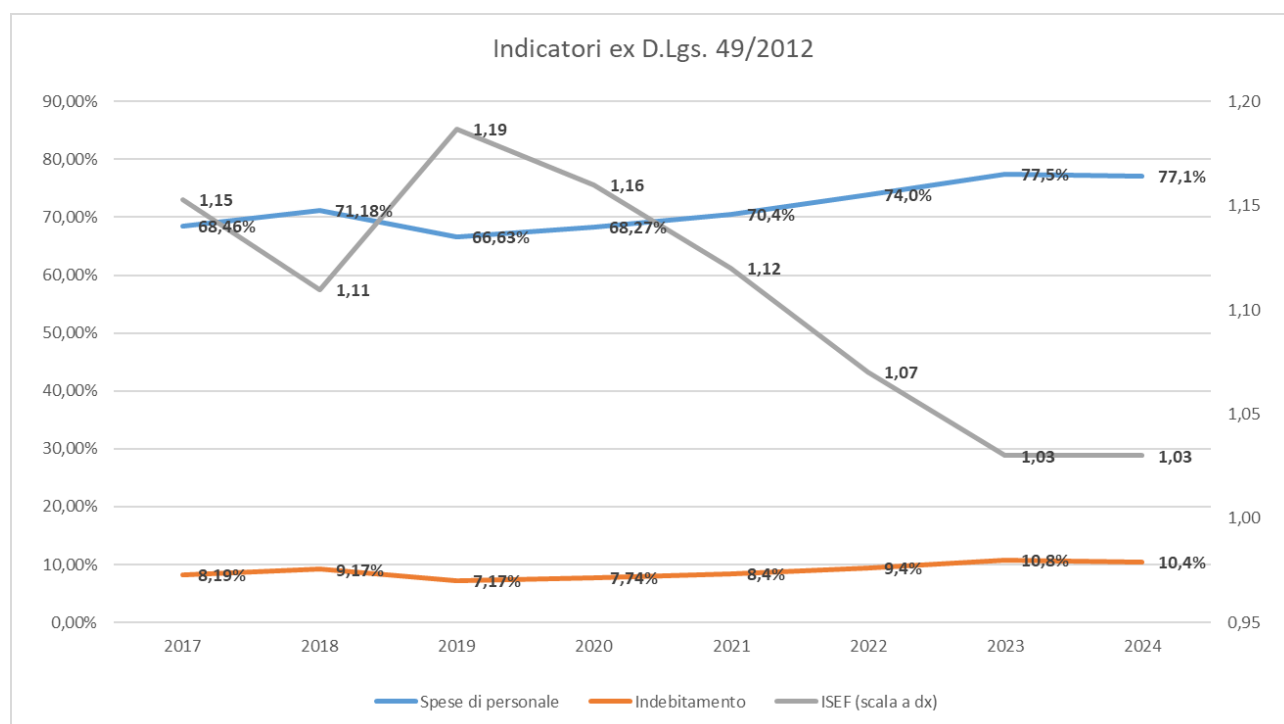
La performance non ottimale dell'Ateneo ha determinato, a fronte di un aumento del fondo destinato a questo indicatore di oltre 54.000 euro, una assegnazione quota parte inferiore di circa 19.000 euro.

#### 4.4. Gli indicatori economico-gestionali

I valori riferibili agli indicatori ex D.Lgs. 49/2012 certificati dal MUR all'interno della procedura PROPER, danno luogo all'assegnazione di risorse sia economiche che di personale.

I valori 2021 derivano dalle proiezioni condotte in sede di bilancio preventivo, considerato il periodo in cui viene redatta la presente relazione, mentre quelli del 2017, 2018, 2019 e 2020 sono già stati certificati dal MUR. Pertanto, in questa fase, i valori ed i commenti agli stessi sono da intendersi come "provvisori", in attesa di effettuare le ultime registrazioni contabili e di definire le scritture di assestamento e chiusura nell'esercizio 2021.

Per un commento più dettagliato delle macrovoci di ricavo e di costo si veda il paragrafo "Risorse, efficienza ed economicità", mentre per le prospettive future, si rimanda alla relazione al Bilancio Unico di Ateneo di previsione 2022 e triennale 2022-2024, approvato dal CdA del 17 dicembre 2021 e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ateneo [www.unimc.it](http://www.unimc.it) – amministrazione trasparente – bilanci.



Indicatore	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Spese di personale	68,46%	71,18%	66,63%	68,27%	70,4%	74,0%	77,5%	77,1%
Indebitamento	8,19%	9,17%	7,17%	7,74%	8,4%	9,4%	10,8%	10,4%
ISEF (scala a dx)	1,15	1,11	1,19	1,16	1,12	1,07	1,03	1,03

FIGURA 4.2 – INDICATORI EX D.LGS. 49/2012. FONTE PROPER 2017/20, BILANCIO UNICO D'ATENE0 2022. STIME CONTABILI UTILIZZATE PER L'ANNO 2022.

Gli indicatori ex D.Lgs. 49/2012 si presumono entro i limiti previsti dalla vigente normativa, rispettivamente 80% e 15%, sia nel 2021 che nel triennio 2022/2024. Per gli stessi anni si prevede un guadagno in punti organico, mentre l'ISEF rimane sempre superiore all'unità, sia pure in trend lievemente decrescente.

Gli indicatori di spese di personale e di indebitamento stimati (calcolati su dati di preventivo, quindi prudenziali) mostrano una dinamica in crescita nel passaggio tra 2022 e 2023 e una stabilizzazione nel 2024.

Nel 2022 essi si prevedono in ascesa rispetto ai livelli certificati per il 2020 e alle simulazioni condotte per il 2021 (rispettivamente 68,27% e 7,74%; 70,4% e 8,4%), con percentuali del 74% e del 9,4%, mentre nel 2023 si passerebbe al 77,5% e al 10,8%; nel 2024, gli indicatori si prevedono stabili, poco sotto i livelli dell'anno precedente (77,1% e 10,4%). L'ISEF, dopo aver toccato il massimo nel 2019 (1,19), si prevede in calo fino al 2023 e poi stabile nel 2024 (1,03), ma sempre superiore all'unità.

La causa principale di questa situazione è l'aumento delle spese di personale, al quale non corrisponde un pari incremento delle entrate complessive. Infatti, se il FFO è più alto che in passato (ma gli aumenti sono totalmente finalizzati all'assunzione di nuovo personale, anche tecnico, amministrativo e bibliotecario, senza particolari margini sulla parte libera), si riscontra una riduzione della contribuzione studentesca dei corsi di laurea. In generale, non si prevedono adeguati finanziamenti a copertura degli aumenti stipendiali, né per il PTA (in vista dei rinnovi contrattuali; la legge di bilancio 2022 ha infatti espressamente confermato, come già avvenuto per il triennio 2019-2021, che questi gravino sui bilanci degli Atenei almeno fino al 2024), né per il personale docente (gli scatti stipendiali sono passati da triennali a biennali e gli adeguamenti automatici ISTAT, per cui non si prevede, ad oggi, un apposito aumento del trasferimento statale mentre nel 2020 vi fu un aumento dell'1,7%).

Gli stessi margini della contribuzione studentesca previsti per il corso di specializzazione per il sostegno si sono ridotti gradualmente negli esercizi considerati rispetto a quelli fatti registrare nelle trascorse edizioni; pertanto, essi contribuiscono in maniera meno incisiva a mantenere gli indicatori sotto i limiti di legge.

Il rapporto **“tempi medi di pagamento”**, introdotto con D.L. 66/2014, convertito in L. 89/2014, è anch'esso un indicatore che può ulteriormente dar conto dei risultati della gestione, da monitorare in corso d'esercizio.

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

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

Indicatore annuale tempestività dei pagamenti	
Esercizio	Indicatore annuale (gg)
2017	-4,92
2018	-9,51
2019	-3,50
2020	-7,61
2021	-1,61

TABELLA 4.10 – EVOLUZIONE INDICATORE ANNUALE TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI. FONTE UNIMC – AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE.

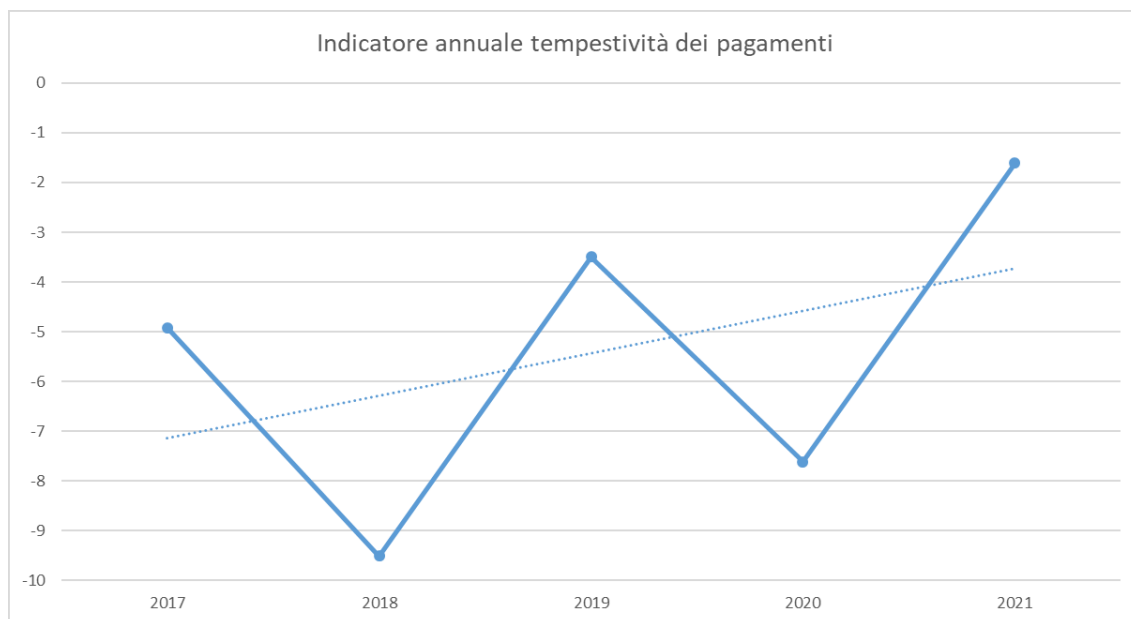


FIGURA 4.3 – EVOLUZIONE INDICATORE ANNUALE TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI. FONTE UNIMC – AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE.

Nel corso degli ultimi 5 anni il valore dell'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti si è mantenuto sempre sotto lo zero. Il peggioramento fatto registrare nel 2019 è stato analizzato e quasi completamente recuperato nel 2020 attraverso l'adozione di azioni oggetto di uno specifico obiettivo operativo. Nel 2021 si è registrato purtroppo, il peggior risultato del quinquennio anche per le ragioni legate al particolarissimo momento storico; in ogni caso è stata già analizzata la situazione ed anche le contro misure da adottare che saranno definite analiticamente in sede di bilancio di esercizio.

Complessivamente il risultato, confermato e consolidato ormai nel tempo, mostra la capacità dell'Amministrazione universitaria di rispettare in media i tempi stabiliti dalla normativa per i pagamenti commerciali e quindi la generale efficienza ed efficacia dei processi amministrativo-contabili connessi alla gestione delle pratiche commerciali.

#### 4.5. La Customer satisfaction

##### Valutazione servizi Segreteria Studenti – anno 2020

Come ogni anno, il Consorzio AlmaLaurea, nel fornire i dati relativi all'indagine sulla "Condizione occupazionale" dei laureati, mette a disposizione dell'Ateneo anche i dati riferibili all'indagine aggiuntiva sulla "Valutazione dei servizi di Segreteria Studenti" richiesta esplicitamente dall'Ateneo a decorrere dall'anno 2013.

Nel corso del 2020 è stata apportata una modifica alle domande aggiuntive del questionario richiesta dall'ADOSS in collaborazione con i Dipartimenti: pertanto essendo state somministrate due versioni di

questionario (Allegato 1) nello stesso anno, abbiamo 127 laureandi che hanno compilato la precedente versione e 1886 laureandi che hanno compilato la nuova versione. Al fine di poter permettere il confronto con gli anni precedenti, si è proceduto ad analizzare solo le domande comuni alle due versioni.

I laureandi che hanno compilato il questionario nell'anno 2020 sono complessivamente 2.013 di cui 1.530 femmine e 483 maschi.

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

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

Per una migliore lettura della tabella si specifica che nella colonna 2020, in rosso vengono evidenziati quei valori che hanno visto un decremento rispetto l'anno precedente, in verde quelli migliorativi; le celle evidenziate riportano valori al di sotto della media di Ateneo.

Pareri espressi dai laureandi sui servizi di segreteria studenti - Anni 2019 e 2020 a confronto - Valori medi														
Dipartimenti	Esprimi il tuo parere in merito all'organizzazione e della Segreteria Studenti (orari di apertura)		Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di attesa allo sportello		Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di svolgimento delle pratiche		Esprimi il tuo parere in merito all'accessibilità e fruibilità dei servizi on line attivati dalla Segreteria Studenti		Esprimi il tuo parere in merito al servizio informazioni telefoniche della Segreteria Studenti		Esprimi il tuo parere in merito alla completezza, utilità e chiarezza delle informazioni disponibili sul sito web della Segreteria Studenti		Esprimi il tuo parere in merito alla disponibilità, competenza e cortesia del personale della Segreteria Studenti	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
DED	6,92	6,89	7,47	7,31	7,32	7,63	7,39	n.d.	7,39	7,38	7,44	n.d.	7,83	7,92
GIUR	7,07	6,49	7,67	6,76	7,34	7,21	7,24	n.d.	7,24	6,81	7,32	n.d.	7,75	7,13
SFBCT	7,09	6,68	6,43	6,12	7,11	7,32	6,95	n.d.	6,95	6,50	7,17	n.d.	7,05	6,70
SPOCRI	6,98	6,83	7,40	7,24	7,14	7,58	7,16	n.d.	7,16	7,39	7,41	n.d.	7,74	7,83
STUM	5,56	5,55	5,45	5,28	5,74	6,32	5,94	n.d.	5,94	5,93	6,34	n.d.	5,78	6,03
<b>ATENE0</b>	<b>6,47</b>	<b>6,27</b>	<b>6,41</b>	<b>6,12</b>	<b>6,63</b>	<b>6,99</b>	<b>6,66</b>	<b>n.d.</b>	<b>6,66</b>	<b>6,51</b>	<b>6,91</b>	<b>n.d.</b>	<b>6,79</b>	<b>6,74</b>

TABELLA 4.11 – PARERI ESPRESSI DAI LAUREANDI SUI SERVIZI DI SEGRETERIE STUDENTI. FONTE: NS. ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA

Come i dati in tabella rendono evidente, si riscontrano andamenti contrastanti e non omogenei. Per quanto riguarda ad esempio SU, permane una valutazione inferiore alla media di Ateneo in tutte le domande anche se è apprezzabile un generale miglioramento rispetto al giudizio registrato nell'anno precedente. Si notano inoltre un peggioramento di giudizi abbastanza generalizzato per il dipartimento di Giurisprudenza, e un parziale miglioramento per i Dipartimenti di Economia e Diritto e Scienze politiche, della Comunicazione e delle Relazioni internazionali.

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

Pareri espressi dai laureandi sui servizi delle Segreterie Studenti (valori medi per l'Ateneo)	Anno di riferimento								TREND
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Esprimi il tuo parere in merito all'organizzazione della Segreteria Studenti (orari di apertura)	6,72	6,79	6,77	6,94	6,85	6,58	6,47	6,27	
Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di attesa allo sportello	6,74	6,85	6,84	6,90	6,82	6,37	6,41	6,12	
Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di svolgimento delle pratiche	6,77	6,9	6,9	6,95	6,87	6,52	6,63	6,99	
Esprimi il tuo parere in merito all'accessibilità e fruibilità dei servizi on line attivati dalla Segreteria Studenti	7,33	7,43	8,31	7,34	7,31	7,15	7,24		
Esprimi il tuo parere in merito al servizio informazioni telefoniche della Segreteria Studenti	6,49	6,67	6,8	6,89	6,81	6,56	6,66	6,51	
Esprimi il tuo parere in merito alla completezza, utilità e chiarezza delle informazioni disponibili sul sito web della Segreteria Studenti	7,16	7,18	7,25	7,27	7,14	6,93	6,91		
Esprimi il tuo parere in merito alla disponibilità, competenza e cortesia del personale della Segreteria Studenti	7,04	7,12	7,21	7,22	7,00	6,71	6,79	6,74	

TABELLA 4.12 – PARERI ESPRESSI DAI LAUREANDI SUI SERVIZI DI SEGRETERIE STUDENTI. DATO GLOBALE. FONTE: NS. ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA

I questionari registrano un tendenziale sia pur lieve peggioramento della Performance delle Segreterie studenti quasi in tutti i quesiti: nel 2019 la media generale di giudizio si attestava a 6,59, mentre nel 2020 registra una lieve flessione (**6,53**). Tale ultimo valore sarà preso come target per l'indicatore previsto negli I.VA.P.

La successiva tabella riporta, invece, le frequenze delle modalità di risposta delle singole domande, sempre suddivise per strutture dipartimentali. In questo caso le modalità di risposta precedentemente descritte, sono state sostituite dalle "faccine". Sono cerchiate le frequenze delle risposte "Decisamente Negativo" con valori superiori al 10%.

Rispetto gli anni precedenti, registrano valutazioni decisamente negative con un tasso di frequenza superiore al 10% oltre al Dipartimento di Studi umanistici, anche i Dipartimenti di Giurisprudenza (sull'organizzazione della segreteria) e Scienze della Formazione, dei Beni culturali e Turismo (in merito al servizio informazioni telefonico).

Dipartimenti	Pareri espressi dai laureandi sui servizi di segreterie studenti - Anno 2020 - Distribuzioni di frequenza							
	Esprimi il tuo parere in merito all'organizzazione della Segreteria Studenti (orari di apertura)	Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di attesa allo sportello	Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di svolgimento delle pratiche	Esprimi il tuo parere in merito all'accessibilità e fruibilità dei servizi on line attivati dalla Segreteria Studenti	Esprimi il tuo parere in merito al servizio informazioni telefoniche della Segreteria Studenti	Esprimi il tuo parere in merito alla completezza, utilità e chiarezza delle informazioni disponibili sul sito web della Segreteria Studenti	Esprimi il tuo parere in merito alla disponibilità, competenza e cortesia del personale della Segreteria Studenti	
DED	👎👎	6,4%	4,5%	5,1%	n.d.	6,8%	n.d.	1,9%
	👎	22,4%	14,1%	9,6%	n.d.	11,6%	n.d.	9,0%
	👍	41,7%	49,4%	46,2%	n.d.	45,9%	n.d.	46,2%
	👍👍	29,5%	32,1%	39,1%	n.d.	35,6%	n.d.	42,9%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>
GIUR	👎👎	10,4%	8,5%	4,4%	n.d.	9,7%	n.d.	4,4%
	👎	22,9%	17,8%	14,7%	n.d.	17,2%	n.d.	16,1%
	👍	43,4%	49,8%	53,0%	n.d.	46,2%	n.d.	51,8%
	👍👍	23,3%	23,9%	28,5%	n.d.	26,9%	n.d.	27,7%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>
SFICT	👎👎	5,6%	7,2%	3,2%	n.d.	12,3%	n.d.	6,3%
	👎	21,4%	29,7%	10,8%	n.d.	16,6%	n.d.	19,5%
	👍	52,9%	50,6%	59,3%	n.d.	50,5%	n.d.	54,4%
	👍👍	20,1%	12,4%	26,7%	n.d.	20,5%	n.d.	19,8%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>
SPOCRH	👎👎	7,9%	3,3%	2,9%	n.d.	5,6%	n.d.	2,1%
	👎	17,4%	14,4%	10,8%	n.d.	12,6%	n.d.	9,6%
	👍	49,8%	54,3%	51,5%	n.d.	47,0%	n.d.	47,5%
	👍👍	24,9%	28,0%	34,9%	n.d.	34,9%	n.d.	40,8%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>
STUM	👎👎	14,6%	17,3%	9,7%	n.d.	15,1%	n.d.	10,2%
	👎	32,8%	36,6%	21,7%	n.d.	24,1%	n.d.	28,7%
	👍	44,0%	38,2%	54,5%	n.d.	47,2%	n.d.	47,7%
	👍👍	8,6%	8,0%	14,7%	n.d.	13,7%	n.d.	13,4%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>	<b>100,0%</b>	<b>n.d.</b>

TABELLA 4.13 – DISTRIBUZIONE DI FREQUENZE DEI PARERI ESPRESSI DAI LAUREANDI SUI SERVIZI DI SEGRETERIE STUDENTI. DATO GLOBALE. FONTE: NS. ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA.

Le informazioni fornite nelle Tabelle 4.11 e 4.12 sono tra loro complementari; nella prima tabella viene utilizzato un unico valore (media) che sintetizza le risposte; nella Tabella 4.13, l'informazione è disaggregata per modalità di risposta e si possono facilmente distinguere i "giudizi positivi" dai "giudizi negativi".

Come informazione utile ai fini di un approfondimento dei dati è importante considerare che i rispondenti per il Dipartimento di Studi umanistici rappresentano comunque il 36,86% di tutti i laureandi dell'Ateneo, mentre quelli di Scienze della Formazione, dei Beni culturali e Turismo il 30,95%.

Come anticipato precedentemente, la nuova versione di questionario somministrata presenta sostanzialmente tre nuovi quesiti:

- Esprimi il tuo parere in merito alla qualità del servizio online "domanda conseguimento titolo" (risposta multipla)
- Esprimi il tuo parere in merito all'efficacia delle informazioni inerenti alle scadenze e altri adempimenti per i laureandi disponibili sul sito web del tuo Dipartimento (risposta multipla)
- Secondo te come si potrebbe migliorare il servizio relativo al conseguimento titolo (risposta aperta)

In merito alle domande aggiuntive, sulla stregua dell'analisi già fatta, si riporta di seguito il giudizio medio rilevato per singola domanda distinto per dipartimento, e le frequenze delle modalità di risposta delle singole domande, sempre suddivise per strutture dipartimentali.

Dipartimenti	Esprimi il tuo parere in merito alla qualità del servizio online "domanda conseguimento titolo"	Esprimi il tuo parere in merito all'efficacia delle informazioni inerenti le scadenze e altri adempimenti per i laureandi disponibili sul sito web del tuo Dipartimento
DED	7,73	7,89
GIUR	7,28	7,22
SFBCT	7,44	7,43
SPOCRI	7,80	7,67
STUM	7,03	7,38
ATENE0	7,34	7,45

TABELLA 4.14 – PARERI ESPRESSI DAI LAUREANDI SUI SERVIZI DI SEGRETERIE STUDENTI. DATO GLOBALE. FONTE: NS. ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA.

Dipartimenti		Esprimi il tuo parere in merito alla qualità del servizio online "domanda conseguimento titolo"	Esprimi il tuo parere in merito all'efficacia delle informazioni inerenti le scadenze e altri adempimenti per i laureandi disponibili sul sito web del tuo Dipartimento
DED		1,4%	0,7%
		4,3%	9,3%
		63,3%	50,0%
		30,9%	40,0%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
GIUR		2,5%	4,2%
		11,0%	11,9%
		61,9%	57,6%
		24,6%	26,3%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
SFBCT		2,2%	1,5%
		7,2%	10,5%
		65,4%	60,6%
		25,3%	27,4%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
SPOCRI		1,3%	2,6%
		6,1%	7,5%
		57,5%	55,7%
		35,1%	34,2%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
STUM		3,0%	3,0%
		11,7%	9,2%
		67,7%	61,0%
		17,6%	26,8%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

TABELLA 4.15 – PARERI ESPRESSI DAI LAUREANDI SUI SERVIZI DI SEGRETERIE STUDENTI. DATO GLOBALE. FONTE: NS. ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA

Si evidenziano giudizi più che positivi sia in merito al servizio on-line della "domanda conseguimento titolo", sia sull'efficacia delle informazioni presenti nel sito web di ogni dipartimento riguardanti l'esame di laurea.

Tutti i dipartimenti fanno registrare valori medi ampiamente sopra il 6, considerando tale riferimento coincidente con la sufficienza.

Anche le analisi di frequenza confermano il buon risultato concentrando le risposte essenzialmente nelle valutazioni "Abbastanza positivo" e "Decisamente positivo".

Più difficoltosa risulta l'analisi semantica della domanda "Secondo te come si potrebbe migliorare il servizio relativo al conseguimento titolo?" per la quale risultano 292 risposte.



## Valutazione dei servizi offerti dalle biblioteche

Con l'adesione al Progetto *Good Practice*, nato nel 1999 su iniziativa del Politecnico di Milano, l'Ateneo ha deciso di non provvedere più in autonomia alla somministrazione e raccolta di questionari nei locali delle biblioteche, ma di utilizzare i risultati raccolti nella valutazione della performance dei servizi amministrativi (tra i quali anche le biblioteche) somministrati ai principali stakeholder dell'università:

- studenti (del primo anno e degli anni successivi),
- personale Docenti, Dottorandi, Assegnisti di ricerca (DDA)
- personale tecnico-amministrativo (PTA).

Nella fattispecie, per quanto riguarda la Customer satisfaction dei servizi offerti dalle biblioteche tutti i giudizi si attestano su una media superiore al 4 (su una scala da 1 a 6) sia per quanto riguarda gli studenti iscritti al primo anno che negli anni successivi, che il personale docente, dottorandi e assegnisti.

Avendo sottoposto questionari diversi, si riporta di seguito delle tabelle riepilogative relative alla soddisfazione degli studenti e quella del DDA.

Stakeholder	Esprimi il tuo accordo con le seguenti affermazioni relative ai servizi bibliotecari per consultazioni e prestiti: [Gli orari di apertura sono adeguati]	Esprimi il tuo accordo con le seguenti affermazioni relative ai servizi bibliotecari per consultazioni e prestiti: [La disponibilità di volumi e riviste è esauriva]	Esprimi il tuo accordo con le seguenti affermazioni relative ai servizi bibliotecari come aule studio: [Gli orari di apertura sono adeguati]	Ti ritieni soddisfatto rispetto ai servizi bibliotecari in presenza forniti dall'Ateneo?	Hai utilizzato nell'ultimo anno i servizi di biblioteca digitale (banche dati, periodici elettronici, e-books)?		Nel caso non avessi usufruito dei i servizi di biblioteca digitale (banche dati, periodici elettronici, e-books), quali sono le ragioni principali-				Esprimi il tuo accordo con le seguenti affermazioni relative ai servizi di biblioteca digitale: [L'accesso alle risorse elettroniche (banche dati, periodici elettronici, e-books) è facile]	Esprimi il tuo accordo con le seguenti affermazioni relative ai servizi di biblioteca digitale: [La disponibilità di risorse elettroniche (banche dati, periodici elettronici, e-books) è ampia]	Ti ritieni soddisfatto rispetto al servizio di biblioteca digitale?	Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi bibliotecari di Ateneo?
					Sì	No	Non conosco il servizio	Non ne ho bisogno	Non mi soddisfano	Uso altre risorse/servizi online				
Studenti Primo anno	4,68	4,76	4,64	4,89	12,65%	87,35%	45,79%	37,38%	1,40%	15,42%	4,06	4,13	4,16	4,52
Studenti Anni successivi	4,74	4,56	4,63	4,73	24,12%	75,88%	33,60%	43,26%	3,02%	20,12%	4,00	4,02	4,13	4,48
Media atenei Primo anno	4,48	4,57	4,53	4,57	12,97%	87,03%	40,36%	43,65%	2,85%	13,13%	4,24	4,32	4,27	4,40
Media atenei anni successivi	4,47	4,42	4,47	4,50	18,88%	81,12%	29,46%	49,69%	4,28%	16,57%	4,20	4,25	4,31	4,42

25

Stakeholder	In riferimento alle operazioni in presenza presso le biblioteche [Il patrimonio documentale e cartaceo è accessibile]	In riferimento alle operazioni in presenza presso le biblioteche [Il patrimonio documentale e cartaceo è disponibile e completo]	In riferimento alle operazioni in presenza presso le biblioteche [Gli orari di apertura delle biblioteche sono adeguati]	In riferimento alle operazioni on-line [Le procedure di accesso al prestito sono chiare]	In riferimento alle operazioni on-line [Le procedure di consultazione delle risorse elettroniche sono chiare]	In riferimento alle operazioni on-line [Le risorse elettroniche disponibili sono accessibili]	In riferimento alle operazioni on-line [Le risorse elettroniche disponibili sono complete]	In riferimento alle operazioni on-line [Il supporto on-line avviene in tempi adeguati]	In riferimento ai servizi interbibliotecari [Le procedure di accesso sono chiare]	In riferimento ai servizi interbibliotecari [I tempi di attesa sono adeguati]	In riferimento al servizio bibliotecario [Si ritiene complessivamente soddisfatto]
	DDA	4,83	4,07	4,50	4,89	4,56	4,69	3,80	4,80	5,13	5,05
Media atenei	4,81	4,15	4,39	4,70	4,57	4,67	4,08	4,69	4,77	4,75	4,67

TABELLA 4.16 – CUSTOMER SATISFACTION SU BIBLIOTECHE DI ATENEO. FONTE: NS. ELABORAZIONE SU GOOD PRACTICE.

Come dimostrato nelle tabelle, in molti casi i valori risultano ben al di sopra della media nazionale degli Atenei di riferimento e questo denota un buon risultato per tutto il Sistema bibliotecario di Ateneo. Particolarmente positivi i giudizi relativi ai servizi interbibliotecari da parte del personale DDA.

## Giudizi sulla procedura degli stage dei tirocinanti

In merito a tale aspetto, si va ad analizzare il questionario che viene somministrato agli studenti al termine del tirocinio, ed in particolare, per valutare l'operato dell'amministrazione, si prende in considerazione la domanda "Indica quanto ti ritieni soddisfatto/a rispetto alla procedura di stage predisposta dall'Università". Nella tabella sottostante sono evidenziati i risultati nell'ultimo triennio: è necessario premettere che il dato 2021 risulta parziale in quanto la data di riferimento è l'inizio del tirocinio e pertanto non sono presenti tutte quelle valutazioni dei tirocini ancora in corso.

Indica quanto ti ritieni soddisfatto/a rispetto a: Procedura di stage predisposta dall'Università							
		2019		2020		2021	
		nr	%	nr	%	nr	%
DED	molto	35	51,47	23	65,71	24	54,55
	abbastanza	27	39,71	11	31,43	19	43,18
	poco	6	8,82	1	2,86		
	per nulla	0	0	0	0	1	2,27
GIU	molto	70	60,34	39	55,71	59	61,46
	abbastanza	38	32,76	29	41,43	34	35,42
	poco	7	6,04	2	2,86	2	2,08
	per nulla	1	0,86	0	0	1	1,04
SFBCT	molto	223	59,63	125	55,07	191	53,65
	abbastanza	139	37,17	91	40,08	156	43,82
	poco	11	2,94	11	4,85	8	2,25
	per nulla	1	0,26	0	0	1	0,28
SPOCRI	molto	55	52,38	29	49,15	53	58,24
	abbastanza	40	38,1	30	50,85	35	38,46
	poco	9	8,57	0	0	2	2,20
	per nulla	1	0,95	0	0	1	1,10
DSU	molto	283	51,27	175	53,35	267	57,17
	abbastanza	217	39,31	132	40,25	180	38,54
	poco	47	8,51	16	4,88	18	3,86
	per nulla	5	0,91	5	1,52	2	0,43
ATENEO	molto	666	54,82	391	54,38	594	56,36
	abbastanza	461	37,94	293	40,75	424	40,23
	poco	80	6,58	30	4,17	30	2,85
	per nulla	8	0,66	5	0,7	6	0,57

TABELLA 4.17 – CUSTOMER SATISFACTION SU PROCEDURA STAGE. FONTE: FONTE: MIA. DATI ESTRATTI IL 29/01/2022.

I dati sono molto incoraggianti in quanto se si prende in considerazione la percentuale cumulata dei giudizi "molto" e "abbastanza" per tutti gli anni e tutti i dipartimenti la percentuale è ampiamente superiore al 90%, con un picco del 97,73% per il Dipartimento di Economia e Diritto nel 2021. Da tenere in considerazione in ogni caso il numero dei "completamente insoddisfatti" del servizio che, sebbene molto basso, è in generale aumento rispetto all'anno precedente.

## Giudizi sull'esperienza universitaria dei laureandi

La "Valutazione dell'esperienza universitaria" 2020, se confrontata con gli studenti degli altri Atenei marchigiani, mostra segnali abbastanza positivi. Se con riguardo alla soddisfazione del rapporto con i docenti, all'adeguatezza del carico di studio e delle aule, UNIMC può vantare risultati migliori rispetto alla media marchigiana, alla domanda "si iscriverebbe di nuovo all'Università?" UNIMC riporta un percentuale del 78% Ateneo contro l'81% del totale degli studenti marchigiani. Inoltre, il 90,8% dei laureati UNIMC giudica soddisfacente l'esperienza complessiva universitaria, contro il 93% del dato regionale.



FIGURA 4.4 – VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA UNIVERSITARIA. FONTE: ALMALAUREA – NS ELABORAZIONI SU PROFILO DEI LAUREATI 2020.

### Benessere organizzativo dei dipendenti

L'Ateneo per migliorare l'analisi interna del Benessere Organizzativo e favorire il confronto con altre università italiane – per meglio individuare le best practices – ha aderito dal 2019 al progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano.

La prima edizione che ha visto coinvolta UNIMC è stata quella del 2021, e di seguito si evidenziano i risultati. L'indagine sul Benessere Organizzativo ha la finalità di promuovere lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, avendo contezza delle condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, della sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento in ambienti di lavoro che – oltre la sicurezza – favoriscano l'adattamento ottimale del sistema uomo-ambiente di lavoro alle capacità e ai limiti psicofisiologici dello stesso.

Per migliorare le prestazioni e gli effetti delle risorse umane, è importante offrire al personale la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dove esiste un'adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale.

Il fine ultimo è rappresentato, quindi, dal rendere le amministrazioni pubbliche datori di lavoro esemplari attraverso una rinnovata attenzione ad aspetti non monetari del rapporto di lavoro, consentendo l'avvio di modelli gestionali delle risorse umane diretti a favorire il miglioramento degli ambienti di lavoro, l'aumento dei livelli di produttività, nel contesto delle relazioni sindacali.

L'indagine analizza i dati riferiti alle percezioni dei dipendenti sugli aspetti di seguito sintetizzati e raggruppati riferiti all'anno 2020:

- Benessere organizzativo
- Condivisione del sistema di valutazione
- Valutazione del superiore gerarchico

Ciascun fattore sottoposto a valutazione è scomposto in una serie di ambiti secondo la seguente struttura:

#### 1. Benessere organizzativo

Gruppo A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	(11 domande)
Gruppo B: Le discriminazioni	(3 domande)
Gruppo C: L'equità nella mia amministrazione	(4 domande)
Gruppo D: Carriera e sviluppo professionale	(5 domande)
Gruppo E: Il mio lavoro	(5 domande)
Gruppo F: I miei colleghi	(5 domande)

Gruppo G: Il contesto del mio lavoro	(7 domande)
Gruppo H: Il senso di appartenenza	(5 domande)
2. <i>Grado di condivisione del sistema di valutazione</i>	
Gruppo I: La mia organizzazione	(4 domande)
Gruppo L: Le mie performance	(6 domande)
Gruppo M: Il funzionamento del sistema	(9 domande)
3. <i>Valutazione del superiore gerarchico</i>	
Gruppo N: Il mio superiore gerarchico, la mia crescita e l'equità	(16 domande)

La rilevazione è stata effettuata attraverso la somministrazione di una batteria di domande costituite da affermazioni rispetto alle quali il compilatore è tenuto ad esprimere, per di più, il proprio grado di condivisione in una scala compresa tra 1 (totale disaccordo) e 6 – (totale accordo). Alcune asserzioni tuttavia sono poste con polarità negativa chiedendo all'intervistato con quale frequenza ha riscontrato determinati eventi nella sua organizzazione, in una scala compresa tra 1 (mai) e 6 (quotidianamente), per cui un valore elevato non rappresenta un basso grado di benessere. Le domande con verso negativo sono:

- *Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente*
- *Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili*
- *Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo*
- *Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo*

Considerando tale scala di rilevazione, un giudizio pari a 3,5 può considerarsi come spartiacque tra i giudizi positivi e quelli negativi, ad eccezione delle domande sopra riportate per le quali è stata invertita la polarità delle risposte.

La maggior parte degli aspetti sottoposti alla valutazione sul benessere organizzativo ha ricevuto giudizi medi più che soddisfacenti.

Tra gli 8 ambiti in cui è stato scomposto il concetto di benessere organizzativo, un aspetto che riporta una valutazione al disotto della media degli Atenei italiani riguarda "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato", nella fattispecie "Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano" riceve un voto medio pari a 3,17. Tuttavia i quesiti "Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente", "Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili" e "Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo" ottengono rispettivamente una valutazione media di 2,41, 2,46 e 2,36: si ricorda che questi quesiti vanno letti su una scala compresa tra 1 (mai) e 6 (quotidianamente). L'apparente contraddizione nelle risposte potrebbe essere causata dalla negazione dell'affermazione "Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano" con cui è stata posta la domanda che potrebbe aver indotto confusione.

Nella stessa dimensione del Benessere organizzativo si registrano tuttavia giudizi superiori la media degli Atenei indagati, in particolare per quanto riguarda l'ambito delle "Discriminazioni", della "Equità nella mia amministrazione" e della "Carriera e sviluppo professionale", oltre che per alcuni aspetti riguardanti la stessa "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato".

Per citare alcuni specifici quesiti, risulta particolarmente apprezzato il fatto che il *Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19*

(valutazione media pari a 4,73), e la soddisfazione “[...] dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria” (voto medio pari a 4,60).

Particolarmente negativo, ma comunque in linea con la media degli Atenei statali, risulta l'aspetto della carriera professionale, in quanto il quesito *“Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito”* si attesta ad un valore medio di 2,56.

Nell'ambito *“il mio lavoro”*, il personale dipendente è particolarmente soddisfatto di come viene organizzato anche in base alle proprie competenze, tanto da generare anche un senso di realizzazione personale in molti dei rispondenti (valutazione media quasi completamente sopra il 4), ma è da considerare che in ogni caso risultano valutazioni comunque inferiori alla media degli Atenei presi a confronto.

Tenendo sempre presente il range della scala di rilevazione (1-6), i giudizi più bassi ottenuti, al di sotto della soglia di sufficienza, anche se talvolta in linea o addirittura al di sopra della media nazionale, si riferiscono alla *“Carriera e sviluppo professionale”*, *“All'equità nell'amministrazione”*. Nonostante questo, il *“senso di appartenenza all'ente”* resta comunque soddisfacente.

Le valutazioni riguardanti la condivisione del sistema di valutazione presentano diversi elementi di criticità perché tutte molto prossime o addirittura sotto la soglia di sufficienza e comunque sempre sotto la media del campione di Atenei indagati. In particolare occorre evidenziare la sfiducia registrata nel coinvolgimento nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro (giudizio medio pari a 2,86), nella percezione della tutela in caso di disaccordo con il valutatore (giudizio pari a 2,95), nel valore della valutazione (l'affermazione *“I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance”* si attesta ad un giudizio medio pari a 2,92) e nell'effettuazione di verifiche intermedie nel corso dell'anno (giudizio medio pari a 2,35).

Le valutazioni riguardanti il superiore gerarchico sono tutte più che soddisfacenti, benché anche in questo caso leggermente inferiori alla media degli Atenei di riferimento. Il giudizio medio più alto (4,36) riguarda la stima del proprio superiore gerarchico riconoscendo competenze e valore.

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

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

Ad ogni indicatore è stato attribuito un peso e un target su cui si baserà poi la valutazione e la rendicontazione della performance, che generalmente tende a mirare ad un miglioramento o un mantenimento rispetto all'anno precedente, ovvero il rispetto di un vincolo normativo. Come anticipato, questi indicatori rappresentano un sottoinsieme degli I.P.AT., per cui per ulteriori dettagli sull'andamento, si rimanda al capitolo precedente.

### 5.1. Il processo di monitoraggio degli indicatori per la Valutazione del Personale

Come previsto dal SMVP vigente, sono pianificati due momenti di monitoraggio intermedi, con eventuali proposte di rimodulazione. L'anno 2021, non ha visto revisioni degli obiettivi e degli indicatori.

Di seguito si riporta l'elenco degli indicatori così come definito dal vigente Piano triennale della performance approvato con delibera del CdA del 26 febbraio 2021.

I.V.A.P.											
Didattica			Ricerca			Economico-gestionale			Customer satisfaction		
Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4, 5 e 7)	≥ 99%	5%	N. mobilità outgoing di studenti e laureati attraverso periodo di stage all'estero*	≥ t <sub>1</sub>	12,5%	indice spese di personale	≤ 80%	4%	Media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti (Almalaurea)	≥ 6,5
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 2)	≥ 99%	5%	Verifica della efficace registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo	≥ t <sub>1</sub>	12,5%	indicatore di indebitamento	≤ 15%	4%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi offerti dalle Biblioteche (Good Practice - scala da 1 a 6)	≥ 4
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 6)	≥ 99%				12,5%	indicatore di sostenibilità economico finanziaria	≥ 1	4%	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo (Almalaurea)	≥ 90%
						12,5%	indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	≤ 0	4%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi di Orientamento in ingresso (Good Practice - scala da 1 a 6)	≥ 4
			* l'anno t-1 si riferisce all'a.a. 2019/20 mentre l'anno t all'a.a. 2020/21								

TABELLA 5.1 – TABELLA INDICATORI I.V.A.P.

## 5.2. Gli indicatori della didattica

L'Ateneo ha puntato su di un set di indicatori della didattica atti a garantire una maggiore accuratezza nella loro preparazione, coerenza, validazione e tempestività di invio verso il sistema di *Anagrafe Nazionale degli Studenti (ANS)*, che costituisce la fonte principale per la costruzione di statistiche ministeriali e indicatori atti anche a distribuire risorse agli Atenei. L'accuratezza delle spedizioni assicura un profilo più preciso del nostro Ateneo a livello ministeriale. Laddove il target prevede un benchmark con il valore dell'anno precedente, è presente il relativo dato nella colonna "valore riferimento t<sub>1</sub>". Gli obiettivi dell'ambito didattica sono stati interamente raggiunti avendo ottenuto invii con percentuali di coerenza prossime al cento per cento.

Didattica							
peso	Indicatore	target	Valore al 30/05/2021	Valore al 30/09/2021	Valore al 31/12/2021	valore riferimento t <sub>1</sub>	GRADO DI RAGGIUMGIMENTO
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4, 5 e 7)	≥ 99%	Sped. 1 - 100%	Sped. 1 - 100%	Sped. 1 - 100%	-	100%
			Sped. 4 - 99,09%	Sped. 4 - 99,86%	Sped. 4 - 99,89%	-	
			Sped. 5 - 100%	Sped. 5 - 100%	Sped. 5 - 100%	-	
			Sped. 7 - 99,81%	Sped. 7 - 99,67%	Sped. 7 - 99,84%	-	
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 2)	≥ 99%	99,75%	74,30%	100,00%	-	100%
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 6)	≥ 99%	99,84%	99,81%	100,00%	-	100%

TABELLA 5.2 – TABELLA INDICATORI DELLA DIDATTICA.

### 5.3. Gli indicatori della ricerca

Per l'anno in corso sono stati scelti come indicatori della ricerca un dato relativo alla mobilità degli studenti ed un altro riferito alla corretta registrazione dei prodotti scientifici nel catalogo U-PAD di Ateneo.

Il primo dei due indicatori, quello relativo alla mobilità outgoing degli studenti, è risultato inferiore alle attese a causa della pandemia da COVID19. L'indicatore prescelto (la crescita degli studenti outgoing rispetto all'anno precedente) appare infatti oggi scarsamente significativo se si considera il fatto che lo stato di emergenza, e la conseguente contrazione della mobilità studentesca, abbia interessato entrambe i semestri dell'a.a. 2020/2021 contro il solo secondo semestre dell'a.a. 2019/2020.

Risulta pienamente raggiunto, tuttavia, l'altro indicatore previsto "Verifica della efficace registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo".

Ricerca							
peso	Indicatore	target	Valore al 30/05/2021	Valore al 30/09/2021	Valore al 31/12/2021	valore riferimento t <sub>-1</sub>	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
5%	N. mobilità outgoing di studenti e laureati attraverso periodo di stage all'estero	≥ t <sub>-1</sub>	24	51	51	80	0%
5%	Verifica della efficace registrazione dei prodotti scientifici su catalogo U-PAD di Ateneo	≥ t <sub>-1</sub>	892	2.011	2.756	1.909	100%

TABELLA 5.3 – TABELLA INDICATORI DELLA RICERCA.

### 5.4. Gli indicatori economico-gestionali

Economico-gestionale							
peso	Indicatore	target	Valore al 30/05/2021	Valore al 30/09/2021	Valore al 31/12/2021	valore riferimento t <sub>-1</sub>	grado di raggiungimento
12,5%	Indice spese di personale	≤ 80%			70,40%	-	100%
12,5%	indicatore di indebitamento	≤ 15%			8,40%	-	100%
12,5%	indicatore di sostenibilità economico finanziaria	> 1			1,12	-	100%
12,5%	indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	≤ 0	-4,28	-1,61	-3,28	-	100%

TABELLA 5.4 – TABELLA DEGLI INDICATORI ECONOMICO-GESTIONALI

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

## 5.5. Gli indicatori della customer satisfaction

Gli indicatori selezionati nell'ambito della *customer satisfaction*, presentano un andamento positivo. Va sottolineato come quest'anno tutti gli indicatori presi in considerazione per la valutazione del Direttore Generale e del Personale tecnico-amministrativo derivano da fonti esterne l'Ateneo, quali Almalaurea e il Progetto Good Practice. Benché gli indicatori risultano raggiunti al 100%, si ritiene che l'Ateneo abbia notevoli margini di miglioramento. Diversamente a quanto mostrato nelle tabelle delle altre dimensioni oggetto di valutazione, nella seguente non è stato fatto un vero e proprio monitoraggio periodico, ma sono stati indicati i valori solo una volta che questi erano disponibili.

Customer satisfaction							
peso	Indicatore	target	Valore al 30/05/2021	Valore al 30/09/2021	Valore al 31/12/2021	valore riferimento t <sub>-1</sub>	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
4%	Media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti (Almalaurea)	≥ 6,5	6,53		6,53	-	100%
4%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi offerti dalle Biblioteche (Good Practice - scala da 1 a 5)	≥ 4	n.d		4,54	-	100%
4%	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo (Almalaurea)	≥ 90%	90,80%		90,80%	-	100%
4%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi di Orientamento in ingresso (Good Practice - scala da 1 a 6)	≥ 4	n.d		4,04	-	100%

TABELLA 5.5 – TABELLA DEGLI INDICATORI DELLA CUSTOMER SATISFACTION

Il valore relativo all'indicatore "*Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi offerti dalle Biblioteche*" è stato calcolato come media dei risultati ottenuti dall'indagine degli studenti (primo anno e anni successivi al primo) e del Personale docente, dottorandi ed assegnisti relativamente alle domande "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi bibliotecari di Ateneo" per la prima categoria e "In riferimento al servizio bibliotecario si ritiene complessivamente soddisfatto" per la seconda (la sintesi dei dati è riportata nel paragrafo 3.5).

L'indicatore relativo alla "*Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo*" tiene in considerazione i "Laureandi (L, LM, LMCU) che rispondono almeno "più sì che no" al quesito "Sono complessivamente soddisfatto del corso di laurea", pertanto, estrapolando i dati Ateneo dal portale Almalaurea i risultati sono i seguenti:



7. GIUDIZI SULL'ESPERIENZA UNIVERSITARIA		Collettivo selezionato
<b>Sono complessivamente soddisfatti del corso di laurea (%)</b>		
Decisamente si		46,7
Più sì che no		44,1
Più no che sì		7,7
Decisamente no		1,1
<b>Sono soddisfatti dei rapporti con i docenti in generale (%)</b>		
Decisamente si		31,9
Più sì che no		59,9
Più no che sì		7,3
Decisamente no		0,5
<b>Sono soddisfatti dei rapporti con gli studenti (%)</b>		

TABELLA 5.6 – PERCENTUALE DI SODDISFAZIONE DEI LAUREANDI PER I CORSI OFFERTI DALL'ATENEO

Da ultimo, per quanto concerne l'indicatore denominato "Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi di Orientamento in ingresso", è stato preso come riferimento il risultato ottenuto dal solo questionario destinato agli studenti iscritti al primo anno, limitatamente al quesito "Sei complessivamente soddisfatto della qualità del servizio di orientamento". L'indicatore presenta un valore di poco superiore al target dichiarato e denota un ampio margine di miglioramento.

Per tutto quanto sopra riportato, tenendo presente il peso dei singoli indicatori, il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di Ateneo è determinato al **95%**; pertanto, in considerazione della tab.1 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) la performance di Ateneo si ascrive alla I fascia.

## 6. Obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti

Gli obiettivi strategici sono stati declinati dalla governance di Ateneo attraverso il Piano 2019/2022, del 22.02.2019, integrato dall'Addendum per il biennio 2021-2022 scaturito dal coordinamento dei seguenti contenuti di indirizzo strategico:

- **Prossimità accogliente, Immaginare l'Ateneo oltre la pandemia:** documento sul quale il Senato accademico ha espresso parere favorevole nella seduta del 21 luglio 2020 e che il Consiglio di amministrazione ha approvato nella seduta del 24 luglio 2020.
- **Dall'Umanesimo che innova all'Umanesimo digitale:** progetto sul quale il Senato accademico ha espresso parere favorevole nella seduta del 4 marzo 2021 e che il Consiglio di amministrazione ha approvato nella seduta del 26 marzo 2021.

### 6.1. Obiettivi operativi assegnati alle strutture

In allegato alla presente relazione (Allegato 1), viene riportato lo schema di sintesi che evidenzia il grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2021, assegnati dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio

2021. Tali obiettivi, così come negli anni passati, coincidono con quelli assegnati ai responsabili delle strutture e costituiscono la base di valutazione per il personale di categoria EP.

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

L'emergenza sanitaria in corso ha imposto una stretta pianificazione dai contenuti puntuali, concreti e mirati. Le specifiche azioni preventivamente programmate e i monitoraggi in itinere, hanno permesso di porre in essere interventi correttivi tempestivi e funzionali al miglior perseguimento possibile degli stessi.

Come per gli anni precedenti l'andamento e l'avanzamento degli obiettivi sono stati monitorati attraverso la sezione dedicata dell'applicativo MIA (Monitor Integrato di Ateneo). Qui di seguito si riporta una scheda informativa sintetica sullo stato degli obiettivi dell'anno 2021. Per ogni struttura è possibile visualizzare il numero di obiettivi assegnati e rimodulati.

La performance di Ateneo e di struttura (intesa come il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati) viene misurata secondo lo schema contenuto nella tabella del Sistema di Valutazione della Performance vigente come di seguito riportata:

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

TABELLA 6.1 – GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI STRUTTURA E RELATIVI PUNTEGGI

Nel corso del 2021 le strutture coinvolte hanno perseguito gli obiettivi assegnati raggiungendo una performance compresa tra l'81% ed il 100% in 14 casi su 15 e ricadendo pertanto nella prima fascia di merito di cui alla tabella 4. Una sola struttura si è invece collocata nella seconda fascia di merito facendo registrare una percentuale di completamento complessiva compresa tra il 51% e l'80%.

Struttura		Assegnati	Rimodulati	Raggiunti/parzialmente raggiunti
Aree	ADOSS	7	1	7
	Area Affari Generali	9	1	9
	Area Risorse Finanziarie	5	1	5
	Area Ricerca	5	1	5
	Area Internazionalizzazione	5	1	5
	Area Risorse Umane	6		6
	Area Servizi Tecnici ed Infrastrutture	4		4
	Ufficio Legale	4		4
Centri	CASB	6		6
	CSIA	10	1	10
Dipartimenti	Economia e Diritto	9		9
	Giurisprudenza	9		9
	SFBCT	9		9
	SPOCRI	9		9
	Studi Umanistici	9		9

TABELLA 6.2 – TABELLA RIASSUNTIVA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLE STRUTTURE PER L'ANNO 2021.

Nel corso del 2021 solo 5 degli 106 obiettivi assegnati alle strutture non sono stati portati a termine entro la scadenza prevista. Va infine sottolineato come, seppur collocate nelle prime fasce di merito, alcune strutture non siano riuscite a raggiungere pienamente gli obiettivi assegnati.

A seguito di criticità emerse in itinere, e nonostante le rimodulazioni autorizzate, alcuni obiettivi non sono stati completati in tempo utile e pertanto, in alcuni casi, occorrerà valutare la loro riproposizione per l'anno 2022.

## 6.2. Analisi degli scostamenti

Come rilevato in precedenza i dati sul completamento degli obiettivi sono stati forniti dal Monitor Integrato di Ateneo 2.0. L'uso di questo applicativo ha permesso di documentare le criticità affrontate dalle strutture nel perseguimento degli obiettivi fornendo importanti informazioni al management. Qui di seguito si analizzano le cause dei principali scostamenti.

### *CSIA [12.00] Identità digitali di Ateneo*

L'obiettivo strategico si componeva di due sub-obiettivi che prevedevano l'attivazione dei Esse3 SPID (obiettivo 12.01) e l'attivazione dei servizi di identificazione digitale del CINECA (obiettivo 12.02). In entrambe

i casi si trattava di apportare modifiche al sistema di autenticazione sino ad ora adottato all'interno dell'Ateneo e a molte delle applicazioni che da esso dipendevano.

#### *CSIA [12.01] Attivazione SPID – (percentuale di completamento 50%)*

In occasione del primo monitoraggio il responsabile CSIA ha comunicato che l'obiettivo di processo avrebbe subito dei rallentamenti a causa di alcuni problemi tecnici non noti ai tempi della fissazione dell'obiettivo. Nell'aggiornamento del 29/04/2021 si legge su MIA:

*“a seguito delle operazioni di configurazione del collegamento VPN tra i nostri sistemi e i sistemi CINECA svolti fino ad oggi, causa problemi di compatibilità tecnica dei sistemi necessari alla instaurazione di un collegamento in Virtual Private network site-to-site, le segnalo che l'attivazione dell'obiettivo operativo dell'identificazione SPID/ESSE3, che è parte dell'obiettivo di processo Identità Digitali in scadenza 31/12/2021, e previsto per il 30/4/2021 subirà qualche settimana di ritardo.”*

E' stata poi richiesta da parte del responsabile la rimodulazione della scadenza al 30.06.2021, che è stata approvata dal CdA del 25.06.2021

L'obiettivo è stato poi raggiunto il 28/12/2021, in ritardo di 6 mesi rispetto alla scadenza già rimodulata.

#### *CSIA [12.02] Attivazione identità digitali di Ateneo (IAM) – (percentuale di completamento 40%)*

Alla data del 31/12 l'obiettivo non risultava ancora perseguito anche in considerazione dei problemi esposti al 12.01.

*“Alla data di riferimento sono stati prodotti e aggiornati i documenti di analisi per la realizzazione del sistema IAM presso CINECA. È in fase di approvazione la pianificazione degli interventi tecnici da programmare per l'anno 2022. CINECA ha implementato l'architettura di base pronta ad ospitare le migrazioni. Tale sub-obiettivo è stato riproposto per il completamento entro il 2022.”*

#### *CSIA [14.00] Avvio nuova Dashboard di Ateneo – (percentuale di completamento 25%)*

L'obiettivo di processo si componeva di due sub-obiettivi: riordino contenuti esistenti, integrazione single sign on con proposta di riordino da sottoporre agli organi di vertice (entro 30.06.21) e avvio nuova dashboard entro il 31.12.2021.

Entrambe i sub- obiettivi non sono stati raggiunti; sono comunque state acquisite le indicazioni provenienti dalle strutture interessate che serviranno per la definizione puntuale della visibilità dei servizi. L'obiettivo è stato riproposto dal Responsabile CSIA, in stretto collegamento con il sistema IAM, per l'anno 2022.

Area Servizi tecnici e infrastrutture: [29.00] nuovo "Polo sportivo ricreativo" - (percentuale di completamento 85%)

La Stazione Unica Appaltante della Provincia di Macerata - alla quale l'Ateneo in data 22.04.2021, con DDG n.44, ha affidato l'incarico di espletamento della procedura di affidamento per l'individuazione dell'operatore economico al quale affidare la realizzazione del primo stralcio dei lavori di realizzazione del nuovo "Polo sportivo ricreativo" solo in data 07/09/2021, in ritardo rispetto a quanto programmato e concordato, ha comunicato con nota Protocollo n. 98267 all'Università di Macerata, l'avvenuta "aggiudicazione definitiva".

*Ufficio Legale e Contenzioso [22.00] - Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR) – (percentuale di completamento 90%)*

L'obiettivo prevedeva, oltre all'erogazione di un corso di formazione sul GDPR, la realizzazione di incontri formativi con tutte le strutture interessate. Alla data di scadenza dell'obiettivo non risultavano ancora effettuati due degli incontri previsti con le strutture.

### 6.3. Gli obiettivi del Direttore generale

Di seguito si rappresenta sinteticamente, il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale per l'anno 2021, rimandando al relativo allegato per un approfondimento sull'attività svolta e sull'analisi degli scostamenti.

Obiettivo	Indicatore	Peso	Target 2021	% Raggiungimento
Interventi in ambito informatico orientati alla digitalizzazione delle procedure amministrative, combattendo il divario culturale e digitale	n. interventi/processi di transizione digitale	25%	almeno 2	75
Più in generale, e specialmente in questa fase pandemica, occorre inoltre rafforzare la ricognizione e l'analisi interna su allocazione attività/impiego del personale tecnico amministrativo e bibliotecario al fine di monitorare e migliorare l'organizzazione del lavoro	report di analisi	25%	entro il 30/11	96
Coordinamento e conclusione della procedura di affidamento "Accordo quadro" servizi di ingegneria e architettura in funzione, in particolare, della realizzazione di spazi strategici per la crescita logistica dell'Ateneo	conclusione della procedura	25%	entro il 30/11	97
Nel convinto disegno di rafforzamento degli spazi logistici di Ateneo e della loro connessione con lo spazio urbano cittadino riveste molta importanza la riorganizzazione dell'edificio "ex Loggia del Grano", sede del Dipartimento Spocri nell'ottica della nuova organizzazione degli spazi antistanti all'edificio che il Comune di Macerata intende realizzare	elaborazione proposta e avvio lavori	25%	entro il 31/12	97

TABELLA 6.3 – TABELLA RIASSUNTIVA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE PER L'ANNO 2021.

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

## 7. Risorse, efficienza ed economicità

In ottemperanza al disposto del D.Lgs. 18/2012 e del D.L. 150/2013, l'Università di Macerata adotta dal 1° gennaio 2015 il sistema contabile "economico-patrimoniale", che consente una più corretta rappresentazione delle dinamiche economiche utilizzando il principio di competenza economica invece di quello di competenza finanziaria.

L'analisi dell'andamento della gestione si serve, a partire dall'anno 2016, di specifici indicatori, allo scopo di fornire una rendicontazione sintetica della gestione economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ateneo, coerente con il nuovo sistema di contabilità adottato. Per l'analisi di tali indicatori e della loro evoluzione temporale, come anche delle specifiche voci di dettaglio, si rimanda al bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2021, che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione entro la prossima primavera.

Nella seguente trattazione, essendo state da poco avviate le operazioni di chiusura del bilancio per la determinazione del risultato economico e della situazione patrimoniale e finanziaria al 31.12.2021, si darà conto solo dei principali aggregati di ricavo e di costo, ricordando, ad ogni buon conto, che essi possono essere oggetto di variazioni.

Dalla sintetica analisi dei dati raccolti, il primo giudizio è che anche la gestione 2021 si è svolta efficacemente e presenta risultati che, prefigurando un risultato economico positivo, sembrano garantire quantomeno l'equilibrio economico dell'Ateneo.

La tabella seguente espone le **principali voci di ricavo** oggetto di commento.

PRINCIPALI MACROVOCI DI RICAVO (migliaia di euro)	2017	2018	2019	2020	2021 dati al 24/1/2022
F.F.O.	36.610	36.925	37.291	37.982	39.967
Tasse e contributi corsi di laurea (senza contributo ministeriale)	8.051	6.791	7.000	7.264	7.497
Tasse e contributi master, scuole di specializzazione, dottorato, ecc.	1.169	1.158	3.039	2.182	1.713
<b>TOTALE</b>	<b>45.830</b>	<b>44.874</b>	<b>47.330</b>	<b>47.428</b>	<b>49.177</b>

FIGURA 6.1 – PRINCIPALI MACROVOCI DI RICAVO DELL'ATENEO PER L'ANNO 2021. FONTE: BILANCIO UNICO DI ESERCIZIO 2017-2020, DATI DA UGOV/ESSE3 PER IL 2021

Il **Fondo di Finanziamento ordinario (FFO)** mostra ricavi prossimi ai 40 milioni di euro, circa 2 milioni di euro in più rispetto a quelli registrati nel 2020, specie a causa delle maggiori risorse disponibili a livello di sistema (oltre 508 milioni di euro, +6,3%), dell'applicazione della clausola di salvaguardia (intervento perequativo, per circa 1,3 milioni di euro) e dell'attribuzione di risorse relative ad esercizi precedenti (oltre 500 mila euro).

L'assegnazione 2021 è stata disposta con **Decreto Ministeriale n. 1059 del 9 agosto 2021**, registrato dalla Corte dei Conti il 29 settembre 2021, n. 2577. L'importo complessivo dello stanziamento del FFO è stato di oltre **8,383 miliardi di euro**, in crescita di oltre 508 milioni rispetto allo stanziamento di 7,875 miliardi del 2020. La maggior parte di questo incremento è dovuto a specifiche disposizioni normative che hanno previsto un vincolo di destinazione per i singoli stanziamenti.

Il **D.M. n. 289 del 25 marzo 2021 (D.M. sulla programmazione del sistema universitario 2021/2023)**, contiene le regole di riparto della quota assegnata su base premiale:

- il 60% delle risorse complessive è assegnato in proporzione al peso relativo ai risultati della valutazione della **qualità della ricerca** (VQR 2011-2014). L'Ateneo maceratese pesa lo 0,58% a livello di sistema, e questo è un dato che resta stabile fino alla prossima tornata di valutazione (che riguarderà il quinquennio 2015-2019), per la quale si attende l'esito e l'individuazione dei nuovi pesi che verranno applicati a partire dall'esercizio 2022;
- il 20% si basa sulla qualità delle **politiche di reclutamento** relativa al triennio 2018 – 2020 (IRAS 2 PO\_19\_20). In questo modo è stata introdotta una valutazione dinamica delle politiche degli atenei nelle assunzioni degli anni precedenti. L'Università di Macerata ha ottenuto una percentuale di peso sul sistema

pari allo 0,34%, il peggior risultato di sempre, inferiore rispetto allo 0,39% del 2020, allo 0,37% del 2019, allo 0,48% del 2018, allo 0,45% del 2017 e molto distante rispetto allo 0,63% del 2016;

- il restante 20% è stato ripartito in base all'indicatore "Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari", introdotto dal D.M. 289/2021 in sostituzione del criterio dell'autonomia responsabile. L'Ateneo maceratese ha ottenuto una percentuale dello 0,54% a livello di sistema, di poco superiore allo 0,53% ottenuto nel 2020 applicando il vecchio criterio.

I risultati ottenuti su queste due ultime valutazioni hanno avuto complessivamente l'effetto di abbassare il peso dell'Ateneo sulla quota premiale allo 0,51%, contro lo 0,53% del 2019 e 2020 e lo 0,55% del 2018; il gap corrisponde ad una perdita potenziale di gettito FFO (senza cioè considerare gli effetti della clausola di salvaguardia) di oltre 440 mila euro. La percentuale calcolata è inoltre molto inferiore rispetto allo 0,61% del 2016, con ripercussioni negative in termini di FFO prospettico dato che, già dal 2020, sono cessati gli effetti dall'accordo di programma MUR-UNIMC post-sisma che ha garantito la percentuale di peso del 2016 fino al 2019.

Per l'esame delle altre misure previste dal D.M. 289/2021 si rimanda alla lettura del provvedimento.

In termini prettamente finanziari, la fine dell'accordo di programma ha fatto registrare per l'anno 2021 un maggior introito di oltre 1,13 milioni di euro, dovuto essenzialmente alla maggiore assegnazione legato alla VQR 2011/2014 e interamente determinato dalle maggiori risorse a livello di sistema per la quota premiale (+12,9%). Per lo stesso motivo cresce l'assegnazione per il nuovo indicatore relativo alla "riduzione dei divari", nonostante la diminuzione del peso percentuale a livello di sistema, mentre il forte ridimensionamento sul totale nazionale ha comportato una lieve diminuzione dell'assegnazione per le "politiche di reclutamento". Il tutto è illustrato dalla tabella seguente.

Componenti Quota Premiale	Fondi assegnati				Peso (%) sul sistema			
	2020	2021	variazione	var. %	2020	2021	var.	var. %
<b>VQR A</b>	€ 6.639.754,00	€ 7.584.638,00	€ 944.884,00	14,2%	0,58%	0,58%	0,00%	0,0%
<b>Politiche di Reclutamento</b>	€ 1.516.794,00	€ 1.498.219,00	-€ 18.575,00	-1,2%	0,39%	0,34%	-0,05%	-12,8%
- fino al 2020: "Valorizzazione autonomia responsabile" - dal 2021: "Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari"	€ 2.148.714,00	€ 2.353.754,00	€ 205.040,00	9,5%	0,56%	0,54%	-0,02%	-3,6%
<b>Totale Quota Premiale</b>	<b>€ 10.305.262,00</b>	<b>€ 11.436.611,00</b>	<b>€ 1.131.349,00</b>	<b>11,0%</b>	<b>0,53%</b>	<b>0,51%</b>	<b>-0,02%</b>	<b>-3,8%</b>

TABELLA 7.1 – EVOLUZIONE DELLA QUOTA PREMIALE DEL FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO FFO PER GLI ANNI 2020 E 2021.

Il D.M. n. 1059/2021 ha assegnato all'Università di Macerata oltre **38,6 milioni di euro** a titolo di quota base, premiale, intervento perequativo e piani straordinari docenti (contro i 36,5 del 2020, 36 del 2019, 35,7 del 2018 e 36,1 del 2017), a cui si sommano 554 mila euro per compensazione da *no tax area* (contro i 533 del 2020, i 449 del 2019 e i 530 mila nel 2018), per un totale di oltre **39,2 milioni di euro** (37,4 nel 2020, 36,4 nel 2019 e 36,2 nel 2018).

L'assegnazione FFO 2021 (senza incremento di *no tax area* e senza compensazione degli scatti stipendiali dei docenti) è stata superiore di oltre 1,5 milioni di euro rispetto alle previsioni contenute nel bilancio di previsione per il 2021.

Con riguardo alle **tasse e contributi per i corsi di laurea**, i ricavi stimati si attestano poco sotto i 7,5 milioni di euro, in lieve aumento rispetto a quelli registrati nel triennio 2018/2020, ma ancora sotto all'ammontare 2017 pari a poco più di 8 milioni di euro. L'aumento dei ricavi è in parte giustificato dal fatto che la contribuzione



studentesca non incorpora più le agevolazioni concesse agli studenti in conseguenza dell'applicazione dell'accordo di programma prima citato, sia in termini di minori importi da versare, sia in termini di rinvii dei pagamenti. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, occorre evidenziare che i 7,5 milioni di euro annoverano gli incassi 2021 (a.a. 2020/2021) e una prima stima dei ricavi di competenza 2021 relativi all'a.a. 2021/2022 (ottenuta calcolando all'incirca i 3/12 della contribuzione studentesca complessiva, riferita agli iscritti all'a.a. 2021/2022 a fine novembre 2021: infatti, le tasse e i contributi a.a. 2021/2022, già personalizzati in base al nuovo sistema ex L. 262/2016, come riformulato dall'art. 236 del D.L. 34/2020 e dal conseguente D.M. 234/2020, nonché dall'art. 1, comma 518, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 – legge di bilancio 2021 – e dal conseguente D.M. 1014/2021, verranno versati solo nel 2022, secondo quanto deciso dal CdA).

Le **tasse e i contributi per master, scuole di specializzazione, dottorati, ecc.** appaiono in ulteriore calo rispetto al 2019 e 2020, attestandosi a poco più di 1,7 milioni di euro contro i quasi 2,2 milioni di euro del 2020 e i poco più di 3 del 2019 (quando era stata attivata la precedente edizione dei corsi di specializzazione per il sostegno didattico agli alunni con disabilità nella Scuola dell'Infanzia, Primaria, Secondaria di I e II grado). Le cause sono da ricercare nelle ripercussioni della crisi pandemica in atto sull'attivazione dei corsi e nel ridimensionamento delle nuove edizioni dei corsi di specializzazione per il sostegno.

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

PRINCIPALI MACROVOCI DI COSTO (migliaia di euro)	2017	2018	2019	2020	2021 dati al 24/1/2022
Costo del personale docente e ricercatore di ruolo (oneri c.a. compresi)	21.367	21.944	22.817	22.683	22.873
Costo del personale dirigente e T.A. di ruolo (oneri c.a. compresi)	11.272	11.475	11.620	11.858	11.868
Costi sostegno agli studenti	3.414	4.282	4.338	4.085	3.797
Acquisto servizi, collaborazioni tecnico-gestionali, libri e altri beni	5.026	5.587	5.567	4.427	4.840
Costi godimento beni di terzi	735	757	871	827	838
<b>TOTALE</b>	<b>41.814</b>	<b>44.045</b>	<b>45.213</b>	<b>43.880</b>	<b>44.216</b>

FIGURA 6.2 – PRINCIPALI MACROVOCI DI COSTO DELL'ATENEO PER L'ANNO 2021. FONTE: BILANCIO UNICO DI ESERCIZIO 2017-2020, DATI DA UGOV/ESSE3 PER IL 2021

Il **costo del personale docente e ricercatore di ruolo** (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione) appare in linea rispetto al 2019 e al 2020, assestandosi intorno ai 22,8 milioni di euro. La spesa per assegni fissi scende a quasi 20,2 milioni di euro rispetto ai 20,6 milioni registrata nel 2020; salgono invece gli oneri per altre competenze (+67 mila euro, connessi anche al riconoscimento degli scatti stipendiali), per gli arretrati (+66 mila euro) e, soprattutto, per i ricercatori a tempo determinato (in massima parte cofinanziati), che passano da 1,28 a 1,7 milioni di euro (+420 mila euro).

Il **costo del personale dirigente e PTA di ruolo** (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione) risulta sostanzialmente stabile, attestandosi intorno agli 11,85 milioni di euro.

Nella lettura dei dati di costo del personale docente e PTA bisogna però considerare che debbono ancora essere effettuate importanti registrazioni che contribuiranno ad innalzare ulteriormente il costo del personale, riguardanti, ad es., gli accantonamenti per docenza a contratto e per supplenze di diversi Dipartimenti, nonché diversi accantonamenti sui fondi vari, compresi quelli dell'accessorio B-C-D ed EP.

Gli oneri per il **sostegno agli studenti**, passati nel 2019 a oltre 4,3 milioni di euro (in linea con le risultanze 2018), nel 2020 scendono a circa 4,1 milioni di euro e nel 2021 a 3,8 milioni. La riduzione sembra essere imputabile alla minore spesa per le borse di studio ERASMUS, per il tutorato, per la mobilità dei dottorati di ricerca, attività sportive e altri interventi a favore degli studenti (iniziative ancora penalizzate dalla crisi pandemica), a cui si sono contrapposti gli aumenti per i part-time e per altre borse di studio.

I costi per l'**acquisto di beni e servizi** risultano in crescita di circa 413 mila euro rispetto al 2020, dopo essere scesi di oltre 1,4 milioni di euro rispetto al 2019, attestandosi sui 4,84 milioni di euro. Le cause sembrano risiedere soprattutto nell'aumento dei costi per acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali (+350 mila euro).

I **costi per il godimento di beni di terzi** sono stabili intorno agli 838 mila euro. Tra di essi si registrano i canoni licenze software CINECA e, soprattutto, gli oneri per i canoni di locazione dei nuovi locali dove attualmente si svolge quella parte di attività istituzionale che non è più possibile condurre negli spazi di proprietà danneggiati dal sisma. Per tali spese la Regione Marche sta effettuando i relativi rimborsi in base all'ordinanza n. 460/2017.

Con riferimento al **collegamento tra obiettivi operativi e budget 2021**, ad oggi può essere condotta solo un'analisi di massima dell'utilizzo degli stanziamenti assegnati nel budget 2021 e correlati agli obiettivi, in quanto l'Ateneo non dispone ancora di sistemi e procedure a ciò finalizzati e, come più volte detto, sono ancora in corso le operazioni contabili di assestamento e di chiusura.

Con nota prot. n. 44013 del 17 dicembre 2020 l'Area Risorse Umane – Ufficio PTA, ha fornito alle strutture un foglio EXCEL contenente la scheda da utilizzare per sottoporre agli Organi di governo le proposte di obiettivi operativi (coerenti con quelli strategici del piano strategico 2019/2022) da inserire nel Piano triennale della Performance.

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

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

Terminato l'esercizio 2021, l'Ufficio Ciclo passivo, fisco e tributi dell'Area Risorse finanziarie ha condotto un'analisi dei progetti contabili e delle singole voci di costo utilizzati per il conseguimento degli obiettivi operativi approvati dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle eventuali rimodulazioni intervenute in corso d'anno. L'ufficio ha quindi predisposto il seguente prospetto, che mette a confronto il budget richiesto per il raggiungimento degli obiettivi operativi e la spesa effettivamente sostenuta, da cui emerge che le strutture, pur operando nelle difficoltà connesse alla gestione della crisi pandemica, hanno comunque portato avanti gli iter procedurali e amministrativi e hanno speso buona parte delle somme a disposizione.

Obiettivo strategico	Obiettivo di processo	Descrizione	Resp. Ob. di processo	Obiettivo operativo	U.O. Resp. Ob. Operativo	Risorse 2021	Spesa sostenuta 2021 (scritture normali)
Razionalizzare i processi e migliorare la comunicazione interna	UBUDGET	Gestione integrata in UGOV del bilancio unico di previsione di Ateneo	ARF				
				-Predisposizione ambiente, -Confronto funzionalità con processo di budget dell'ateneo, -Configurazioni anagrafiche, profilazioni, relazioni, -personalizzazione interfaccia, -formazione ristretta al gruppo di lavoro e formazione frontale agli utenti del processo di budget	ARF	€ 34.000,00	€ 16.125,00
Razionalizzare i processi e migliorare la comunicazione interna	PagoPA	Aumentare l'utilizzo della Piattaforma nazionale PagoPA	ARF				
				-Input a tutte le strutture di Ateneo per favorire la ulteriore diffusione di PagoPA, -miglioramento dell'interfaccia del portale di Ateneo, mediante la predisposizione di modelli di pagamenti mirati per esigenze specifiche	ARF	€ 8.000,00	€ 4.636,00
Favorire la coesione organizzativa e l'orientamento al risultato	Identità digitali di Ateneo (I.A.M.)	Acquisizione servizio per la realizzazione di una nuova infrastruttura di autenticazione e Single Sign On (SSO) in hosting presso Cineca e l'attivazione del Gateway SPID	CSIA				
				Coordinamento e supporto tecnico alla migrazione delle identità digitali DSA	CSIA	€ 120.000,00	€ 0,00
Porre lo studente al centro delle politiche di ateneo	Inclusione 3.0	Testi e documenti in formato accessibile	CASB				
				Implementazione di un servizio self-service che permetta di convertire file in formato alternativo multimediale (audiolibri in formato MP3 e DAISY, ebook in formato EPUB, EPUB3 e Mobi e digital Braille) e documenti inaccessibili, quali file immagine in formato PDF, JPG e presentazioni in formato Microsoft Power Point in formati più accessibili e semplificati.	CASB	€ 3.000,00	€ 3.000,00
Porre lo studente al centro delle politiche di ateneo	Biblioteca digitale	Ampliamento offerta e-book e predisposizione di strumenti idonei alla fruizione di libri elettronici	CASB				
				Piano di ampliamento dell'offerta di manuali, libri di testo e di consultazione in formato e-book da mettere a disposizione degli studenti date le caratteristiche di facilità di fruizione e di disponibilità. Predisposizione di strumenti idonei alla fruizione dei libri elettronici nel discovery tool di ATeneo Querit	CASB	€ 20.000,00	€ 0,00
Porre lo studente al centro delle politiche dell'Ateneo	Intervento presso sede di Giurisprudenza		ATI				
				Intervento di riparazione sede di Giurisprudenza	ATI	€ 4.802.883,00	€ 19.032,00
Porre lo studente al centro delle politiche dell'Ateneo	nuovo "Polo sportivo ricreativo"		ATI				
				Avvio lavori di edificazione del nuovo "Polo sportivo ricreativo"	ATI	€ 1.000.000,00	€ 0,00
Porre lo studente al centro delle politiche dell'Ateneo	Opere Polo Bertelli		ATI				
				Ampliamento Polo Bertelli	ATI	risorse già stanziati nei precedenti esercizi € 403.875,00	
Porre lo studente al centro delle politiche	Villa Lauri		ATI				
				Completamento lavori e entrata in esercizio	ATI	€ 350.000,00	€ 350.000,00
<b>TOTALE</b>						<b>€ 6.337.883,00</b>	<b>€ 796.668,00</b>

## 8. Risultati in materia di Trasparenza e integrità

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

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

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

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

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

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

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

Nello specifico, anche nell’anno 2021 è stato effettuato il controllo periodico dei contenuti pubblicati nella sezione “Amministrazione trasparente” per verificare il rispetto dei criteri di completezza e aggiornamento delle varie sottosezioni rispetto a quanto contenuto nelle Linee guida pubblicate dall’ANAC con delibera n. 1310 del 2016.

Particolare attenzione viene posta in ordine alla pubblicazione dei dati e dei documenti in un formato di tipo aperto, come espressamente richiesto ai sensi dell’articolo 7 del d.lgs. 33/2013: la progressiva digitalizzazione degli atti e dei flussi procedurali dell’Ateneo costituisce un importante fattore di semplificazione riguardo tale profilo e agevola l’attività di pubblicazione dei vari Responsabili delle sottosezioni.

Nell'ambito del controllo annuale compiuto dal Nucleo di Valutazione d'Ateneo in ordine all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l'organo, anche per l'anno 2021, ha attestato che l'Ateneo ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" nonché la veridicità e l'attendibilità dei contenuti pubblicati nel sito dell'amministrazione.

Infine, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023 ha previsto un coinvolgimento attivo dei c.d. Referenti del RPCT, vale a dire i Responsabili delle strutture, il Responsabile per la transizione digitale e il Responsabile della protezione dei dati, a cui sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione. A tal fine i Referenti sono chiamati a redigere periodicamente una Relazione in ordine allo stato di attuazione del PTPCT, sulla base della apposita modulistica allegata al medesimo Piano.

## 9. Pari opportunità e primo bilancio di genere

*(a cura della Delegata Prof.ssa Natascia Mattucci)*

Nel corso dell'anno 2021 l'Ateneo ha adottato il nuovo Piano di azioni positive per il triennio 2021-2023, approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 29 ottobre 2021, previa deliberazione del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università di Macerata: il Piano in parola rappresenta un documento programmatico all'interno del quale è puntualmente delineata la strategia d'Ateneo in materia di pari opportunità.

Nella sua attività di promozione e verifica delle attività già avviate nei suoi ambiti di competenza, il CUG ha riscontrato un impiego crescente del servizio di consulenza psicologica per gli studenti, servizio implementato nel corrente anno e riarticolato nella forma del "benessere integrato", con la previsione di un'attività di life coaching per gli studenti. Il 2021 ha visto il CUG essere promotore, all'interno della rete regionale MarCUG, di due webinar: uno sul contrasto alla violenza di genere e sui servizi messi in campo dalla regione Marche (marzo 2021) e un secondo dedicato a disconnessione e smart working nell'emergenza (dicembre 2021). A queste attività si aggiungono nel gennaio 2021 l'ultima parte del corso "Genere, politica, istituzioni" co-organizzato con il dipartimento SPOCRI nell'ambito dell'approccio di genere nella ricerca, didattica e nell'attività pubblica, che sarà riproposto annualmente alla luce dell'ottimo riscontro ottenuto anche nell'edizione on line; da segnalare l'approvazione delle linee guida in materia di carriera alias, la collaborazione con la SIS, società italiana delle storiche, attraverso il cofinanziamento di iscrizioni da parte di studenti Unimc alle attività di alta formazione della scuola estiva. Da ultimo, da segnalare l'attiva partecipazione di UniMC, attraverso la presidente CUG/delegata rettorale, al Comitato di Presidenza della Conferenza nazionale degli organismi di parità universitaria ([http://www.cpouniversita.it/?page\\_id=4](http://www.cpouniversita.it/?page_id=4)) con partecipazione mensile ai consigli e ai lavori della conferenza. Nel mese di novembre 2021 la presidente CUG Unimc è stata rieletta nel Comitato di Presidenza nell'ambito della conferenza annuale tenutasi presso l'Università del Salento. Inoltre, la delegata alle pari opportunità e politiche uguaglianza, unitamente a un gruppo nominato con d.r. n. 126 del 14 aprile 2021, ha predisposto un documento di programmazione comprensivo di azioni e risorse denominato Piano di uguaglianza di genere o Gep (Gender equality plan) 2021-2024. Il

suddetto piano, redatto secondo le linee guida della Crui e della Commissione europea, avrà durata triennale e si occuperà di equilibrio vita-lavoro per i lavoratori Unimc, di governance e carriere, contrasto alla violenza di genere, molestie e discriminazioni, sensibilizzazione all'uguaglianza di genere nella ricerca e nella didattica. Il Gep prevede la prossima adozione del bilancio di genere da parte dell'Ateneo maceratese.

## 10. Conclusioni

Come è stato ripetutamente detto, l'analisi degli obiettivi dell'anno 2021 non può non essere letta alla luce della grave emergenza indotta dalla pandemia COVID-19. In più parti della presente relazione si è parlato come già avvenuto nel corso dell'anno 2020 di svolta, rottura o ripensamento degli assetti e delle attività programmate a voler sottolineare la dimensione straordinaria ed epocale degli sconvolgimenti causati dalla pandemia.

Passata la prima fase, in cui le energie dell'Ateneo sono state quasi completamente assorbite dalla gestione delle problematiche emergenziali, l'orizzonte di programmazione si è via via allungato e, sulla stregua anche dell'aggiornamento del Piano Strategico, l'attenzione dell'intera organizzazione si è concentrata sull'esigenza di ripensare l'Università "oltre la pandemia".

La risposta alle minacce rilevanti indotte dalla crisi pandemica è stata pienamente fornita da tutti i diversi livelli e strutture dell'Ateneo con abnegazione e spirito di piena collaborazione. I risultati raggiunti sono complessivamente positivi e rilevano, rispetto agli interventi programmati, un discreto livello di flessibilità e adeguamento ai cambiamenti continui nonché alle sollecitazioni imposte da un contesto esterno in continuo movimento che ha visto mettere in discussione se non sconvolgere schemi, certezze ed esperienze consolidate.

Sussistono margini di miglioramento importanti da perseguire soprattutto nella fase del ciclo che riguarda l'individuazione degli obiettivi e la scelta degli indicatori. Dopo anni di particolare cura ed attenzione, sembra riscontrarsi un allentamento della tensione e una sorta di tendenza delle strutture a riproporre obiettivi di tipo adempimentale non sempre raccordati ed integrati in una logica ampia e strategica. Concorrono probabilmente ad aumentare questo rischio le difficoltà di contesto di cui si è detto che hanno fatto crescere i timori e le ansie da performance ed anche alcune soluzioni normative che enfatizzando l'importanza della valutazione a fini di progressione di carriera, hanno finito per irrigidire le posizioni degli attori del processo nella fase centrale della contrattazione degli obiettivi.

Alcune indicazioni emergenti dalla customer richiedono una presa in carico da parte dell'Ateneo e dei prossimi cicli performance. In particolare occorrerà attenzionare il processo annuale di aggiornamento del Sistema di valutazione per affinarne gli elementi di condivisione e di raccolta proposte di miglioramento.

Analogamente per quanto riguarda il processo di identificazione e scelta degli obiettivi da perseguire e l'efficacia degli steps di monitoraggio ed eventuale rimodulazione previsti.

La riunione all'interno del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) anche della dimensione formativa offre l'opportunità di prevedere specifiche sessioni formative riferite a particolari fasi e procedure della vita dell'Ateneo avvalendosi anche degli strumenti convenzionalmente acquisiti come i corsi e le comunità professionali proposte da COINFO.

In particolare, dopo l'introduzione avvenuta ormai da qualche anno nel ciclo della performance e nel relativo Sistema di valutazione dell'elemento "Customer", si ritiene necessario rafforzare in modo peculiare i processi

formativi e di aggiornamento del personale operante nelle strutture più direttamente sottoposte a tale indagine.