



**Università
degli Studi
di Ferrara**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

2021

approvata dal Consiglio di Amministrazione

del 31 maggio 2022

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI	5
CONTESTO DI RIFERIMENTO	5
MONITORAGGIO PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	10
MONITORAGGIO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE.....	10
STATO DELLE RISORSE - L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE.....	11
FOCUS RISORSE UMANE	13
FOCUS RISORSE ECONOMICO PATRIMONIALI	16
3. PERFORMANCE ISTITUZIONALE: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	18
INDICATORI DI SISTEMA.....	21
FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO	21
FACOLTA' ASSUNZIONALI (PUNTI ORGANICO) 2021	22
RISULTATI DELLA RICERCA.....	23
4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	25
OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	25
ESITI DEL CONTROLLO DI GESTIONE	26
5. PERFORMANCE INDIVIDUALE: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	27
COMPORAMENTI.....	28
OBIETTIVI INDIVIDUALI	33
MONITORAGGIO INTERMEDIO.....	33
MISURAZIONE E VALUTAZIONE FINALE.....	33
COINVOLGIMENTO UTENTI	34
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RIFERITA AI RISULTATI DI CUSTOMER SATISFACTION (peso 5% per tutto il personale)	40
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	40
7. AREE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	41
VALUTAZIONE COMPORAMENTI	41
VALUTAZIONE RISULTATI (OBIETTIVI).....	41
COLLEGAMENTO OBIETTIVI E RISORSE.....	41
9. CONCLUSIONI	41

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla Performance è il documento previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e ss.mm.ii., che all'art. 10 comma 1 dispone che al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno, entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

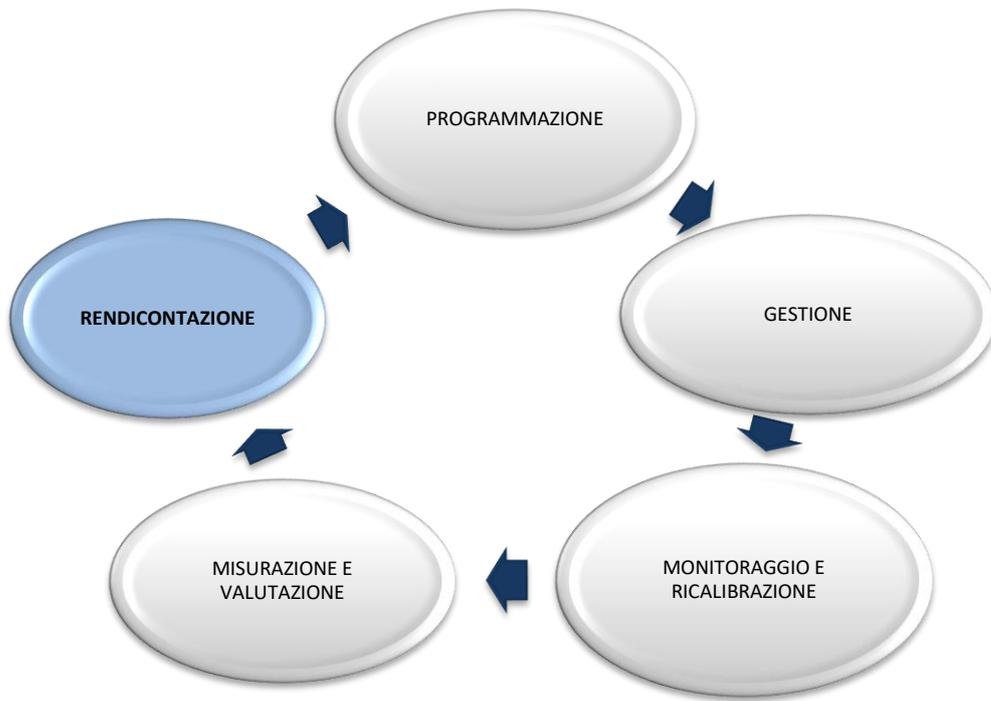
La Relazione sulla Performance illustra pertanto i risultati raggiunti rispetto a quanto programmato attraverso il Piano Integrato e fornisce agli interessati un accesso trasparente alle attività dell'Ateneo. La sua principale finalità è quella di illustrare ai cittadini e a tutti gli stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti al termine del ciclo della performance, ispirandosi ai principi di trasparenza, comprensibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, coerenza interna ed esterna e partecipazione.

La Relazione annuale sulla performance è inoltre uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance.

Per redigere la presente Relazione sono state prese consultate, sintetizzate, integrate ove compatibili per le università, le disposizioni contenute:

- nelle Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane - luglio 2015;
- nella Nota di indirizzo ANVUR per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 – dicembre 2017;
- nelle Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane – gennaio 2019;
- nelle Linee guida Dipartimento della Funzione Pubblica per il Piano della performance Ministeri N.1 – giugno 2017;
- nelle Linee guida Dipartimento della Funzione Pubblica per il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Ministeri N.2 – dicembre 2017;
- Linee guida Dipartimento della Funzione Pubblica per la Relazione annuale sulla performance N.3 – novembre 2018;
- Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche N.4 – novembre 2019;
- nelle Linee Guida Dipartimento della Funzione Pubblica per la misurazione e valutazione della performance individuale N.5 – dicembre 2019;
- nelle Relazioni del Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Ferrara.

Figura 1 - ciclo della performance



2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'**emergenza sanitaria** ha provocato cambiamenti veloci in Unife così come nell'intera società.

Nel corso del 2021 si sono resi necessari adattamenti per far fronte alla contingenza e per rispondere alle esigenze del mutato contesto.

In particolare il 2021 è stato caratterizzato dal perdurare dell'emergenza sanitaria e al contempo da un lento ritorno ad una nuova "normalità", grazie alla scoperta dei **vaccini**.

In attuazione di quanto disposto dal D.L. 6 agosto 2021, n.111 e dalla Circolare MUR del 31 agosto 2021, a partire dal 1 settembre, per prevenire il contagio da SARS-CoV-2, tutto il personale universitario deve possedere e, quando accede ai locali dell'Ateneo, è tenuto a esibire la certificazione verde COVID-19, il c.d. "**Green Pass**". Nel corso del 2022 si assisterà alla sospensione del personale non dotato di tale certificazione. Con circolare del 1 settembre per data attuazione alle indicazioni del MUR il Rettore Zauli ha impartito le disposizioni per la verifica del possesso del Green Pass e le regole interne per prevenire il contagio da SARS-CoV-2.

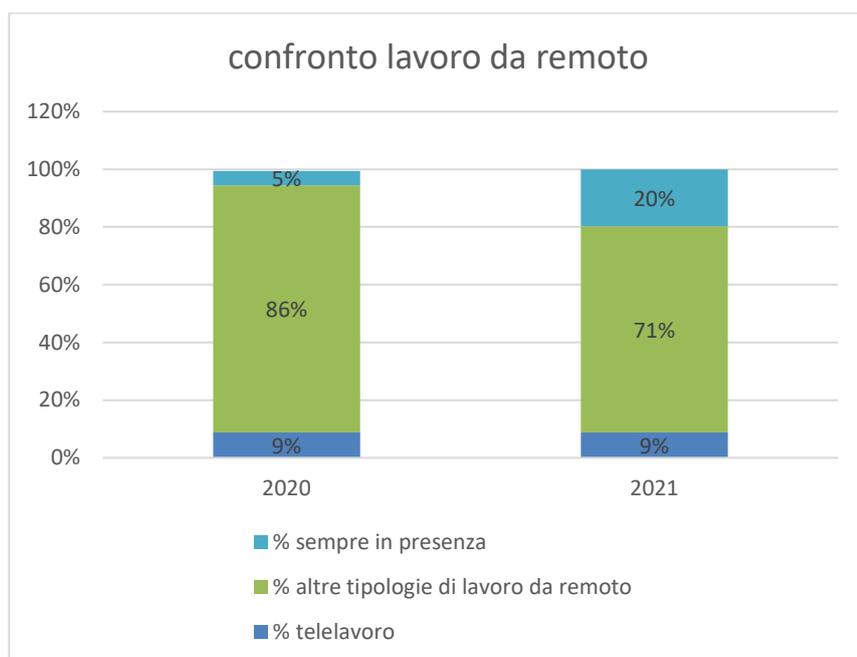
Con DM dell'8 ottobre 2021 è stato disposto il **rientro dallo smart working**, a partire dal 15 ottobre, dei lavoratori impegnati in attività di sportello e di ricevimento degli utenti e di chi presta attività nei settori per l'erogazione di servizi all'utenza.

n. unità di PTA posti in quarantena 2021	n. giornate assenza per quarantena PTA 2021
36	526

Il 24 novembre 2021 gli scienziati sudafricani identificano la comparsa della variante Omicron, in grado di diffondersi molto più rapidamente e di causare quindi ulteriori aumenti di contagi. I Ministri Orlando e Brunetta, tramite una circolare, invitano le amministrazioni pubbliche e i datori di lavoro privati a usare pienamente tutti gli schemi di **lavoro agile** già presenti all'interno delle rispettive regolazioni contrattuali e normative.

L'immagine che segue mostra lo stato del lavoro da remoto in Unife nel 2020 e nel 2021, a seguito di queste disposizioni, in parte contrastanti.

Figura 1 - situazione lavoratori da remoto al 31/12



A fine anno il 71% del personale lavora da remoto in media 2,2 gg a settimana. Tale percentuale comprende anche i lavoratori fragili che lavorano da casa 5gg su 5.

Il n. di giorni medi a settimana di lavoro da remoto si assesta in 2,2, dato che coincide con il valore indicato come sostenibile dai Responsabili di struttura.

Figura 2 - n. giorni medi a settimana di lavoro da remoto (Fonte indagine "Gli impatti del lavoro agile" condotta in collaborazione con il Politecnico di Milano)

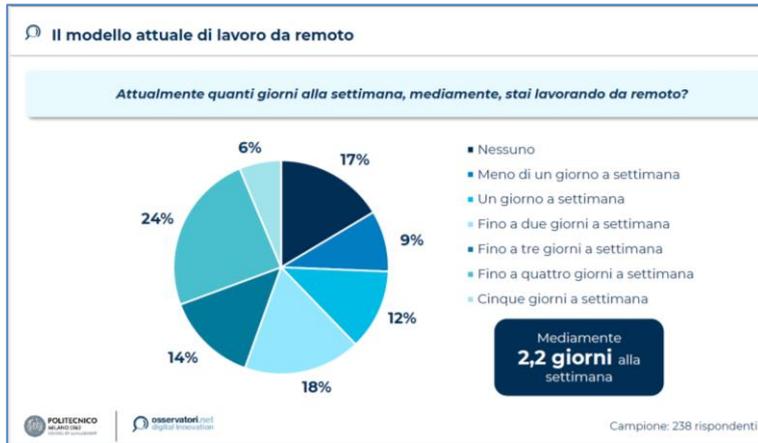
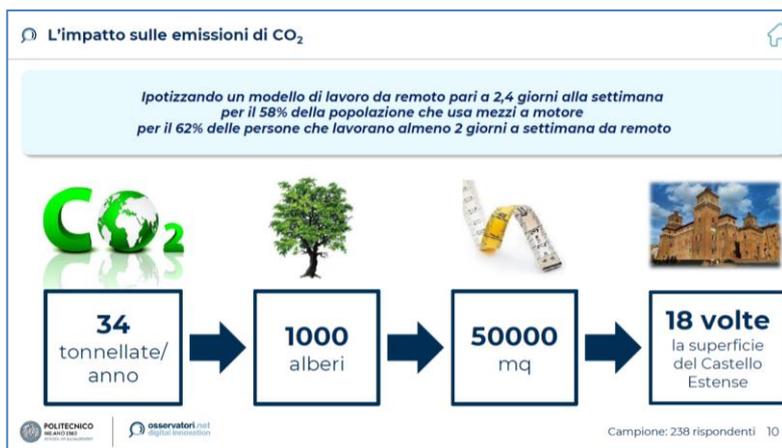


Figura 3 - n. giorni di lavoro da remoto sostenibili dal punto di vista dei Responsabili (Fonte indagine "Gli impatti del lavoro agile" condotta in collaborazione con il Politecnico di Milano)



L'immagine che segue ipotizza la riduzione di emissioni di CO₂ che si otterrebbero con un modello di lavoro da remoto pari a 2,4 gg a settimana per il 58% della popolazione che usa mezzi a motore o per un modello di lavoro da remoto pari a 2 gg a settimana per il 62% della popolazione.

Figura 4 - impatto ambientale del lavoro da remoto (Fonte indagine "Gli impatti del lavoro agile" condotta in collaborazione con il Politecnico di Milano)



La crisi sanitaria e la conseguente crisi economica hanno inoltre cambiato il paradigma dell'Unione Europea che ha messo a disposizione degli Stati membri strumenti e risorse straordinarie. Tali finanziamenti (**Next Generation EU**) costituiscono una leva per i ristori e la ripresa ma anche un massiccio incentivo per la trasformazione verso una società più sostenibile, attenta al clima, più digitale, più equa e solidale. In questo contesto si inserisce Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (**PNRR**), lo strumento che traccia gli obiettivi, le riforme e gli investimenti che l'Italia intende realizzare grazie all'utilizzo dei fondi europei. La missione "Istruzione e Ricerca" è una delle aree tematiche di intervento.

Il 28 dicembre 2021 il Ministero dell'Università e della Ricerca emana l'avviso 3264 per la presentazione di proposte progettuali per "Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca" da finanziare nell'ambito del PNRR Missione 4, "Istruzione e Ricerca" - Componente 2, "Dalla ricerca all'impresa" - Linea di investimento 3.1, "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione", finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU e l'avviso n. 3265 per la concessione di finanziamenti destinati alla realizzazione o ammodernamento di Infrastrutture tecnologiche di innovazione.

Considerato lo scadere del mandato del Rettore Zauli e l'**insediamento di una nuova governance**, nel 2021 si è ritenuto opportuno procedere con la predisposizione di un innovativo documento di programmazione strategica, dal profilo istituzionale e non politico, denominato "**Patto Progettuale**". Il Patto Progettuale rappresenta uno strumento istituzionale e trasversale di programmazione strategica 2021 (scenario Covid19) e per il triennio 2022/2024 (scenario post-Covid19). Il documento contiene inoltre le condizioni abilitanti, ovvero i fattori in presenza dei quali aumenta la probabilità di conseguimento degli obiettivi strategici, ai quali andranno poi associati i relativi riflessi previsionali economico finanziari, secondo una metodologia di coerenza programmatica orizzontale (o "integrazione programmatica").

Il percorso di predisposizione del Patto Progettuale si è svolto da settembre 2020 a febbraio 2021, con la partecipazione delle figure istituzionali di seguito elencate:

- Direttori/Direttrici di Dipartimento
- Coordinatore del Presidio della Qualità
- Presidente del Consiglio della Ricerca
- Direttore Generale
- Dirigenti
- Rappresentante del PTA in Senato Accademico
- Presidente del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo

L'approvazione formale del Patto Progettuale è avvenuta nelle sedute degli Organi Accademici del mese di maggio 2021.

Il 7 luglio 2021 è stata eletta nuova Rettrice la Prof.ssa **Laura Ramaciotti**.

Nel corso del 2021 anche la programmazione di sistema (**PRO3**) ha subito una parziale modifica: in particolare si è interrotta con un anno di anticipo la programmazione 2019-2021 e con il DM 25 marzo 2021, n.289 sono state emanate le linee generali d'indirizzo per la programmazione delle Università del triennio 2021 -2023. La tabella che segue illustra il raggiungimento al 100% degli obiettivi relativi alla programmazione 2019-2021.

Tabella 1 - risultati programmazione triennale 2019-2021

Obiettivo E: POLITICHE DI RECLUTAMENTO				
Azione – c) Reclutamento di giovani ricercatori	Indicatore - Proporzione di ricercatori di cui all'articolo 24. comma 3. lettere a) e b) sul totale dei docenti	Target 2021 – 0,167	Risultato raggiunto – 0,233	Grado raggiungimento obiettivo – 100%
Azione – d) Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo	Indicatore - Risorse per la formazione del personale TA	Target 2021 – 88.000 €	Risultato raggiunto – 100.457 €	Grado raggiungimento obiettivo -100%

Per quel che riguarda il nuovo ciclo di programmazione 2021-2023, l'Ateneo ha presentato il proprio programma scegliendo i seguenti obiettivi, azioni, indicatori e target:

Tabella 2 - obiettivi e target programmazione triennale 2021-2023

Obiettivo di cui all'art. 3 - C Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze		
Azione - C.2 Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle caratteristiche della popolazione studentesca	Indicatore - b) Rapporto studenti regolari/docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto	Target 2023 – 31,00
Azione - C.3 Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e la disabilità	Indicatore - g) Proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall'Ateneo	Target 2023 – 0,024

Obiettivo di cui all'art. 4 - E Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università		
Azione - E.1 Reclutamento di giovani ricercatori (ricercatori a tempo determinato ai sensi della l. 240/2010)	Indicatore - b) Proporzione dei ricercatori di cui all'art. 24, co. 3, lett. a) e b), sul totale dei docenti di ruolo	Target 2023 – 0,23

art. 24, co. 3, lett. a) e b), assegnisti e borse di dottorato		
Azione - E.3 Sviluppo organizzativo anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile	Indicatore - h) Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo (*)	Target 2023 – 250,00

Le risorse potenziali assegnate provvisoriamente all'Ateneo per il triennio 2021-2023 ammontano a:

- 2.981.634 € per il raggiungimento dei target dell'obiettivo C Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze;
- 2.272.315 € per il raggiungimento dei target dell'obiettivo E Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università.

MONITORAGGIO PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

L'attività di monitoraggio, semestrale e annuale, finalizzata alla verifica dell'attuazione delle misure programmate all'interno del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2021-23 ha evidenziato, anche in relazione all'anno 2021, un ottimo livello di attuazione, pur persistendo le difficoltà organizzative legate all'emergenza epidemiologica dovuta alla diffusione del Covid-19, tutt'ora in corso. Anche durante la prima metà del 2021, si è reso infatti necessario riorganizzare molte delle attività amministrative in modalità agile/a distanza. Le misure di prevenzione individuate sono comunque state nella gran parte attuate grazie alla efficace azione di coordinamento ed alla disponibilità e collaborazione dei dirigenti e funzionari, alla qualità delle relazioni, anche informali, e alla capacità di integrare competenze diverse in gruppi di lavoro già formalizzati e che utilizzano forme comunicative risolutive. Tra i fattori che hanno favorito il buon funzionamento del sistema è possibile ricomprendere lo sforzo di sensibilizzazione compiuto nell'ambito dei gruppi di lavoro in materia di anticorruzione e di trasparenza, coordinati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT); in tali sedi, e non solo, si è mirato all'accrescimento della consapevolezza in relazione al valore delle misure di prevenzione della corruzione e alla rilevanza degli adempimenti connessi.

Delle risultanze del monitoraggio sull'attuazione delle misure poste in essere nell'anno 2021 viene dato conto sia all'interno della relazione annuale del RPCT che nel PTPCT 2022-24.

L'attuazione degli obblighi di trasparenza è oggetto di uno specifico monitoraggio quadrimestrale.

MONITORAGGIO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Le azioni programmate nel Piano delle Azioni positivi per l'anno 2021 erano 22. Di queste:

- 6 sono state realizzate e si sono concluse
- 4 sono state realizzati e sono tuttora in essere
- 12 non si sono potute realizzare per le motivazioni di seguito descritte:
 - a) eventi che non si sono potuti realizzare in quanto le regole imposte dalla gestione della pandemia da Covid 19 lo hanno impedito;
 - b) il monitoraggio dell'applicazione della normativa da parte del personale tecnico-amministrativo, docente, ricercatore e comunità studentesca, in programma nell'ottica della prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo e di studio avrebbe avuto un impatto molto stressante sugli uffici già provati dalle assenze causate per quarantena o malattia ed è quindi stato cancellato.
 - c) l'indagine sul benessere organizzativo è stata rimandata al 2022,
 - d) altri 4 progetti non si sono realizzati o perché troppo onerosi o perché realizzati da altre strutture.

La promozione diversity management (valorizzare la diversità: genere, età, disabilità ecc.) iniziata nel 2020 è proseguita nel 2021 ed è tuttora in corso.

Per quanto riguarda l'obiettivo "Formare, informare e sensibilizzare sul sistema di tutela e di garanzie dell'Ateneo", è stato predisposto un modulo e-learning su Unifisicura che ancora non è fruibile per problemi tecnici della piattaforma.

STATO DELLE RISORSE - L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

Di seguito viene proposto un quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione.

STUDENTESSE E STUDENTI

26.998 iscritti aa 2020/2021 di cui 15.473 F

1188 studenti internazionali iscritti

425 studenti internazionali provenienti dall'estero per periodi di scambi (aa.2019/20 pre-pandemia)

307 studenti Unife che anno svolto periodo di studio all'estero (aa.2019/20 pre-pandemia)

81% studenti provenienti da fuori provincia

(DATI RIFERITI ALL'A.A. 2020/2021)

CORSI

67 lauree e lauree magistrali

19 programmi studio a doppio titolo

15 dottorati di ricerca di cui 6 internazionali

20 master, di cui 9 di I livello e 11 di II livello

6 corsi di perfezionamento

5 corsi di formazione

31 scuole di specializzazione sanitarie accreditate, di cui 28 mediche e 3 non mediche

1 scuola di specializzazione area Beni Culturali

STRUTTURE

13 Dipartimenti

37 Centri di Ricerca

4 laboratori Tecnopolo

PERSONALE

690 professori e ricercatori

512 unità di personale di cui **70** tecnici

359 dottorandi

174 assegnisti

RICERCA

65 internazionali ed europei* (di cui 46 Horizon 2020, inclusi 4 ERC e 15 MSCA)

46 nazionali**

68 regionali (fondi strutturali europei SIE)**

207 di Ateneo**

PRODOTTI DELLA RICERCA

81k+pubblicazioni**

74 brevetti (attivi al 31.12.2020)

30 spin off

* DAL 2014

** IN CORSO AL 31.12.2020

UNIFE DIGITALE

Oltre 350 punti di accesso alla rete wifi Unife

Oltre 8.000 utenti giornalieri alla rete wifi Unife

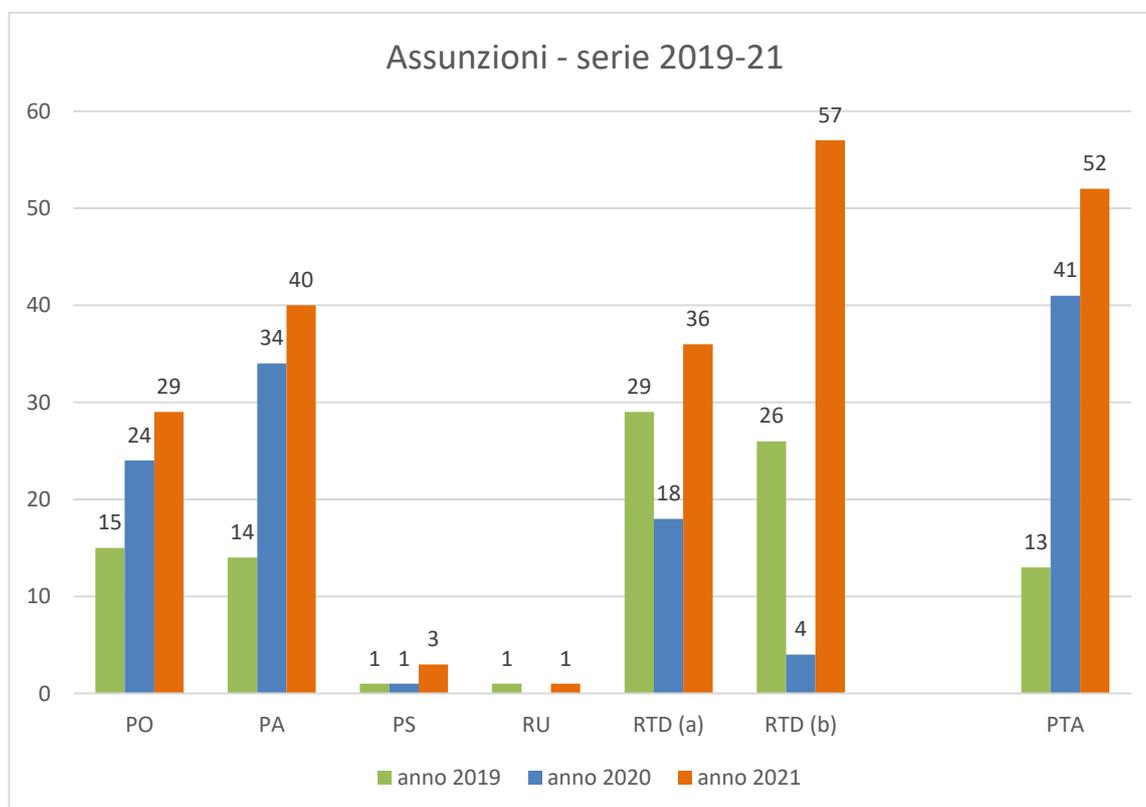
75 progetti di semplificazione

1 piattaforma di help online per studenti

FOCUS RISORSE UMANE

Nel corso del 2020 per fronteggiare l'emergenza Coronavirus sono stati sospesi tutti concorsi pubblici su tutto il territorio nazionale, tranne alcune eccezioni. Le assunzioni hanno quindi subito un brusco calo fino al 2021 quando è stato emanato il nuovo Protocollo di svolgimento dei concorsi pubblici di cui all'articolo 1, comma 10, lettera z), del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 gennaio 2021.

Figura 5 - andamento assunzioni nel triennio



Per quanto riguarda le assunzioni di personale **Docente e Ricercatore**, nel corso dell'anno 2021 hanno preso servizio, per assunzione dall'esterno o passaggi al ruolo superiore, un totale di 162 unità così articolate:

- . 29 professori ordinari, di cui 28 precedentemente inquadrati come professori di II fascia dell'Ateneo e 1 esterno;
- . 40 professori associati, di cui 9 dall'esterno (scambi contestuali compresi) e 31 precedentemente inquadrati come ricercatori di ruolo o a tempo determinato di tipo b) dell'Ateneo;
- . 3 professori straordinari ex Legge 230/2005 (con totale finanziamento esterno);
- . 1 ricercatore a tempo indeterminato assunto ai sensi dell'art. 7 comma 3, ultimo periodo, della Legge n. 240/2010
- . 36 ricercatori a tempo determinato di tipo a) di cui 28 con finanziamenti esterni a copertura totale o parziale dei costi;
- . 57 ricercatori a tempo determinato di tipo b) di cui 1 con chiamata diretta, 2 sul Piano straordinario di cui al D.M. 204/19, 22 sul Piano straordinario di cui al D.M. 82/2020, 29 sul Piano straordinario di cui al D.M. 856/2020 e 3 su recupero sul Piano straordinario di cui al D.M.68/2018. Hanno inoltre preso servizio 51 unità di personale tecnico-amministrativo

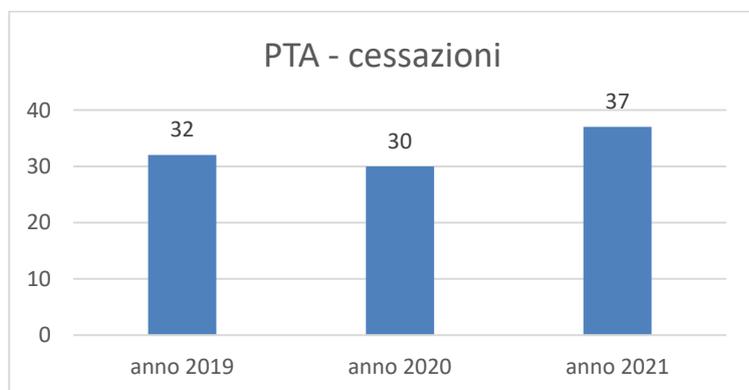
Nel corso dell'anno 2021 sono cessati 16 professori ordinari, 13 professori associati e 4 ricercatori di ruolo.

Per quel che riguarda il **Personale Tecnico Amministrativo** nel 2021 hanno preso servizio 52 unità di cui 2 tramite la mobilità tra Enti e 1 con passaggio da contratto a tempo determinato, a contratto a tempo indeterminato. 36 sono le unità di personale cessate dal servizio.

La riforma del sistema pensionistico cosiddetta “**Quota 100**” introdotta con la Legge di Bilancio del 2019 ha previsto una fase sperimentale fino al 2021. Secondo l'art. 14 del decreto legge 4-2019 la pensione con “Quota 100” poteva essere richiesta da chi maturava 62 anni di età e 38 di contributi entro il 2021.

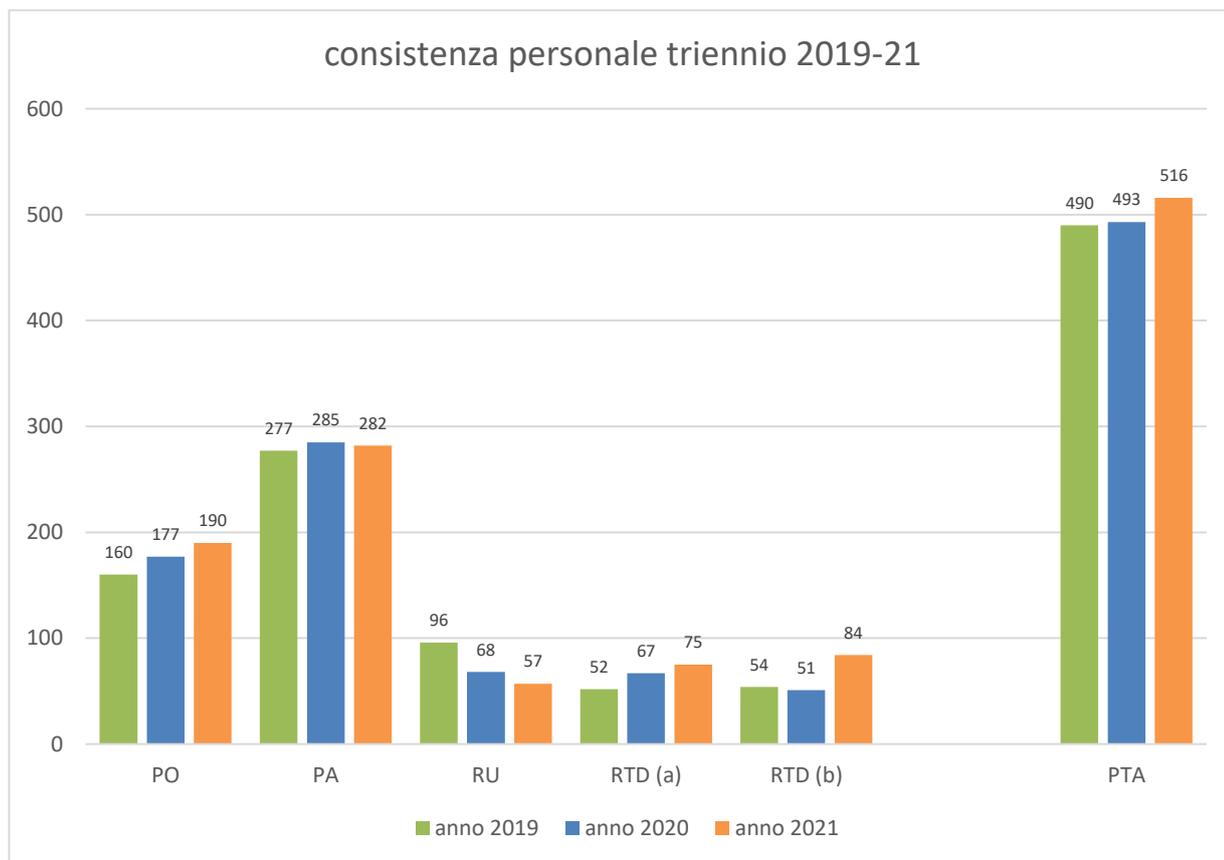
Ciò ha comportato nel 2021 un lieve incremento delle cessazioni del PTA rispetto agli anni precedenti.

Figura 6 - trend cessazioni PTA



Il grafico che segue illustra l'andamento della consistenza di personale nel corso del triennio.

Figura 7 - andamento consistenza del personale per ruolo



FOCUS RISORSE ECONOMICO PATRIMONIALI

L'ottimo stato di salute economico finanziaria dell'Ateneo è rappresentato nel bilancio d'esercizio 2021, approvato nelle sedute degli Organi Accademici del 28 aprile 2022. Tale condizione abilitante ha contribuito e permesso l'elevato grado di raggiungimento delle performance illustrato nei paragrafi successivi. La figura che segue illustra lo Stato Patrimoniale dell'Ateneo.

Figura 8 - Stato Patrimoniale al 31/12/2021

ATTIVO		Saldo al 31/12/2021	Saldo al 31/12/2020	Variazione
A) IMMOBILIZZAZIONI				
I - IMMATERIALI:		19.657.869,46	20.617.173,52	-959.304,06
II - MATERIALI:		60.047.248,43	52.945.388,28	7.101.860,15
III - FINANZIARIE:		225.176,71	225.176,71	0,00
	TOTALE A) IMMOBILIZZAZIONI	79.930.294,60	73.787.738,51	6.142.556,09
B) ATTIVO CIRCOLANTE				
I - Rimanenze:		0,00	0,00	0,00
II - CREDITI		81.569.385,21	68.307.932,71	13.261.452,50
III - ATTIVITA' FINANZIARIE		0,00	0,00	0,00
IV - DISPONIBILITA' LIQUIDE		235.222.242,67	210.163.512,76	25.058.729,91
	TOTALE B) ATTIVO CIRCOLANTE	316.791.627,88	278.471.445,47	38.320.182,41
C) RATEI E RISCONTI ATTIVI				
c1) Ratei e risconti attivi		2.367.523,56	2.289.454,43	78.069,13
D) RATEI ATTIVI PER PROGETTI E RICERCHE IN CORSO				
d1) Ratei attivi per progetti e ricerche in corso		190.172,99	188.515,10	1.657,89
	TOTALE ATTIVO:	399.279.619,03	354.737.153,51	44.542.465,52
Conti d'ordine dell'attivo		31.531.199,21	37.771.457,69	-6.240.258,48
PASSIVO		Saldo al 31/12/2021	Saldo al 31/12/2020	Variazione
A) PATRIMONIO NETTO:				
I - FONDO DI DOTAZIONE DELL'ATENE0		31.199.201,02	31.165.909,80	33.291,22
II - PATRIMONIO VINCOLATO		155.348.931,69	134.265.720,59	21.083.211,10
III - PATRIMONIO NON VINCOLATO				
1) Risultato esercizio		31.148.982,54	25.490.586,28	5.658.396,26
2) Risultati relativi ad esercizi precedenti		11.428.268,81	9.386.355,38	2.041.913,43
3) Riserve statutarie		0,00	0,00	0,00
	TOTALE III - PATRIMONIO NON VINCOLATO	42.577.251,35	34.876.941,66	7.700.309,69
	TOTALE A) PATRIMONIO NETTO	229.125.384,06	200.308.572,05	28.816.812,01
B) FONDI PER RISCHI E ONERI				
		6.546.938,43	8.302.965,94	-1.756.027,51
C) DEBITI				
E) RATEI E RISCONTI PASSIVI E CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI				
e1) Contributi agli investimenti		52.273.125,43	51.196.189,20	1.076.936,23
e2) Ratei e risconti passivi		17.158.273,79	17.633.067,81	-474.794,02
F) RISCONTI PASSIVI PER PROGETTI E RICERCHE IN CORSO				
f1) Risconti passivi per progetti e ricerche finanziate o cofinanziate in corso		71.430.877,11	57.887.683,99	13.543.193,12
	TOTALE PASSIVO:	399.279.619,03	354.737.153,51	44.542.465,52
Conti d'ordine del passivo		31.531.199,21	37.771.457,69	-6.240.258,48

Rispetto al 2020, le immobilizzazioni sono diminuite di oltre 6 mln di euro, mentre l'attivo circolante è aumentato di oltre 38,3 mln di euro. L'aumento delle immobilizzazioni è in gran parte ascrivibile alla voce immobilizzazioni in corso e acconti, per effetto degli ingenti investimenti approvati soprattutto in campo edilizio.

L'aumento dell'attivo circolante è determinato sia dall'aumento delle disponibilità liquide (+25 mln di euro) sia dall'aumento dei crediti di 13,26 mln. Il Patrimonio netto è aumentato di 28,82 mln di euro di cui 21,08 sulla parte vincolata e 7,7 mln sulla parte non vincolata. Quest'ultima, come noto, comprende le somme iscritte nel risultato gestionale di esercizio ed i risultati gestionali degli esercizi precedenti nonché le riserve statutarie. Diminuiscono i fondi per rischi ed oneri (-1,76 mln) mentre aumentano di circa 600ml euro i ratei e risconti passivi, i risconti passivi per progetti e ricerche in corso (+13,54 mln) e i debiti (+3,34 mln).

La figura che segue illustra il Conto Economico 2021 dell'Ateneo.

Figura 9 - Conto Economico 2021



CONTO ECONOMICO

CONTO ECONOMICO 2021	Saldo al 31/12/2021	Saldo al 31/12/2020	VARIAZIONE
A) PROVENTI OPERATIVI			
I. PROVENTI PROPRI	38.508.727,55	34.677.599,91	3.831.127,64
II. CONTRIBUTI	131.307.841,58	116.652.902,53	14.654.939,05
V. ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	7.557.561,80	6.565.004,96	992.556,84
VI. VARIAZIONE RIMANENZE	0,00	0	0
VII. INCREMENTO DELLE IMMOBILIZZAZIONI PER LAVORI INTERNI	83.212,87	32.372,27	50.840,60
TOTALE PROVENTI OPERATIVI	177.457.343,80	157.927.879,67	19.529.464,13
B) COSTI OPERATIVI			
VIII. COSTI DEL PERSONALE	79.471.380,34	74.872.394,43	4.598.985,91
IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	52.073.016,23	42.593.483,23	9.479.533,00
X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	5.663.400,66	5.227.820,16	435.580,50
XI. ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	2.452.529,38	4.004.501,66	-1.551.972,28
XII. ONERI DIVERSI DI GESTIONE	1.893.438,80	1.486.184,20	407.254,60
TOTALE COSTI OPERATIVI	141.553.765,41	128.184.383,68	13.369.381,73
DIFFERENZA TRA PROVENTI E COSTI OPERATIVI (A - B)	35.903.578,39	29.743.495,99	6.160.082,40
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI	-14.295,61	26.948,26	-41.243,87
D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE	0,00	0	0
E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI	163.568,78	218.646,59	-55.077,81
Risultato prima delle imposte (A - B + - C + - D + - E)	36.052.851,56	29.989.090,84	6.063.760,72
F) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE	4.903.869,02	4.498.504,56	405.364,46
RISULTATO DELL'ESERCIZIO	31.148.982,54	25.490.586,28	5.658.396,26

Il Conto Economico evidenzia l'aumento sia dei proventi operativi (+19 mln di euro rispetto al 2020), sia dei costi operativi (+13,3 mln di euro) riconducibili alla ripresa delle attività post pandemia.

L'impatto della gestione finanziaria e straordinaria è quasi neutro (- 100ml euro circa) mentre le imposte hanno avuto un incremento di poco più di 400ml euro.

L'utile di esercizio aumenta di oltre 5mln di euro passando da oltre 25mln di euro nel 2020 a oltre 31mln di euro nel 2021. Tale risultato è dovuto all'aumento dei proventi operativi causato in parte dai maggiori ricavi derivanti dai proventi per la didattica (+2 milioni) e, soprattutto, dai maggiori trasferimenti disposti dal Ministero a valere sul Fondo per il finanziamento ordinario (+14 milioni).

Si osserva inoltre un incremento di tutti i costi di gestione, come predetto dovuto alla ripresa del reclutamento di personale ed alla ripresa delle attività:

- personale (+4,6 mln di euro),
- sostegno agli studenti (+5,2 mln di euro),
- trasferimenti a partner (+1,34 mln di euro),
- acquisto di beni e servizi (+ 2,84 mln di euro).

Per maggiori dettagli si veda la nota integrativa e la relazione alla gestione

(<https://www2.unife.it/at/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo-1/bilancio-unico-dateneo-desercizio-2021>).

3. PERFORMANCE ISTITUZIONALE: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Come descritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione, per “performance istituzionale” si intende la performance dell’Ateneo in quanto Istituzione volta a fornire servizi di didattica, ricerca e terza missione. La “performance istituzionale” si sostanzia nelle missioni di mandato e nelle politiche strategiche per conseguire le stesse; il raggiungimento della performance istituzionale viene valutato tramite il grado di conseguimento degli obiettivi strategici in modo funzionale alle missioni istituzionali e alla creazione di “Valore Pubblico”.

Per la misurazione del suddetto Valore Pubblico si ritiene opportuno utilizzare gli indicatori di sistema usati per misurare la “qualità del sistema universitario e la riduzione dei divari” di cui al DM 289/2021.

Detti indicatori utilizzati anche dal sistema AVA, vengono altresì misurati per la distribuzione del 20% della quota premiale del Fondo di finanziamento ordinario, distribuita tra le Università al fine di conseguire appunto gli obiettivi di miglioramento delle qualità del sistema universitario, tenuto conto altresì dell’esigenza di ridurre i divari tra le sedi universitarie dovute ai differenti fattori di contesto territoriale.

La percentuale del 20% della quota premiale è ripartita tenendo conto dei risultati conseguiti rispetto all’anno precedente con riferimento ai due **indicatori** ritenuti **prioritari** per ciascuno degli obiettivi A, B, C, D ed E di cui all’art. 1, secondo le modalità indicate nell’allegato 2, punto 2, del suddetto DM 289/2021 nel seguente modo:

- a) per il 50%, in base ai livelli di risultato di ogni ateneo relativamente agli indicatori sopra citati;
- b) per il 50%, in base ai miglioramenti di risultato rispetto all'anno precedente rispetto ai medesimi indicatori.

Tabella 3 - indicatori prioritari 2021

<p>Obiettivo A: Ampliare l'accesso alla formazione universitaria</p>	<p>Obiettivo B: Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del paese, guidando la transizione digitale ed ecologica;</p>	<p>Obiettivo C: Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze</p>	<p>Obiettivo D: Essere protagonisti di una dimensione internazionale</p>	<p>Obiettivo E: Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università</p>
<p>a) Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente;</p>	<p>a) Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti</p>	<p>a) Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio</p>	<p>a) Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti, ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale"</p>	<p>a) Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei Professori reclutati</p>
<p>b) Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LMCU, LM) attivato</p>	<p>b) Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi</p>	<p>b) Rapporto studenti regolari/Docenti e riduzione di tale rapporto</p>	<p>b) Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero</p>	<p>b) Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e b) sul totale dei docenti</p>

Tabella 4 - variazioni e livelli risultati UNIFE sugli indicatori prioritari 2019, 2020 e 2021 pesati sul Sistema universitario

obiettivo		Risultato pesato 2019	Risultato pesato 2020	Risultato pesato 2021
A	variazione	1,22%	1,54%	2,14%
	livello	1,78%	1,80%	2,38%
	VALORE FINALE A	1,50%	1,67%	2,26%
B	variazione	1,14%	1,76%	1,38%
	livello	1,07%	1,12%	0,96%
	VALORE FINALE B	1,10%	1,44%	1,17%
C	variazione	1,13%	1,43%	1,48%
	livello	1,03%	1,03%	1,25%
	VALORE FINALE C	1,08%	1,23%	1,36%
D	variazione	1,23%	1,49%	1,87%
	livello	1,61%	1,28%	1,27%
	VALORE FINALE D	1,42%	1,38%	1,57%
E	variazione	1,54%	1,60%	1,64%
	livello	1,21%	1,21%	1,17%
	VALORE FINALE E	1,38%	1,41%	1,41%
INDICATORE MEDIO		1,30%	1,43%	1,55%

Gli indicatori relativi alla performance istituzionale risultano in netto miglioramento, salvo quelli riferiti all'obiettivo B e al livello raggiunto nell'obiettivo E

In particolare benché entrambi gli indicatori dell'obiettivo B registrino una variazione positiva, tale risultato risulta limitato e ha portato l'ateneo ad avere un peso minore sul sistema.

- a) Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti

2020 = 0,16

2021= 0,233

- b) Proporzioni dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi

2020 = 0,046

2021= 0,047

Risulta invece peggiorato il livello raggiunto dall'indicatore relativo all'obiettivo E:

- a) Proporzioni dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei Professori reclutati

2020 = 0,046

2021= 0,047

INDICATORI DI SISTEMA

FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO

Con riferimento al Fondo di Finanziamento Ordinario ed agli indicatori che ne regolano la distribuzione, nel 2021 la performance dell'Ateneo risulta eccellente. Cresce il peso di UNIFE quasi su tutte le quote distribuite: fa eccezione una lieve flessione sulle politiche di reclutamento. Risulta di particolare rilievo il miglioramento del peso UNIFE sul costo standard e sul 20% della quota premiale riferita alla cosiddetta "qualità del sistema universitari e riduzione dei divari". Purtroppo si continua a rilevare un'importante nota negativa riferita all'intervento perequativo, ossia alla quota destinata a ricondurre l'entità del FFO 2021 di ogni università entro l'intervallo (0%; 4%) rispetto all'FFO 2020. Visto il notevole miglioramento di UNIFE, tale intervento è "costato" all'ateneo, al netto della quota di riequilibrio, 4.235.590 €.

Tabella 5 - andamento QUOTA BASE FFO 2021

ANNO	QUOTA BASE					
	tot studenti per costo standard	QUOTA BASE COSTO STANDARD	peso	QUOTA BASE STORICA	peso	TOTALE QUOTA BASE
2021	20177	30.960.921	1,72	26.157.069	1,27	57.117.990
2020	16.011	25.425.751	1,54	28.961.235	1,17	54.386.986
2019	15.301	20.890.984	1,39	30.124.581	1,11	51.015.565

Tabella 6 - Tabella 3 - andamento QUOTA PREMIALE FFO 2021

ANNO	QUOTA PREMIALE							
	60% VQR	peso	20% POLITICHE DI RECLUTAMENTO	peso	20 % QUALITÀ DEL SISTEMA UNIVERSITARIO E RIDUZIONE DEI DIVARI (EX VALORIZZAZIONE AUTONOMIA RESPONSABILE)	peso	TOTALE QUOTA PREMIALE	peso
2021	18.116.875	1,38	6.545.269	1,49	6.826.337	1,55	31.488.481	1,42
2020	15.859.901	1,38	5.746.625	1,50	5.480.061	1,43	27.086.587	1,39
2019	14.559.329	1,38	5.198.402	1,47	5.470.534	1,30	25.228.265	1,36

Tabella 7 - Tabella 3 - andamento INTERVENTO PEREQUATIVO E ALTRE QUOTE FFO 2021

ANNO	PEREQUATIVO		TOTALE BASE + PREMIALE + PEREQUATIVO	PIANO STRAORDINARIO DOCENTI	NO TAX AREA	DOTTORATO
	TOTALE PEREQUATIVO	peso				
2021	-4.235.590	0	84.370.881	6.972.381	1.511.766	2.578.138
2020	-2.306.471	0	75.810.185	5.914.877	1.501.209	2.591.413
2019	246.759	0,14	75.057.565	5.009.635	1.172.899	2.584.375

FACOLTA' ASSUNZIONALI (PUNTI ORGANICO) 2021

Nel 2021 ad UNIFE sono stati assegnati 33,63 punti organico pari al 156% di quelli cessati.

Tale lusinghiero risultato è determinato dalle seguenti motivazioni:

- sono diminuite di circa 1 milione di euro le spese per personale anche a causa del blocco delle assunzioni dovuto alla pandemia;
- sono aumentate di oltre 11 milioni di euro le entrate complessive nette soprattutto per l'incremento della quota "costo standard" dell'FFO e per l'aumento delle tasse studenti;
- particolarmente positivo l'incremento dell'indice di sostenibilità finanziaria (ISEF) che passa da 1,30 a 1,45, a seguito del miglioramento degli indicatori precedenti;
- migliora il peso sul sistema del nostro margine "atenei virtuosi" che passa dall'1,80 al 2,28 e che consente di accedere a punti organico aggiuntivi rispetto a quelli assegnati per il 50% del turn over;
- la percentuale di recupero dei punti organico del personale cessato passa dal 138% al 156%.

RISULTATI DELLA RICERCA

I seguenti risultati sono tratti dalla RELAZIONE SULLA GESTIONE (AI SENSI DELL'ART. 1, C. 2, LETT. C) DEL D.LGS 18/2012 E DELL'ART. 3-QUATER DELLA LEGGE 1/2009) a cui si rimanda per maggiori dettagli. Di seguito vengono esposti i risultati dell'attività di ricerca svolta nell'arco dell'esercizio 2021. I dati e le informazioni fanno pertanto riferimento all'anno solare 2021 (al 31 dicembre).

RICERCA NAZIONALE

La presente sezione è volta ad illustrare i principali finanziamenti ottenuti dai ricercatori dell'Università di Ferrara nell'ambito della ricerca a livello nazionale e locale.

Tabella 8 - Valore progetti in corso nel 2021

Programma di finanziamento relativo ai progetti in corso nel 2021 anche se avviati in anni precedenti	Valore complessivo progetti in corso nel 2021, anche se avviati in anni precedenti (gli importi si riferiscono all'ammontare di pertinenza del 2021)
Progetti PRIN Bando 2017	€ 914.666,00
Progetti FAR Bandi 2019, 2020 e 21	€ 975.806,00
Progetti FIR Bandi 2020 e 2021	€ 171.795,00
Progetti Bando Unife-CCIAA – anno 2019	€ 50.000,00

Programma di finanziamento relativo ai progetti in corso nel 2021 anche se avviati in anni precedenti	Valore complessivo progetti in corso nel 2021, anche se avviati in anni precedenti (gli importi si riferiscono all'ammontare di pertinenza del 2021)
Progetti Bando 2020 su 5 per mille anno 2018	€ 30.000,00
Totale	€ 2.142.267,00

Fonte: elaborazione Ufficio Ricerca Nazionale

ORGANISMO PREPOSTO AL BENESSERE ANIMALE (OpBA)

Nel corso dell'anno 2021 l'Organismo Preposto al Benessere Animale si è riunito 4 volte ed ha valutato 6 progetti nuovi, 2 progetti per i quali sono state chieste variazioni, 1 prelievo di organi/tessuti e 3 valutazioni retrospettive ai sensi del D.Lgs. 26/2014.

RICERCA INTERNAZIONALE

Nel corso del 2021 risultano 45 progetti internazionali attivi.

La predetta Relazione sulla gestione, a cui si rimanda per maggiori informazioni, evidenzia che i dipartimenti maggiormente attivi nell'attrarre fondi comunitari afferiscono all'area Medica, della Fisica e delle Scienze della Terra, delle Scienze della Vita e Biotecnologie e delle Scienze Chimiche e Farmaceutiche

I progetti attivati nel 2021 sono stati 9, per una quota di finanziamento complessivo all'Università di Ferrara di oltre 2.800.000 €.

Si conferma il costante ampliamento della capacità di attrarre fondi sui programmi di finanziamento dell'Unione Europea. Va comunque sottolineato che i risultati del 2021 hanno risentito dell'emergenza pandemica, emergenza che ha ritardato l'apertura di diversi bandi del nuovo Programma Quadro Europeo Horizon Europe 2021-2027.

Ciononostante gli attuali dati dei risultati relativi ai progetti europei e internazionali confermano il forte orientamento delle politiche strategiche e della ricerca di eccellenza dell'Ateneo verso il panorama internazionale, esprimendone nel contempo la capacità di essere realmente competitivo a livello internazionale, oltre che radicato nel suo territorio.

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Con l'espressione "performance organizzativa" ci si riferisce alla performance dell'Ateneo in quanto Organizzazione, considerata sia nella sua interezza, sia nelle sue strutture organizzative (compresi ad esempio i Dipartimenti e i Centri). La "performance organizzativa dell'intero ente" comprende tutte le attività dell'Ateneo, sia quelle accademiche sia quelle tecnico-gestionali e tiene conto, a seconda dei casi, del posizionamento dell'Ateneo nella VQR, in AVA, dei risultati della SUA-RD e di ogni altro risultato utilizzato dal Ministero per l'assegnazione di fondi e punti organico. La "performance organizzativa delle singole strutture" può concretizzarsi in obiettivi operativi coerenti con gli obiettivi strategici (obiettivi di sviluppo) o può essere riferita all'efficienza, alla tempestività, all'adeguatezza quantitativa e qualitativa e ai livelli di costo di processi, progetti o servizi (obiettivi di funzionamento).

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI

A causa della dichiarazione dello stato di emergenza, nel 2020 si è ritenuto opportuno sospendere la programmazione degli obiettivi di performance organizzativa in fase di negoziazione fino al termine del suddetto stato di emergenza, e di assegnare a tutte le strutture dell'Ateneo l'obiettivo di *"garantire la continuità dell'azione amministrativa e la funzionalità delle Strutture assicurando, secondo le indicazioni del proprio responsabile, il ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa ed il rispetto di ogni altro adempimento previsto dalla Direttiva n. 2/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione"* e quello di mantenere il livello di soddisfazione dei servizi sopra la media nazionale (rilevazione customer satisfaction studenti – Progetto Good Practice 2019/2020).

Nel corso del 2021, visto il perdurare dello stato di emergenza:

- 1) si è reso necessario rimodulare gli obiettivi strategici dell'ateneo tramite una revisione del Piano Strategico approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2021;
- 2) si è ritenuto opportuno sospendere la programmazione della performance organizzativa emergenziale iniziata nel 2020 e procedere con l'assegnazione di obiettivi individuali e di struttura funzionali al raggiungimento delle suddette strategie.

Pertanto, il 31 maggio 2021, tramite un processo bottom-up, i Responsabili di struttura sono stati invitati a formulare proposte di obiettivi individuali e di struttura per l'anno in corso discendenti dal Piano Strategico rivisto. Terminata la fase di negoziazione delle proposte, con Decreto del Direttore Generale Rep. 1267 Prot. 144537 del 26 agosto sono stati assegnati gli obiettivi 2021.

La tabella che segue indica la percentuale di performance organizzativa (obiettivi strutture) raggiunta.

Tabella 9 - grado di raggiungimento obiettivo di struttura

STRUTTURE	% raggiungimento obiettivo di struttura
AREA DIDATTICA E SERVIZI ALLE STUDENTESSE E AGLI STUDENTI	100,00
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	98,86
AREA LEGALE E ACQUISTI	100,00
AREA PATRIMONIO CULTURALE	100,00
AREA PERSONALE, PERFORMANCE E SEMPLIFICAZIONE	100,00
AREA RICERCA E TERZA MISSIONE	100,00
AREA SERVIZI IN STAFF	99,29
AREA TECNICA	100,00
DIREZIONE G	100,00
Totale complessivo	99,76

La motivazione del mancato raggiungimento degli obiettivi organizzativi riguarda in gran parte la difficoltà di coordinamento tra diverse strutture interne ed esterne coinvolte nella loro realizzazione.

ESITI DEL CONTROLLO DI GESTIONE

La tabella riporta le prestazioni in termini di costi ed efficacia percepita per ciascuna delle cinque macro-aree trasversali alle attività dell'Ateneo: amministrazione, supporto alla didattica, infrastrutture (servizi generali), supporto alla ricerca e SBA/SMA. La prestazione dell'Ateneo è riportata in grassetto. Il valore di benchmark è rappresentato dalla media degli Atenei, e lo scostamento è riportato come variazione percentuale tra il valore dell'Ateneo e il benchmark. Il colore verde evidenzia una prestazione superiore alla media; il colore arancio evidenzia una prestazione inferiore alla media. Per ogni prestazione è anche riportato il valore minimo e massimo tra gli Atenei partecipanti.

Ferrara riporta performance superiori alla media in termini di costi unitaria in tutte le macro-categorie. In termini di qualità percepita del servizio, l'unica eccezione è rappresentata dal punteggio ottenuto sui servizi bibliotecario-museali, leggermente sotto-media.

Tabella 10 - cruscotto integrato efficacia - efficienza

Macro-area	Prestazione	Unità di misura	Valore Ateneo	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (%) - media Atenei	Valore minimo	Valore massimo
AMMINISTRAZIONE	CS	Scala 1-6	4,50	4,26	6%	3,32	4,67
	Costo unitario	€/mgl€	20,70	25,47	-19%	9,50	59,19
DIDATTICA	CS	Scala 1-6	4,09	4,08	0%	3,25	5,37
	Costo unitario	€/studente	203,66	324,03	-37%	130,36	803,62
INFRASTRUTTURE	CS	Scala 1-6	4,09	4,04	1%	3,38	4,60
	Costo unitario	€/mq	79,94	88,85	-10%	29,05	178,31
RICERCA	CS	Scala 1-6	4,54	4,21	8%	3,06	5,02
	Costo unitario	€/mgl€	200,04	282,71	-29%	34,18	1.746,74
SBA/SMA	CS	Scala 1-6	4,39	4,48	-2%	4,02	5,50
	Costo unitario	€/utente potenziale	54,34	105,51	-49%	28,62	446,19

Note: Customer Satisfaction (CS) = efficacia percepita

5. PERFORMANCE INDIVIDUALE: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

La “performance individuale” è riferita ai singoli dipendenti e si esprime in termini di risultato e di comportamento. Con particolare riferimento alla componente legata al risultato, potrà essere espressa tramite il raggiungimento di obiettivi individuali e/o essere legata alla performance organizzativa della struttura di appartenenza. Laddove collegata alla performance organizzativa di struttura, si farà riferimento ad attività riconducibili all'intervento e/o alla responsabilità dei soggetti valutati.

COMPORAMENTI

A seguire l'elenco dei comportamenti **prioritari** e dei relativi pesi per ciascun profilo, inseriti nel Piano integrato, attesi nel 2021.

DIRIGENTI

Flessibilità - peso 1,5

Programmazione - peso 1,5

RESPONSABILI DI RIPARTIZIONI (EP)

Flessibilità peso 1,3

Programmazione peso 1,3

RESPONSABILI DI UFFICIO, COORDINATORE META-STRUTTURA, SAD, MAD (D)

Flessibilità peso 1,2

Programmazione peso 1,2

MANAGER DIDATTICI (D)

Flessibilità peso 1,2

Programmazione peso 1,2

ESPERTO AMMINISTRATIVO (D)

Flessibilità - 1,2

Programmazione peso 1,2

ADDETTO AMMINISTRATIVO (C)

Flessibilità peso 1,2

Programmazione 1,2

ADDETTO DI SUPPORTO AMMINISTRATIVO (B)

Flessibilità peso 1,2

COORDINATORE TECNICO (EP)

Flessibilità peso 1,3

Programmazione - peso 1,3

TECNICO ESPERTO (D)

Flessibilità peso 1,2

Programmazione - peso 1,2

TECNICO (C)

Flessibilità peso 1,2

Programmazione - peso 1,2

ADDETTO DI SUPPORTO TECNICO (B)

Flessibilità peso 1,2

Il 4 febbraio 2022 è stato avviato il processo di **misurazione e valutazione** della performance individuale, componente comportamentale 2021 attraverso l'invio di una prima comunicazione della Dirigente dell'Area Personale Performance e semplificazione, ai Responsabili di struttura organizzativa, compresi i Direttori di Dipartimento e di Centro, per informarli dell'avvio di tale processo e del supporto amministrativo fornito da parte dell'Ufficio Performance e sviluppo organizzativo.

L'Ufficio competente ha predisposto un manuale in merito all'inserimento della misurazione nell'applicativo informatico U-GOV – Risorse Umane e lo ha inviato a tutti i misuratori.

Ai misuratori è stato richiesto di terminare la misurazione della performance individuale – componente comportamenti - entro il 6 marzo 2022.

La successiva fase di omogeneizzazione ha preso avvio il 13 aprile e si è conclusa il 12 maggio.

Le schede di misurazione sono state inviate ai Valutatori (Dirigenti) ai fini della loro valutazione e omogeneizzazione metodologica, nell'ambito della rispettiva Area dirigenziale, e al Direttore Generale nell'ambito dell'intero Ateneo.

L'omogeneizzazione metodologica è avvenuta attraverso l'analisi dei risultati della misurazione e l'individuazione dei valori fuori scala a cura del Direttore Generale, anche al fine di verificare il rispetto e l'applicazione delle metriche in maniera uniforme.

Le misurazioni variate a seguito della fase di omogeneizzazione sono state 2.

Terminata l'omogeneizzazione, il 16 maggio 2022 è iniziata la fase di restituzione dei risultati.

Al fine di ricordare i differenti ruoli di misuratore e valutatore e a causa di un limite della procedura informatica utilizzata, si è reso necessario inserire nel testo della mail inviata a ciascun valutato la seguente precisazione:

ATTENZIONE: per un limite della procedura U-GOV, nelle schede di valutazione può comparire alla voce "valutatore" il nominativo del Responsabile della struttura che ha effettuato la "misurazione" dei comportamenti. Si precisa che la valutazione è stata correttamente effettuata dai seguenti soggetti previsti dalla norma e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di UNIFE, vale a dire:

- *per il personale tecnico afferente ai Dipartimenti/Centri, il valutatore è il Direttore di Dipartimento/Centro;*
- *per il personale afferente all'Area Personale, Performance e Semplificazione e all'Area Didattica e Servizi alle studentesse e agli studenti, il valutatore è la Dirigente Dott.ssa Annachiara Carniello;*
- *per il personale afferente all'Area Economico-Finanziaria, il valutatore è la Dirigente, D.ssa Maria Elena Cavicchi;*
- *per il personale afferente all'Area Legale e Acquisti, il valutatore è la Dirigente D.ssa Sabrina Landini;*
- *per il rimanente personale, il valutatore è il Direttore Generale*

Tutti i colloqui di comunicazione e condivisione delle schede tra valutato e misuratore/valutatore devono concludersi entro il 31 maggio

La valutazione media dei comportamenti è stata superiore al valore atteso.

Per garantire la riservatezza dei dati, si ritiene opportuno non pubblicare le informazioni di dettaglio riferite a tale componente. Si garantisce al contempo il pieno accesso a tali informazioni al Nucleo di Valutazione ai fini della validazione della presente Relazione.

Per l'anno 2021, 3 persone hanno chiesto di condividere la valutazione con il Direttore Generale.

Tabella 11 - Tipologie e n. di comportamenti valutati

TIPOLOGIA DI COMPORAMENTO	N. COMPORAMENTI VALUTATI
Aggiornamento e Innovazione	53
Consapevolezza Organizzativa	77
Flessibilità	481
Interazione con l'Utente (interno ed esterno)	325
Orientamento alla Relazione	415
Orientamento al Risultato	459
Orientamento all'Utente (interno ed esterno)	372
Programmazione	503
Sviluppo dei collaboratori	77
Lavoro in Team	470
Totale complessivo	3232

Tabella 12 - metrica valutazione comportamenti 2021

LIVELLO	DESCRIZIONE	DECLARATORIA	GRADI
I	non adeguato	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti del profilo. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi	1-3
II	migliorabile	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti del profilo ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di miglioramento di alcuni aspetti specifici.	4-6
III	sufficiente	Prestazione mediamente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti anche se con difetti e lacune sporadiche e non sistematiche	7-9
IV	buono	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.	10-12
V	ottimo	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti ben più soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale livello di riferimento	13-15

Tabella 13 - andamento valutazione media (non pesata) per RUOLO

RUOLO	valutazione media per ruolo 2020	valutazione media per ruolo 2021
c amministrativo	13,817	14,029
b amministrativo	12,532	12,683
b tecnico	10,958	12,000
ep tecnico	14,479	14,750
dirigente	15,000	15,000
d amministrativo	14,317	14,538

d tecnico	13,306	13,645
manager	14,857	14,867
ep capo ripartizione	14,242	14,421
d capo ufficio	14,411	14,415
sad	14,264	14,622
c tecnico	13,166	13,215
Valutazione media ATENEO	13,793	13,991

*valore provvisorio perché al momento della redazione della presente Relazione non si è ancora conclusa la fase di condivisione. La redazione è stata anticipata per consentire al Nucleo di Valutazione di validare la Relazione entro i termini di legge.

In generale la valutazione 2021 è risultata migliore rispetto a quella del 2020.

OBIETTIVI INDIVIDUALI

MONITORAGGIO INTERMEDIO

Così come previsto dall'art. 6 del D. Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009 così come modificato dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, nel mese di novembre 2021 è stato effettuato un **monitoraggio intermedio** della performance, a seguito del quale si è reso necessario e/o opportuno apportare interventi correttivi agli obiettivi programmati.

Le principali motivazioni riguardano ritardi nell'espletamento delle gare e problemi con i partner esterni all'Ateneo.

Per quel che riguarda la performance istituzionale, visto l'orizzonte temporale triennale, il monitoraggio intermedio coincide con le attività di controllo strategico annuali effettuato tramite la presente Relazione. Tuttavia, visto l'imprevisto cambio di scenario esterno causato dall'emergenza pandemica, benché non formalizzata, si è resa necessaria un'analisi ed una revisione infrannuale di detta performance istituzionale: l'Ateneo ha confermato gli obiettivi ancora compatibili con il mutato contesto e ha riconvertito le strategie non più confacenti al nuovo scenario al fine di mantenere il più possibile inalterati i propri livelli di performance e di servizio rivolti agli studenti e all'intera comunità di riferimento.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE FINALE

La fase di **misurazione** finale degli obiettivi individuali e di struttura ha preso avvio il 26 gennaio 2021 a cura dell'Ufficio Performance e sviluppo organizzativo. La **valutazione** è stata effettuata dal Direttore Generale con il supporto del medesimo ufficio. Durante tale fase sono state modificate 3 misurazioni inferiori al 100% in quanto il parziale

raggiungimento dell'obiettivo era determinato da fattori esterni (ritardo software house) o da mancati adempimenti di altri soggetti interni, non governabili dal responsabile.

Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti al 100%, tranne 3 il cui grado di raggiungimento è stato comunque pari o superiore al 90%.

Tabella 14 - grado raggiungimento obiettivi individuali

AREA	% di raggiungimento obiettivo individuale
AREA DIDATTICA E SERVIZI ALLE STUDENTESSE E AGLI STUDENTI	100,00
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	100,00
AREA LEGALE E ACQUISTI	100,00
AREA PATRIMONIO CULTURALE	100,00
AREA PERSONALE, PERFORMANCE E SEMPLIFICAZIONE	100,00
AREA RICERCA E TERZA MISSIONE	100,00
AREA SERVIZI IN STAFF	99,09
AREA TECNICA	100,00
DIREZIONE G	97,50

Così come per gli obiettivi di struttura, anche il mancato raggiungimento dei obiettivi individuali è dovuto principalmente alla difficoltà di coordinamento tra soggetti interni ed esterni all'Ateneo.

Le informazioni di dettaglio sono inserite nell'ALLEGATO 1 - RISULTATI OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI STRUTTURA 2021

COINVOLGIMENTO UTENTI

Da oltre 15 anni l'Università di Ferrara partecipa al progetto Good Practice, gestito dal Politecnico di Milano, che mira a valutare l'efficacia e l'efficienza dei servizi del nostro Ateneo, al fine di ottenere importanti indicazioni per il loro miglioramento. A tale scopo vengono annualmente intervistati gli utenti interni ed esterni dei servizi; i risultati sono messi in relazione con quelli raggiunti dagli altri Atenei partecipanti al progetto e pubblicati sul portale di UNIFE all'indirizzo http://ateneo.UNIFE.it/ripartizioni-audit-interno/ufficio-controllo-di-gestione/attivita_gp.

La rilevazione di customer satisfaction (CS) rappresenta lo strumento per il coinvolgimento degli utenti finali nella valutazione della performance dell'Ateneo, previsto dal D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. 74/2017. A tale scopo, si rivolge alle tre principali categorie di stakeholder:

- il personale docente, i dottorandi e gli assegnisti,
- il personale tecnico-amministrativo,
- gli studenti. Il questionario studenti è a sua volta distinto tra studenti del I anno e degli anni successivi in quanto, oltre ai servizi comuni alle due categorie, sono state introdotte domande ad hoc per ciascuna rilevazione. In particolare, gli studenti del primo anno sono stati chiamati ad esprimere il proprio giudizio in merito al servizio di orientamento in entrata, mentre gli studenti degli anni successivi esprimono il proprio livello di soddisfazione per il servizio di job placement e di internazionalizzazione.

I tassi di risposta ottenuti sono rispettivamente:

- questionario Docenti, Dottorandi, Assegnisti - 36%
- questionario Personale Tecnico Amministrativo - 53%
- questionario Studenti iscritti al I anno – 5% - questionario Studenti iscritti ad anni successivi al I 7% (il questionario a differenza delle ultime edizioni non era obbligatorio sulla piattaforma ESSE3)

Il questionario rivolto a Docenti, Dottorandi, Assegnisti e Personale Tecnico Amministrativo è stato somministrato dal 8 febbraio al 1 marzo 2021, quello rivolto agli Studenti dal 7 al 30 giugno 2021.

Di seguito i risultati dell'indagine di soddisfazione condotta nel 2021.

Soddisfazione sui servizi dedicati Docenti, Dottorandi, Assegnisti, Tecnici e Amministrativi

La tabella che segue riporta il livello di soddisfazione medio per Ateneo nella domanda di soddisfazione finale del singolo servizio per i Docenti, Dottorandi, Assegnisti. Il valore di benchmark è rappresentato dalla media dei risultati raggiunti da tutti gli Atenei. L'impostazione prevede, per ciascuna domanda, una valutazione su scala 1-6 (laddove: 1= completamente in disaccordo; 6= completamente d'accordo) ed alcune domande relative alla soddisfazione su scala 1-6 (1= completamente insoddisfatto; 6=completamente soddisfatto).

Tabella 15 - soddisfazione Docenti, Dottorandi, Assegnisti e PTA

SERVIZIO	Docenti Dottorandi Assegnisti		Tecnici Amministrativi	
	Media UNIFE	Valore benchmark Media Atenei	Media UNIFE	Valore benchmark Media Atenei
Amministrazione e gestione del personale	4,92	4,46	4,07	4,05
Approvvigionamenti e servizi logistici	4,10	3,91	3,88	3,85
Comunicazione	3,97	3,96	3,82	3,98
Sistemi Informativi	4,59	4,27	4,53	4,40
Supporto alla didattica	4,76	4,55		
Supporto alla ricerca	4,54	4,21		
Biblioteche	4,76	4,64		
Contabilità			4,54	4,38

In tutte le dimensioni analizzate, Ferrara riporta livelli di CS Docenti Dottorandi e Assegnisti superiori rispetto alla media delle risposte del personale docente per gli atenei partecipanti

Sul personale tecnico amministrativo si possono apprezzare punteggi di customer maggiormente allineati con la media degli altri atenei. L'unica dimensione in cui Ferrara riporta un punteggio inferiore è sulla comunicazione, aumentando comunque il punteggio rispetto alla scorsa edizione (3,76 nel 2019).

Tabella 16 - soddisfazione studenti iscritti al I° anno e ad anni successivi

SERVIZIO	Studenti iscritti al I° anno		Studenti iscritti ad anni successivi al I°	
	Media UNIFE	Valore benchmark Media Atenei	Media UNIFE	Valore benchmark Media Atenei
Orientamento in entrata	4,07	4,02		
Servizi Generali, infrastrutture e Logistica	4,32	4,37	4,06	4,02
Comunicazione	4,08	4,12	3,63	3,85
Sistemi Informativi	4,33	4,22	3,87	3,97
Internazionalizzazione			3,53	3,90
Segreteria studenti	3,94	3,85	3,57	3,71
Servizi bibliotecari	4,30	4,35	4,12	4,37
Diritto allo studio	4,46	4,32	4,04	4,09
Job placement			3,48	3,52

Per gli studenti di Ferrara iscritti al 1° anno, sono leggermente sotto-media i punteggi su logistica, biblioteche e comunicazione. Per tutte e tre, il valore è calato rispetto allo scorso anno (logistica 4,49, biblio 4,67 mentre comunicazione 4,22 nel 2019). Punteggi maggiormente ribassati anche per la categoria degli studenti degli anni successivi. Ferrara presenta livelli di CS inferiori alla media su tutti i servizi considerati ad eccezione della logistica, per cui il valore è comunque diminuito rispetto alla scorsa edizione (4,24 nel 2019).

Andamento dati di soddisfazione sui servizi dedicati Docenti, Dottorandi, Assegnisti, Tecnici e Amministrativi e Studenti

Si illustra di seguito l'andamento dei dati di customer satisfaction rilevati nel corso dell'ultimo triennio.

Tabella 17 - andamento soddisfazione Docenti, Dottorandi e Assegnisti

SERVIZIO	Docenti, Dottorandi, Assegnisti		
	Media UNIFE 2019	Media UNIFE 2020	Media UNIFE 2021
Amministrazione e gestione del personale	4,74	4,61	4,92
Approvvigionamenti e servizi logistici	4,08	3,94	4,10
Comunicazione	4,02	3,93	3,97
Sistemi Informativi	4,52	4,51	4,59
Supporto alla didattica	4,42	4,55	4,76
Supporto alla ricerca	4,39	4,32	4,54
Biblioteche	4,77	4,68	4,76

Tabella 18 - andamento soddisfazione Personale Tecnico Amministrativo

SERVIZIO	Personale Tecnico Amministrativo		
	Media UNIFE 2019	Media UNIFE 2020	Media UNIFE 2021
Amministrazione e gestione del personale	3,78	3,76	4,07
Approvvigionamenti e servizi logistici	3,94	3,66	3,88
Comunicazione	3,61	3,76	3,82
Sistemi Informativi	4,42	4,37	4,53
Contabilità	4,07	4,23	4,54

Per i docenti dottorandi e assegnisti, la rilevazione ha rivelato nel corso dell'ultimo anno un miglioramento in tutti i servizi con valori che superano il 4 tranne che per il servizio Comunicazione.

Anche per il personale tecnico amministrativo la soddisfazione è migliorata nel corso del 2021 in tutti i servizi; nonostante il periodo difficile dovuto alla pandemia, i valori della soddisfazione superano quota 4 nei servizi di amministrazione del personale, di sistemi informativi e di contabilità.

Tabella 19 - andamento soddisfazione studenti iscritti al I anno e ad anni successivi

SERVIZIO	Studenti iscritti al I° anno		
	Media UNIFE 2019	Media UNIFE 2020	Media UNIFE 2021
Orientamento in entrata	3,89	4,24	4,07
Servizi generali, infrastrutture e logistica	3,99	4,49	4,32
Comunicazione	n.d.	4,22	4,08
Sistemi informativi	4,01	4,35	4,33
Segreteria studenti	4,00	4,02	3,94
Servizi bibliotecari	4,18	4,67	4,30
Diritto allo studio	4,09	4,53	4,46
SERVIZIO	Studenti iscritti ad anni successivi al I°		
	Media UNIFE 2019	Media UNIFE 2020	Media UNIFE 2021
Servizi generali, infrastrutture e logistica	3,99	4,24	4,06
Comunicazione	n.d.	4,00	3,63
Sistemi informativi	4,06	4,09	3,87
Segreteria studenti	3,99	3,87	3,57
Servizi bibliotecari	4,26	4,59	4,12
Internazionalizzazione	3,93	3,70	3,53
Diritto allo studio	4,04	4,31	4,04
Job placement/Career service	3,87	3,68	3,48

Nel corso del 2021 la customer satisfaction di tutti gli studenti (iscritti I anno e iscritti ad anni successivi al primo) registra una flessione. Per gli studenti iscritti al I anno risulta particolarmente critico il servizio di segreteria studenti che scende per la prima volta sotto il punteggio 4. Per quel che riguarda gli studenti iscritti ad anni successivi al primo, permangono criticità nel servizio di internazionalizzazione e di job placement, strettamente collegati alle restrizioni dovute alla pandemia, scendono sotto il punteggio 4 i servizi informativi e di comunicazione e si conferma critico il punteggio del servizio di segreteria studenti.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RIFERITA AI RISULTATI DI CUSTOMER SATISFACTION (PESO 5% PER TUTTO IL PERSONALE)

La performance organizzativa riferita ai risultati di customer satisfaction degli utenti interni (Docenti, Dottorandi, Assegnisti e PTA) ha registrato ottimi risultati, tutti in miglioramento rispetto agli anni precedenti, nonostante il periodo di lockdown e lo smart working obbligatorio del personale tecnico amministrativo di supporto.

Risulta invece in calo la soddisfazione degli studenti a causa anche all'impossibilità di svolgere tirocini presso le aziende, alla difficoltà di accesso ai servizi bibliotecari (chiusura delle sale studio) e di segreteria, all'interruzione dei servizi di mobilità.

Vista quindi la particolare situazione di contesto che ha impedito all'Ateneo di erogare regolarmente i propri servizi agli studenti, la performance organizzativa riferita ai risultati di customer satisfaction si considera raggiunta per una percentuale del 90%.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Per quel che riguarda la **performance di risultato**, organizzativa e individuale, così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, il processo di redazione della presente Relazione ha preso avvio il 26 gennaio 2021 attraverso la richiesta di rilevazione del valore raggiunto da ciascun indicatore previsto dal Piano Integrato (sezione performance) inviata dall'Ufficio Performance e sviluppo organizzativo a ciascun Referente.

Tale rilevazione è stata inoltre effettuata consultando, ove possibile, anche dati ministeriali e informazioni presenti negli archivi dei diversi uffici coinvolti.

Per quel che riguarda la **performance comportamentale**, il medesimo ufficio ha raccolto le misurazioni dei diversi Responsabili al fine di fornire le informazioni necessarie al Direttore Generale e agli altri Valutatori per le successive fasi di omogeneizzazione, valutazione e condivisione.

Al fine di consentire al Nucleo di Valutazione di validare la presente Relazione della Performance 2021 entro il termine di legge del 30 giugno 2021, essa viene inserita - per l'approvazione - all'ordine del giorno della seduta del Consiglio di Amministrazione del mese di maggio 2021.

Per l'implementazione ed il funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 3, comma 6 del D. Lgs. 150/2009, non sono derivati per l'Università di Ferrara nuovi o maggiori oneri, perché le attività di coordinamento e redazione dei diversi documenti è stata effettuata dal personale appartenente all'Ufficio Performance e sviluppo organizzativo. Non è stata formalmente creata la struttura tecnica permanente con il compito di supporto ai processi di misurazione della performance di cui all'art. 14, comma 9 del suddetto decreto; tuttavia le funzioni sono compiutamente presidiate dalla suddetta struttura.

7. AREE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

VALUTAZIONE COMPORAMENTI

Per quel che riguarda la componente comportamentale, si segnalano i seguenti ambiti di miglioramento:

- grazie alle indicazioni fornite ogni anno dal Direttore Generale e gli incontri con le Dirigenti, i dati misurati sono risultati più coerenti rispetto all'anno precedente, pertanto, la fase di omogeneizzazione ha avuto un minor impatto sulla revisione dei dati; tuttavia permangono disomogeneità dovute ad un probabile utilizzo da parte dei Valutatori (in particolare di quelli dei Centri) di diversi "metri" di misura;
- i giudizi sono sbilanciati verso i livelli più elevati anche a causa di possibili distorsioni del sistema di accesso alle progressioni economiche orizzontali. Tale criticità è stata risolta nel 2022.

VALUTAZIONE RISULTATI (OBIETTIVI)

Permane la criticità che riguarda l'individuazione di obiettivi misurabili in maniera oggettiva. Spesso l'obiettivo è rappresentato da un'azione da compiere. Per evitare l'indicatore binario fatto/non fatto, si è cercato di utilizzarne uno di efficacia temporale legato ad una data di realizzazione dell'azione.

COLLEGAMENTO OBIETTIVI E RISORSE

L'attuale sistema di programmazione permette il puntuale collegamento tra gli obiettivi e le risorse, legato in particolare alle richieste di costi diretti da inserire a budget. Al momento l'Ateneo non è ancora in grado di rilevare i costi indiretti degli obiettivi, soprattutto quelli riferiti a personale e strutture.

9. CONCLUSIONI

Purtroppo anche il 2021 è stato un anno difficile per il Paese e per l'Ateneo a causa del protrarsi dell'emergenza sanitaria. Unife ha trasformato il proprio modo di erogare la didattica e i servizi agli studenti riuscendo a non sospendere mai alcun servizio, vedendo aumentare la soddisfazione di Docenti, Dottorandi, Assegnisti e PTA ma vedendo diminuire la soddisfazione dei propri studenti.

Ora occorre migliorare continuando ad individuare modalità innovative per fare didattica, per fare ricerca e per erogare i servizi senza perdere di vista la sostenibilità ed il coinvolgimento degli stakeholders.

ALLEGATO 1 - RISULTATI OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI STRUTTURA 2021