



# Relazione sulla Performance

Anno 2021

Approvata con decreto rettorale  
prot. n. 79382 del 20 giugno 2022

Validata dal Nucleo di Valutazione  
nella seduta del 21 giugno 2022

# INDICE

PREMESSA .....	3
1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI.....	4
1.1. L'ATENEO DI MESSINA .....	4
1.2. OFFERTA FORMATIVA.....	5
1.3. LA RICERCA.....	10
1.4. IL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E LA SOSTENIBILITÀ.....	13
1.5. L'INTERNAZIONALIZZAZIONE .....	16
2. GLI OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....	21
2.1. ALBERO DELLA PERFORMANCE .....	21
2.2. LA PERFORMANCE ISTITUZIONALE .....	23
2.2.1. MONITORAGGIO IN ITINERE DEGLI INDICATORI E RIMODULAZIONI .....	25
2.2.2. RISULTATI RAGGIUNTI E ANALISI DEGLI SCOSTAMENTI .....	25
2.2.3. VALUTAZIONE FINALE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ISTITUZIONALE.....	30
2.3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA E OBIETTIVI INDIVIDUALI .....	31
2.3.1. MONITORAGGIO IN ITINERE DEGLI OBIETTIVI E RIMODULAZIONE .....	31
2.3.2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE FINALE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI.....	35
2.3.4. ESITO DEGLI OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION .....	37
2.3.5. ESITO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI .....	49
3. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE .....	54
3.1. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE .....	54
3.2. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE .....	54
3.3. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI .....	55
3.4. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO.....	56
4. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI PROGETTI OBIETTIVO .....	59
4.1. PREMESSA .....	59
4.2. ESITO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI PROGETTI OBIETTIVO.....	60
5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....	62
5.1. SINTESI DELLE PRINCIPALI POSTE DI BILANCIO.....	62
5.2. COSTI-EFFICIENZA-EFFICACIA DELLA GESTIONE .....	66
6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE .....	68
6.1. RISULTATI COMITATO UNICO DI GARANZIA .....	68
6.2. ATTIVITÀ UFFICIO DSA .....	72
6.3. BILANCIO DI GENERE.....	74
6.4. PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE .....	75
7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	80
7.1. FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ .....	80
7.2. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	81
ALLEGATO 1.....	85
ALLEGATO 1A: RICHIESTE DI RIMODULAZIONE/ELIMINAZIONE ED ESITO DEL PRIMO MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI PER AREE, LINEE ED OBIETTIVI STRATEGICI .....	85
ALLEGATO 1B: RICHIESTE DI RIMODULAZIONE/ELIMINAZIONE ED ESITO DEL PRIMO MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI PER STRUTTURA .....	87
ALLEGATO 1C: RICHIESTE DI RIMODULAZIONE/ELIMINAZIONE ED ESITO DEL SECONDO MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI PER AREE, LINEE ED OBIETTIVI STRATEGICI .....	89
ALLEGATO 1D: RICHIESTE DI RIMODULAZIONE/ELIMINAZIONE ED ESITO DEL SECONDO MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI PER STRUTTURA .....	92
ALLEGATO 1 E: RICHIESTE DI RIMODULAZIONE/ELIMINAZIONE ED ESITO DELLA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI .....	93
ALLEGATO 2: PUNTEGGI DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI DEL PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE 2021-2023.....	94

## PREMESSA

Il presente documento conclude il ciclo di gestione della performance riferito all'anno 2021 illustrando ai cittadini e agli stakeholder, interni ed esterni, i risultati che l'Ateneo ha conseguito, ai sensi dell'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 e coerentemente con le linee guida (delibera A.N.AC. n. 5/2012 e ANVUR del 2015) che disciplinano la materia.

La Governance ha inteso, con il nuovo ciclo di pianificazione, avviato nel 2020, adottare un diverso approccio ancora più integrato con la programmazione strategica. Pertanto, è stata realizzata una piena integrazione con le strategie che appare diffusamente recepita dal ciclo della performance nella sua interezza.

La Relazione rappresenta il momento finale di tale ciclo attraverso il quale l'Amministrazione assicura una completa e costante attività di *accountability* dando anche evidenza dei principali dati di interesse rispetto alle attività istituzionali di didattica, ricerca e terza missione.

La declinazione nelle Performance delle strutture decentrate, anche attraverso la definizione dei Piani Triennali dei Dipartimenti, rappresenta, poi, la concretizzazione di un processo di integrazione tra la componente accademica con quella del personale tecnico-amministrativo, nel rispetto dei ruoli e dei contributi che ciascuna componente può fornire alla realizzazione della *Mission*.

In tale contesto, pertanto, anche gli obiettivi raggiunti dai 12 Dipartimenti contribuiscono a definire il quadro complessivo dei risultati per l'anno 2021.

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

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

## 1.1. L'Ateneo di Messina

L'Università degli Studi di Messina è un Ateneo di grandi dimensioni dove studiano più di 23 mila studenti (di cui quasi 800 stranieri), fanno ricerca 402 dottorandi e 77 assegnisti.

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

Come si evince dalla Tabella 1.1, l'organico al 31/12/2021 è costituito da 1.104 unità di personale docente (ordinari, associati, ricercatori, ricercatori a tempo determinato di tipo A e di tipo B e a tempo indeterminato) e di 866 unità di personale tecnico amministrativo (a tempo indeterminato e determinato), Dirigenti e collaboratori esperti linguistici. L'evoluzione delle componenti della comunità accademica mostra un progressivo ampliamento favorito dall'ingresso sempre più numeroso di studenti, dottorandi, specializzandi e titolari di assegni di ricerca.

Tabella 1.1 – Distribuzione degli studenti iscritti, del personale docente e T.A, CEL, Dirigenti, dottorandi, specializzandi, assegnisti (anni 2018 – 2021; a.a. 2018/19 – 2021/22)

Studenti (Iscritti per A.A)	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22 *
<b>Totale Iscritti</b>	<b>22.829</b>	<b>22.873</b>	<b>24.044</b>	<b>23.578</b>
Fonte dati Q.S.D. - aggiornamento al 09.03.2022				
* Dati provvisori				
Docenti, Ricercatori, Personale TA ed altri	2018	2019	2020	2021
Professori Ordinari	256	267	247	285
Professori Associati	354	373	401	403
Ricercatori Tempo Indet.	325	274	227	192
Ricercatori Tempo Det.	85	117	137	224
<b>Totale Personale Docente</b>	<b>1.020</b>	<b>1.031</b>	<b>1.012</b>	<b>1.104</b>
Direttore Generale, Dirigenti e Personale T.A.	1023	954	903	842
Collaboratori Esperti Linguistici	28	27	25	24
<b>Totale Dirigenti, Personale T/A e CEL</b>	<b>1.051</b>	<b>981</b>	<b>928</b>	<b>866</b>
Dottorandi	289	327	382	402
Specializzandi	603	669	508	967
Titolari di Assegni di Ricerca	43	28	62	77
<b>Totale altri Comunità Accademica</b>	<b>935</b>	<b>1.024</b>	<b>952</b>	<b>1.446</b>
Fonte dati CSA - aggiornamento al 31.12.2021				

## 1.2. Offerta formativa

Nel Piano Strategico 2021-23 l'Ateneo ha specificato i propri obiettivi in ambito didattico all'interno della linea strategica: *"Migliorare l'offerta formativa attraverso processi di innovazione della Didattica"*. A partire dal 2019/20, l'offerta formativa è stata ampliata e diversificata ponendo particolare cura nel proporre corsi adeguati alle peculiarità del territorio e del mercato del lavoro, sia locale che globale, coerentemente con le strategie definite in fase di programmazione. Nell'anno accademico 2021/22 sono stati attivati 90 corsi di studio, di cui 35 corsi di laurea magistrale, 7 di laurea magistrale a ciclo unico, 48 corsi di laurea triennale (di cui due corsi di laurea triennale di nuova istituzione: *"Ingegneria Biomedica"* e *"Beni archeologici: territorio, insediamenti, cultura materiale"*). Il Corso in *"Ingegneria Biomedica"*, unico nell'ambito geografico di appartenenza, è stato istituito nell'ottica di rispondere alle sfide dell'innovazione tecnologica e delle nuove frontiere della Medicina. L'attivazione del Corso in *"Beni archeologici: territorio, insediamenti, cultura materiale"*, all'interno di un comprensorio particolarmente importante a livello culturale e ricco di bellezze artistiche ed architettoniche, punta alla formazione di laureati con un profilo professionale di carattere spiccatamente tecnico-operativo e orientato verso le Scienze applicate ai Beni culturali.

Il numero di corsi nell'ultimo triennio è rappresentato nella tabella che segue.

Tabella 1.2 - Corsi di Laurea A.A. 2019/20 - 2021/22

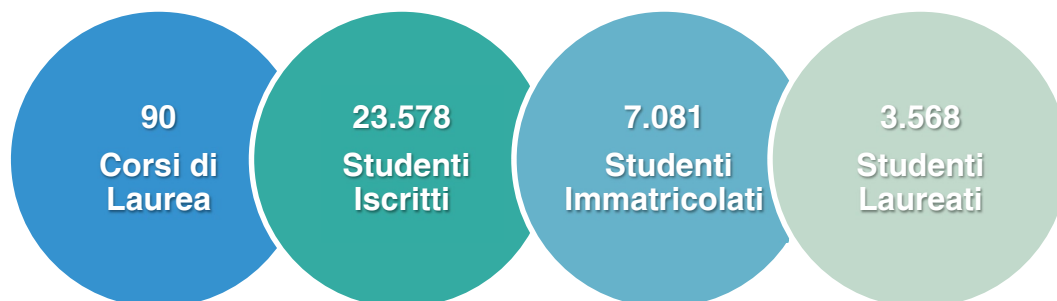
OFFERTA FORMATIVA - CORSI DI LAUREA				
	Corsi di Laurea Triennale	Corsi di Laurea Magistrale C.U.	Corsi di Laurea Magistrale	Totale
a.a. 2021/22	48	7	35	<b>90</b>
a.a. 2020/21	46	7	35	<b>88</b>
a.a. 2019/20	44	7	34	<b>85</b>

Fonte dati UCT Analisi dei dati e Sistema di AQ- aggiornamento al 09.12.2021

Nel corso dell'A.A. 2021/2022 sono stati 6 i corsi di laurea che hanno offerto la possibilità di ottenere qualificati *double degree*:

- C.d.L. magistrale a ciclo unico in *"Giurisprudenza"* che vede il coinvolgimento della Universidad de Castilla-La Mancha;
- C.d.L. magistrale in *"Engineering and Computer Science"*, in partnership con il Politecnico di Hong Kong;
- C.d.L. magistrale in *"Filosofia contemporanea"*, in partnership con l'Institut Catholique di Tolosa;
- C.d.L. magistrale in *"Consulenza e gestione d'impresa"*, in partnership con la AGH University of Science and Technology di Cracovia;
- C.d.L. magistrale in *"Lingue moderne: letteratura e traduzione"*, in partnership con l'Université de Bordeaux-Montaigne;
- C.d.L. magistrale in *"Scienze economiche e finanziarie"*, in partnership con la Cracow University of Economics.

Gli studenti iscritti presso il nostro Ateneo, nel a.a. 2021/22, ammontano a 23.578. La base studentesca risulta prevalentemente concentrata nei corsi di laurea triennali, con una percentuale di oltre il 64%, mentre il 21% è iscritto ai corsi a ciclo unico e il 15% quelli magistrale.



Soffermandosi sul dato degli iscritti, nell'A.A. 2020/2021, il numero di studenti iscritti è stato il più alto degli ultimi cinque anni. Il dato è spiegato da un aumento delle immatricolazioni di oltre il 21% rispetto all'anno precedente. In particolare, gli immatricolati Puri o di Prima Carriera (coloro che accedono per la prima volta al sistema universitario) sono aumentati di oltre 22 punti percentuali, mentre gli immatricolati che avviano una nuova carriera (Carriera Successiva) hanno contribuito ad aumentare la platea totale con un +18,4%. Tali aumenti seguono una tendenza alla crescita delle immatricolazioni negli ultimi anni, ma la loro entità particolarmente elevata è presumibilmente dovuta alle limitazioni alla mobilità imposte dalle misure di contenimento della pandemia adottate nel 2020, che hanno convinto gli studenti a proseguire in loco i propri studi.

Nell'A.A. 2021/22 le immatricolazioni totali si sono attestate sulle 7081 unità (dati parziali soggetti a variazione) di cui 4647 immatricolati puri. Il livello, pertanto, si è riavvicinato alla media degli anni precedenti. Nonostante la riduzione rispetto all'A.A. 2020/21, tuttavia, continua la tendenza crescente degli ultimi anni. Rispetto all'A.A. 2019/20, infatti, si registra un incremento percentuale delle immatricolazioni totali e di prima carriera (Puri) rispettivamente di quasi il 7% e il 16%.

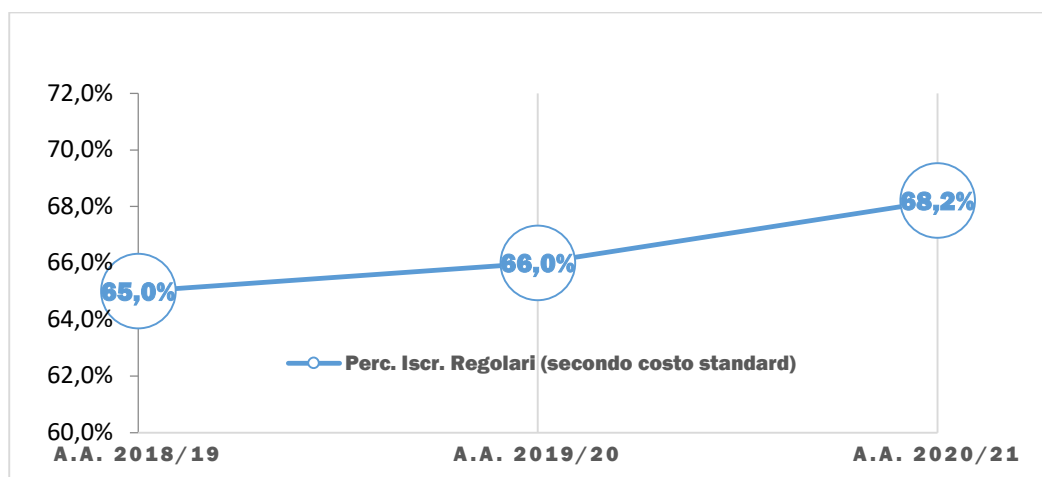
Figura 1.1 - Distribuzione Immatricolati A.A. 2019/20 - 2021/22



Fonte dati OSD - aggiornamento al 10.03.2022 - dati parziali soggetti a variazione

I dati relativi alla regolarità degli studenti indicano che, in media, un numero crescente di iscritti è in linea con la durata prevista del corso di studi. La percentuale degli studenti regolari è, infatti, aumentata nell'ultimo triennio; in particolare, nell'A.A. 2020/21, una crescita pari a quasi 2,5 punti percentuali porta il dato prossimo al 70%.

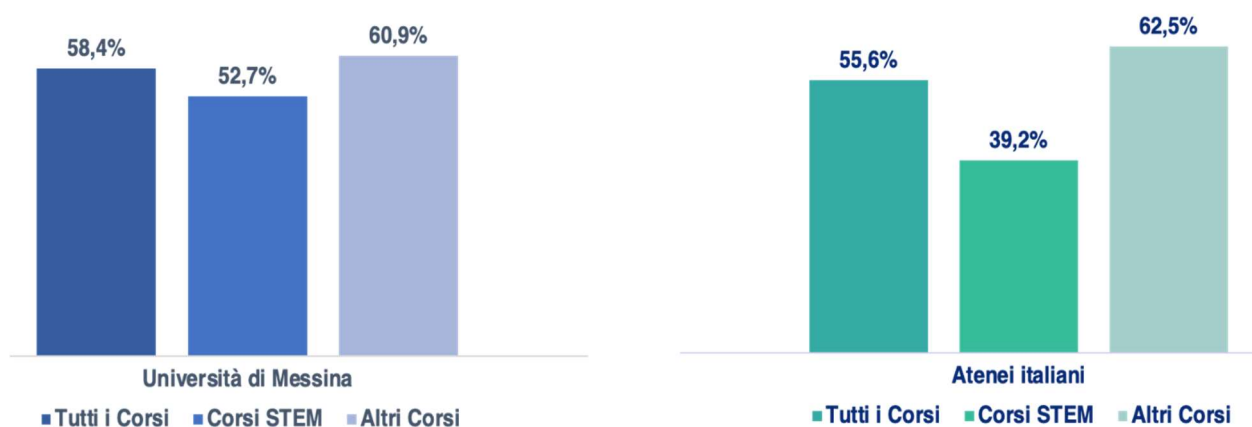
Figura 1.2- Andamento iscritti regolari (valori percentuali) a.a.2018/19 - 2020/21



Fonte dati O.S.D. - aggiornamento al 9.03.2022

Un focus particolare nell'analisi dei dati dell'Università di Messina merita il dato di genere. Come mostra il seguente grafico, secondo gli ultimi dati, riferiti all'anno accademico 2020/21, le donne rappresentano la maggioranza degli immatricolati puri in tutti i corsi, a Messina più che in media negli Atenei italiani (58,4% contro 55,6%). In particolare, la percentuale di immatricolate donne è maggiore nei corsi STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), raggiungendo quasi il 53%, contro poco più del 39% di media negli altri Atenei.

Figura 1.3 - Incidenza percentuale delle DONNE tra gli Immatricolati puri a corsi di studio STEM e Altri corsi A.A. 2020/21

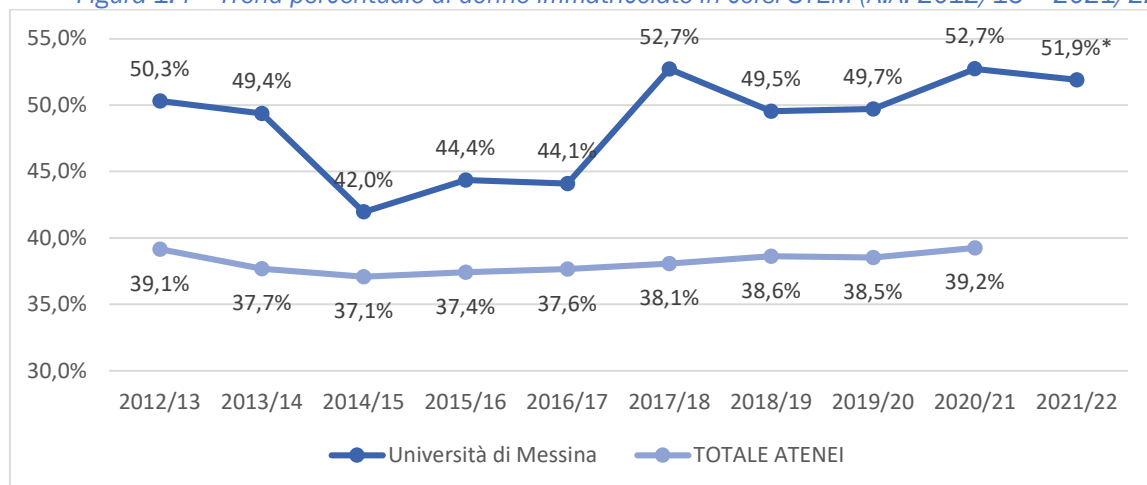


Fonte dati Osservatorio CINECA - aggiornamento al 01.04.2022



I dati relativi all'A.A. 2021/22, da consolidare, confermano che all'Università di Messina la percentuale di donne immatricolate in corsi STEM è in crescita e ha superato anche per quest'anno accademico la maggioranza attestandosi al 51,9%, come indicato dal trend della serie storica rappresentato nel grafico seguente.

Figura 1.4 - Trend percentuale di donne immatricolate in corsi STEM (A.A. 2012/13 - 2021/22)



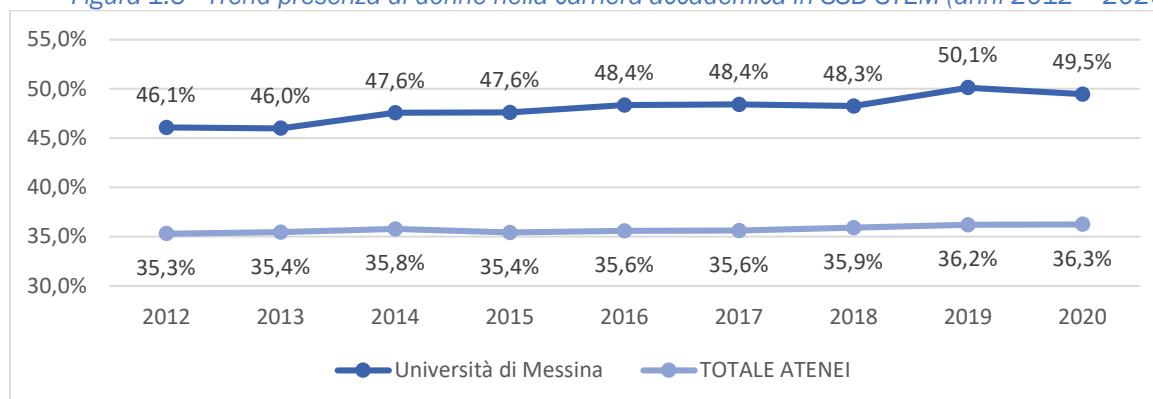
\* Dati da consolidare

Fonte dati: Osservatorio CINECA - aggiornamento al 01.04.2022

In riferimento, invece, alla carriera accademica (assegnisti di ricerca, RTD, RU, PA e PO), nel 2020, la percentuale di donne nei SSD STEM a Messina supera di quasi 14 punti percentuali la media nazionale (49,5% contro 36,3%) mentre negli altri SSD la presenza femminile nell'Ateneo peloritano è pressoché equivalente alla media di tutti gli Atenei (44,5% contro 44,5%).

Come mostra il grafico seguente, dal 2012 al 2020, la percentuale di donne dedicate alla carriera accademica nei SSD STEM, a Messina, supera sempre la media nazionale di oltre 10 punti percentuali, e mantiene un trend costante, lievemente crescente. Tale tendenza, ha incrementato la presenza di donne in SSD STEM di circa 4 punti percentuali aumentando il valore da poco più del 46% nel 2012 al 50% nel 2019 e 2020, contro un dato nazionale medio che è variato di un solo punto percentuale (dal 35,3% al 36,3%).

Figura 1.5 - Trend presenza di donne nella carriera accademica in SSD STEM (anni 2012 - 2020)

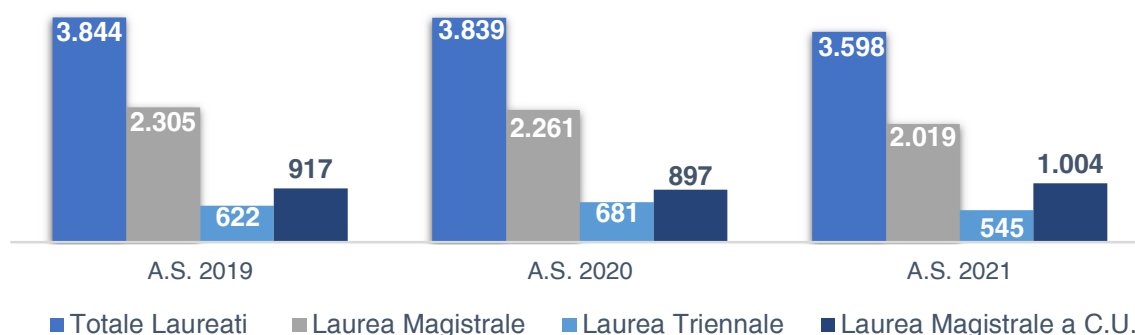


Fonte dati: USTAT Miur - aggiornamento al 04.01.2022

Considerando in particolar modo i professori ordinari e associati, il trend positivo di presenza femminile nei SSD STEM appare più marcato che a livello nazionale: dal 2012 al 2020 si è registrato un aumento percentuale delle donne in UniMe tra i Professori Ordinari del 9% circa e di quasi il 12% dei Professori Associati. Rimangono le differenze di presenza femminile tra Professori Ordinari e Associati, ma, anche se il divario si attesta vicino al 19%, le percentuali di docenti donne nei settori STEM sono maggiori a Messina che negli Atenei italiani in generale (nel 2020 35,9% tra i PO e 53,1% tra i PA, contro 21,4% PO e 35,9% PA).

Guardando al dato generale dei laureati presso l'Ateneo di Messina, nell'anno solare 2021, sono stati oltre 3.500, con una quota relativa al primo ciclo pari al 57%. L'andamento del numero di laureati, nel corso degli ultimi anni, mostra una certa stabilità all'interno di tutte le tipologie di corso di studio. I dati relativi all'anno 2021, indicano un leggero generale decremento dei laureati, dovuto ad una contrazione nei corsi triennali e magistrali a ciclo unico, mentre, nei corsi magistrali si nota una crescita rispetto agli anni passati.

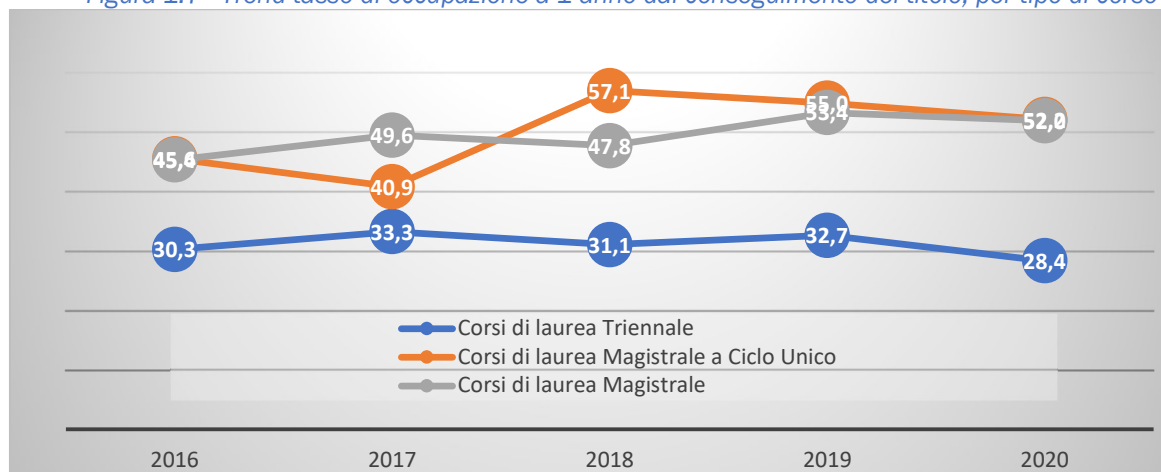
Figure 1.6 - Distribuzione laureati per tipo di corso (anni 2019 - 2021)



Dati parziali soggetti a variazione  
Fonte Dati: OSD aggiornamento al 03.03.2022

Riguardo alla condizione occupazionale dei laureati ad uno e cinque anni di distanza dal conseguimento del titolo, il profilo che emerge dall'ultimo Rapporto *AlmaLaurea* 2021 per quanto riguarda l'Università di Messina nell'ultimo quinquennio, è complessivamente positivo: stabile per i laureati in corsi di studio triennali e magistrali e in netta crescita, negli ultimi tre anni, per i laureati magistrali a ciclo unico. In particolare, nell'anno 2020 (anno di riferimento dell'indagine 2021 qui considerata) i laureati dell'Ateneo ad un anno dal conseguimento del titolo (Figura 1.7), hanno un tasso di occupazione più elevato se laureati in corsi magistrali e magistrali a ciclo unico (in entrambi i casi la percentuale è superiore al 50% negli ultimi due anni). Il tasso di occupazione più basso lo registrano i corsi di laurea triennale, per i quali però è da considerare che solo una parte dei laureati interrompe gli studi a questo livello per entrare nel mondo del lavoro. L'anno 2020 è stato interessato dalla pandemia da COVID19 che ha condizionato fortemente il mercato del lavoro, in particolare a discapito dei giovani. Il dato relativo all'occupazione dei giovani laureati va letto in questo contesto.

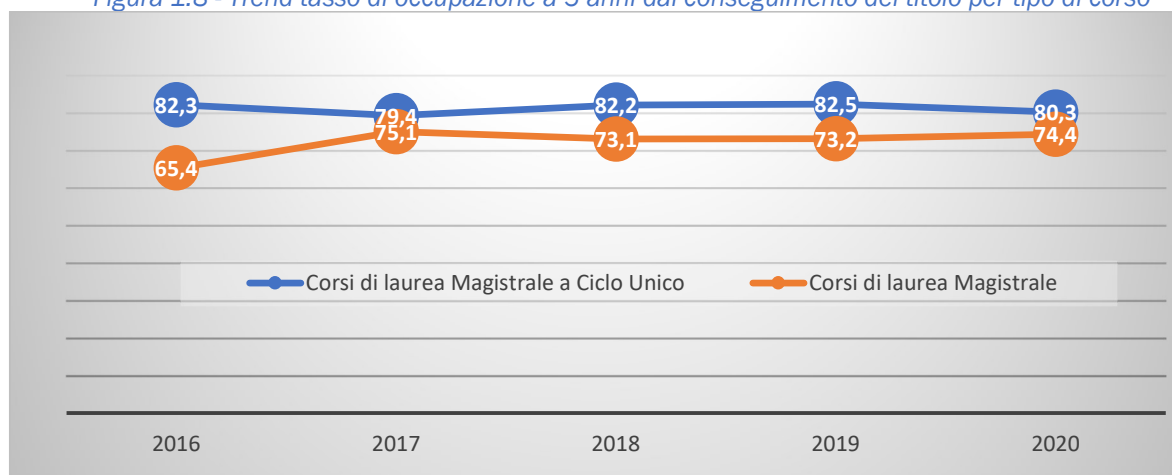
Figura 1.7 - Trend tasso di occupazione a 1 anno dal conseguimento del titolo, per tipo di corso



Fonte Dati: XXIII Indagine Almalaurea (Rapporto 2021) – Condizione occupazionale dei laureati

Guardando ad un arco temporale più ampio, 5 anni dal conseguimento del titolo, nel 2020, i laureati in corsi magistrali dell’Ateneo risultano occupati in circa il 74,4% dei casi, e i laureati in corsi a ciclo unico nell’80,3%. Come mostra la Figura 1.8, l’andamento nell’ultimo quinquennio può considerarsi tendenzialmente stabile, soprattutto per quel che riguarda i laureati in corsi a ciclo unico.

Figura 1.8 - Trend tasso di occupazione a 5 anni dal conseguimento del titolo per tipo di corso



Fonte Dati: XXIII Indagine Almalaurea (Rapporto 2021) – Condizione occupazionale dei laureati

### 1.3. La ricerca

La Ricerca, assieme alla Didattica ed alla Terza Missione, è uno dei pilastri su cui poggia l’attività dell’istituzione universitaria. La capacità di generare nuove conoscenze nei diversi settori scientifico-disciplinari e attirare risorse costituisce un contributo fondamentale allo sviluppo economico-sociale del territorio e dell’intero Paese. In particolare, la valorizzazione della ricerca e delle conoscenze sviluppate in ambito accademico può servire da impulso per

promuovere idee di impresa innovative in territori in cui il settore privato dimostra minore capacità di stimolare ricerca, sviluppo e innovazione.

Nell'ambito del proprio Piano Strategico 2021-2023, in merito alla linea strategica dedicata alla Ricerca, l'Ateneo si è posto tra gli obiettivi il miglioramento del tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi nazionali e internazionali, la valorizzazione del dottorato di ricerca anche potenziando la collaborazione con aziende pubbliche e private, il potenziamento delle infrastrutture per la Ricerca con un piano pluriennale di investimenti volti al rinnovamento tecnologico e al potenziamento delle attrezzature scientifiche.

Proseguendo l'impegno per il potenziamento del dottorato di ricerca già profuso negli scorsi anni, al fine di proporre un'offerta formativa di terzo grado particolarmente rispondente alla richiesta di specializzazione nel settore della Ricerca Scientifica, anche nell'anno 2021, l'Ateneo ha inteso promuovere accordi con enti esterni per accrescere il numero di borse e posti a disposizione per l'A.A. 2021/2022. Dei 14 corsi totali, 8 corsi di dottorato di ricerca (il 57% del totale) sono stati accreditati per il ciclo XXXVII con l'attribuzione del titolo di *“Dottorato in collaborazione con le imprese/dottorato industriale”*. Tale attribuzione negli anni passati era stata concessa esclusivamente ai Dottorati in *“Fisica”*, *“Bioingegneria”* e *“Scienze Chimiche”*. A questi, nell' A.A. 2020/2021, si sono aggiunti altri 4 corsi di Dottorato: *“Advanced Catalytic processes for using renewable energy sources (ACCESS)”*, *“Biologia Applicata e Medicina Sperimentale”*, *“Ingegneria e Chimica dei materiali e delle costruzioni”*, *“Translational Molecular Medicine and Surgery”*. Nell'A.A. 2021/22 il novero è stato esteso al corso in *“Scienze Veterinarie”*, pertanto, dei 181 studenti iscritti ai corsi di dottorato dell'Ateneo 107, cioè più del 59%, sono iscritti a corsi di dottorato industriale e il totale delle borse ammonta a 147.



Anche nel 2021 l'Università di Messina ha promosso il programma di Finanziamento Attività di Base della Ricerca (FFABR Unime), per incentivare il miglioramento della performance nella ricerca di base di ricercatori, professori associati e ordinari in servizio a tempo pieno presso l'Ateneo. Sono stati pubblicati due bandi separati, uno dedicato a ricercatori e professori di seconda fascia, uno dedicato ai professori di prima fascia.

L'erogazione dei finanziamenti è stata determinata, tenendo conto dei settori bibliometrici e non bibliometrici, sulla base della produzione scientifica individuale dei candidati nel quinquennio 2016-2020. Come mostra la seguente tabella 1.3, l'iniziativa ha previsto finanziamenti di € 432.000 per il settore bibliometrico e di € 273.000 per il settore non bibliometrico, da utilizzare per le attività di ricerca entro due anni dalla concessione del contributo. In totale, si è registrata la partecipazione di 143 candidati per il settore bibliometrico e di 76 per il settore non bibliometrico.

Tabella 1.3 - Finanziamento Attività di Base della Ricerca di Ateneo (FFABR 2021)

Settori scientifici	Categorie	Beneficiari	Finanziamenti
		2021	2021
Settori bibliometrici	Professori I fascia	23	139.500 €
	Professori II fascia	56	292.500 €
	Ricercatori Universitari	27	
	Ricercatori Tempo Determinato	37	
	<b>Totale bibliometrici</b>	<b>143</b>	<b>432.000 €</b>
Settori non bibliometrici	Professori I fascia	22	115.500 €
	Professori II fascia	36	157.500 €
	Ricercatori Universitari	7	
	Ricercatori Tempo Determinato	11	
	<b>Totale non bibliometrici</b>	<b>76</b>	<b>273.000 €</b>
<b>Totale generale</b>		<b>219</b>	<b>705.000 €</b>

Fonte Dati Rettorato

Un'utile indicazione dello stato della ricerca in Ateneo è data dal numero di prodotti registrati nella piattaforma Iris Ricerca. La Tabella 1.4 illustra i prodotti della ricerca nell'ultimo quadriennio 2018 - 2021.

Il dato relativo all'anno 2021 è ancora parziale, pertanto il totale dei prodotti (circa 3500) è più basso rispetto a quello degli anni precedenti. Nonostante questo, la percentuale di prodotti internazionali è in aumento, dal 72,3% del 2020 al 73,7% del 2021.

Tabella 1.4 . Prodotti della ricerca nazionali e internazionali (anni 2018 - 2021)

Prodotti della ricerca 2018-2021			
Anno	Prodotti totali	Prodotti internazionali	Percentuale internazionali
2018	3.985	2.813	70,6%
2019	4.047	2.927	72,3%
2020	3.842	2.778	72,3%
2021	3.452	2.545	73,7%

Fonte dati: Iris Ricerca, estrazione al 08/04/2022. Dati 2021 ancora parziali

## 1.4. Il trasferimento tecnologico e la sostenibilità

Tra gli obiettivi che l'Ateneo si è posto nell'ambito della valorizzazione dei risultati della ricerca, del trasferimento tecnologico e di conoscenze, e del *public engagement*, il Piano Strategico 2021-23 individua come fondamentali: il supporto alla Ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, potenziando la cultura brevettuale e la formazione dei giovani all'imprenditorialità; il rafforzamento delle relazioni con il contesto territoriale di riferimento attraverso azioni di public engagement dall'alto valore educativo, culturale e di sviluppo sociale; la creazione all'interno della comunità universitaria di una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU.

Con riferimento ai proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico, la Tabella 1.5 mostra il quadro delle risorse iscritte in bilancio nel corso del triennio 2019-2021 riferite a molteplici tipologie di attività (prestazioni di attività di ricerca, consulenza, progettazione, sperimentazione, verifica tecnica, cessione di risultati di ricerca) svolte da strutture universitarie a favore di terzi, avvalendosi delle proprie competenze e dietro un corrispettivo che rispetti criteri di economicità.

Tabella 1.5 - proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico (anni 2019 - 2021)

	2021	2020	2019
Contratti di ricerca, consulenza, convenzioni di ricerca c/terzi	€ 1.001.981	€ 736.232	€ 788.112
Pubblicazioni	€ 1.528	€ 2.351	€ 13.231
<b>Totale</b>	<b>€ 1.003.509</b>	<b>€ 738.583</b>	<b>€ 801.343</b>

Fonte dati: Bilancio Unime. Aggiornamento al 19/04/2022

Le domande di brevetto depositate dall'Ateneo dal 2014 al 2020 sono state 41, di cui 35 italiani e 6 internazionali. Di questi, la maggioranza (28) è composta da titoli a esclusiva titolarità dell'Università di Messina. La Tabella 1.6 mostra il numero di brevetti depositati nell'ultimo quadriennio. Nel 2021 sono state depositate 5 domande di brevetto nazionali, di cui 3 a esclusiva titolarità dell'Ateneo. Le domande di brevetto approvate dagli organi collegiali nel 2021 riguardano i settori dell'ingegneria (metodo per il monitoraggio dello stato di ponti e viadotti, sistema portatile di saldatura ad attrito), della medicina (dispositivo di avanzamento mandibolare) della genetica e delle biotecnologie (metodo di rilevamento di un genoma bersaglio e sistemi biotecnologici per la rilevazione di analiti cellulari o molecolari).

Tabella 1.6 - Domande di brevetto depositate (anni 2018 - 2021)

<b>BREVETTI</b>			
<b>Anno di deposito</b>	<b>Brevetto Internazionale</b>	<b>Brevetto Italiano</b>	<b>Totale</b>
<b>2018</b>	1	7	8
<b>2019</b>	1	5	6
<b>2020</b>	1	5	6
<b>2021</b>		5	5
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>25</b>

Fonte Dati: D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione - aggiornamento al 16.12.2021

L'attivazione di spin-off contribuisce da un lato alla valorizzazione della ricerca innovativa svolta nell'Ateneo, dall'altro alla promozione di una classe imprenditoriale innovativa.

Attualmente sono 8 le spin off attive costituite presso l'Università di Messina (Tabella 1.7) i cui ambiti di attività variano da quello sanitario (IBMTech opera nel campo della medicina traslazionale, INSPIRE è specializzata nell'applicazione di *Big Data analytics* a banche dati sanitarie, PATH mira a sviluppare e testare l'uso di nuove tecnologie nelle disabilità multiple e proporre nuove metodologie riabilitative) a quello della nutraceutica e farmaceutica (*SunNutraPharma* si occupa della fornitura di prototipi *premarketing* di soluzioni farmaceutiche di origine naturale o di sintesi, BESEP della ricerca e prototipazione di software per la preparazione di campioni in questo stesso ambito) alla geologia (GEOLOGIS si occupa della creazione di banche dati territoriali per la fruizione e gestione di informazioni di natura geologica) all'ingegneria ambientale (ATHENA Green Solutions è impegnata nello sviluppo di materiali ibridi innovativi ed eco-sostenibili) e all'Internet delle cose (*smartme.IO*, in collaborazione con il Comune di Messina, vuole stimolare la creazione di un nuovo ecosistema virtuale basato sul paradigma di Internet delle cose che si traduca in servizi per i cittadini).

Tabella 1.7 – Spin off attive dal 2014 al 2020

SPIN OFF attive	
Anno di costituzione	Spin Off
2014	1
2016	1
2017	1
2018	1
2019	1
2020	3
<b>Totale</b>	<b>8</b>

Fonte Dati: D.A. Ricerca scientifica e internazionalizzazione - aggiornamento al 16.12.2021

L'Università di Messina aderisce agli obiettivi ONU di sviluppo sostenibile a livello strategico ed ha moltiplicato gli sforzi per la diffusione della cultura della sostenibilità sia attraverso l'adeguata formazione e educazione dei propri studenti, sia attraverso attività di sensibilizzazione ed informazione rivolte a tutte le componenti della società con cui essa interloquisce (imprese, amministrazioni locali, scuole), sia attraverso l'ottimizzazione dei propri processi interni.

Si è rafforzata la partecipazione dell'Ateneo a THE IMPACT Ranking, la classifica specificatamente stilata per misurare l'impatto delle Università di tutto il mondo nel loro impegno alla realizzazione degli SDG (*Sustainable Development Goals*), definiti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. L'Università di Messina partecipa al SDG 3 "Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età", rispetto al quale l'Ateneo si classifica in ottantacinquesima posizione al mondo e terza tra le Università italiane.

A livello di ottimizzazione dei processi interni, l'Università di Messina, in ossequio alla normativa europea e nazionale, punta al contenimento dei consumi energetici ed alla progressiva implementazione dell'uso di energia da fonte rinnovabile (efficientamento energetico ed ecosostenibilità). Questo paradigma ha ispirato l'esecuzione di tutti i lavori recenti eseguiti sul patrimonio immobiliare dell'Ateneo. Inoltre, tra le attività propedeutiche alla realizzazione di tale obiettivo, si è provveduto a realizzare l'analisi ed il monitoraggio periodico dello stato dei consumi dell'Ateneo e ad elaborare un piano di efficientamento energetico, che punta alla diagnosi energetica, all'individuazione di indicatori di efficientamento energetico e alla definizione delle priorità degli interventi per la riduzione dei consumi nei tre Poli di Papardo, Annunziata e Amministrazione Centrale.

Tra le azioni di public engagement dall'alto impatto sullo sviluppo sociale molto significative sono quelle storicamente intraprese dall'Università di Messina sui temi dell'uguaglianza di genere e del contrasto alle discriminazioni. In ottemperanza alla legge 183/2010, l'Ateneo ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di



chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Ha pubblicato il *"Codice di comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano e lavorano nell'Università degli studi di Messina"*, strumento di contrasto nei confronti delle molestie sessuali e morali e dei comportamenti discriminatori dovuti alle credenze religiose, alle convinzioni personali, all'origine etnica, alla disabilità, all'orientamento sessuale o all'età. Il suddetto codice istituisce, inoltre, la figura del Consulente di fiducia, che l'Ateneo ha nominato con il compito di fornire consulenza e assistenza a chi è o è stato soggetto a molestie sessuali, morali o atti discriminatori e di contribuire a favorire la soluzione del caso, entrando nel novero dei pochi atenei italiani che l'hanno implementato (vedasi Cap. 6).

In questo percorso si inserisce, anche nel 2021, la partecipazione attiva del personale dell'Ateneo al Progetto LetsGEPs (*Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in Research Institutions*), progetto comunitario coordinato dall'Università di Modena e Reggio Emilia che mira a supportare l'implementazione dei Piani di Eguaglianza di Genere – GEPs di diversi istituti di ricerca ed universitari europei. Grazie alla realizzazione del proprio Piano di Uguaglianza di Genere, l'Ateneo ha condotto un'approfondita analisi della composizione di genere della comunità accademica e individuato azioni ed obiettivi da realizzare nell'ottica della parità di genere. Tali attività sono state importanti anche ai fini dell'approvazione del Bilancio di genere dell'Ateneo (decreto n. 1297 del 15/06/2021), strumento sia per accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche di cui l'Università è promotrice possono avere sulle disuguaglianze di genere, sia per assicurare una efficace identificazione delle modalità di attuazione di detti obiettivi.

## 1.5. L'internazionalizzazione

Il tema dell'internazionalizzazione ha assunto un'importanza strategica perché esso coinvolge sia la capacità dell'Ateneo di allargare il proprio bacino di utenza studentesca, sia la capacità di stabilire partnership di ricerca con atenei stranieri e migliorare le possibilità di attrazione di finanziamenti. Ciò ha condotto l'Ateneo alla definizione di una specifica linea strategica all'interno del proprio Piano Strategico 2021-23: *"Potenziare la dimensione e la visibilità internazionale"*.

In linea con le strategie definite in fase di programmazione, nell'organizzazione dell'offerta formativa si è tenuto conto di fattori determinanti per innalzare l'attrattività dell'Ateneo per gli studenti sia italiani che stranieri, come l'erogazione di crediti formativi universitari relativi a Corsi di Studio e/o insegnamenti tenuti in lingua inglese, che migliorano la competitività dei laureati nel mercato internazionale del lavoro. In tale ottica, l'offerta di corsi di studio è stata curata ponendo particolare attenzione nel proporre corsi con opzioni di interesse internazionale quali il rilascio del doppio titolo e l'erogazione di insegnamenti in lingua inglese.

Come mostra la Tabella 1.8, nell'ultimo triennio si è determinato un incremento sia dei corsi e degli insegnamenti erogati in tutto o in parte in lingua inglese, sia dei corsi che prevedono il

rilascio del doppio titolo. In particolare, per questi ultimi l'incremento è stato, rispetto all'A.A. 2018/19, del 200%. Tale offerta è completata da quella post-laurea che include 3 dottorati di ricerca e due master in lingua inglese.

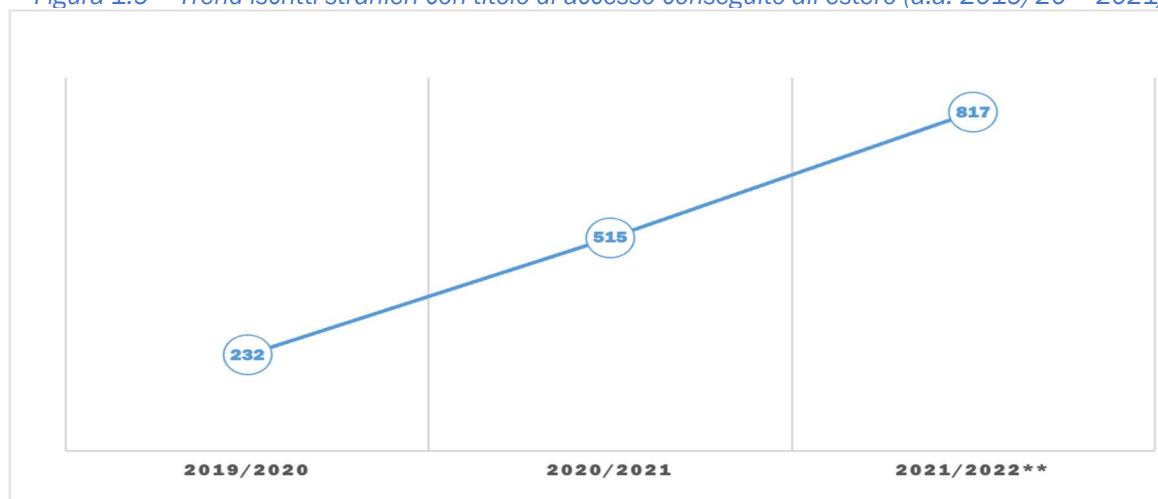
Tabella 1.8 – Corsi di laurea erogati in tutto o in parte in lingua inglese, con doppio titolo e curriculum in lingua inglese (a.a. 2019/20-2021/22)

OFFERTA FORMATIVA INTERNAZIONALE				
	Corsi di Laurea con rilascio del Doppio Titolo	Corsi di Laurea interamente in Lingua Inglese	Corsi di Laurea parzialmente in Lingua Inglese	Corsi di Laurea con Curriculum in Lingua Inglese
a.a. 2021/22	6	4	3	3
a.a. 2020/21	6	3	1	4
a.a. 2019/20	5	3	1	2

Fonte dati UniMe - aggiornamento al 09.12.2021

A riprova dell'efficacia di tali politiche, il numero di studenti stranieri che si iscrivono all'Università di Messina ha visto un incremento rilevante, particolarmente accentuato nell'ultimo triennio, con un tasso di crescita medio del 56%. Nel 2020/21, in particolare, rispetto all'anno precedente la percentuale di crescita è stata pari al 129%, mentre, l'incremento dell'A.A. 2021/22, attualmente al 59%, è suscettibile di crescere ancora in ragione della parzialità dei dati.

Figura 1.9 – Trend iscritti stranieri con titolo di accesso conseguito all'estero (a.a. 2019/20 - 2021/22)



Fonte Fonte dati O.S.D. - aggiornamento al 08.03.2022

\*\* dati parziali soggetti a variazioni

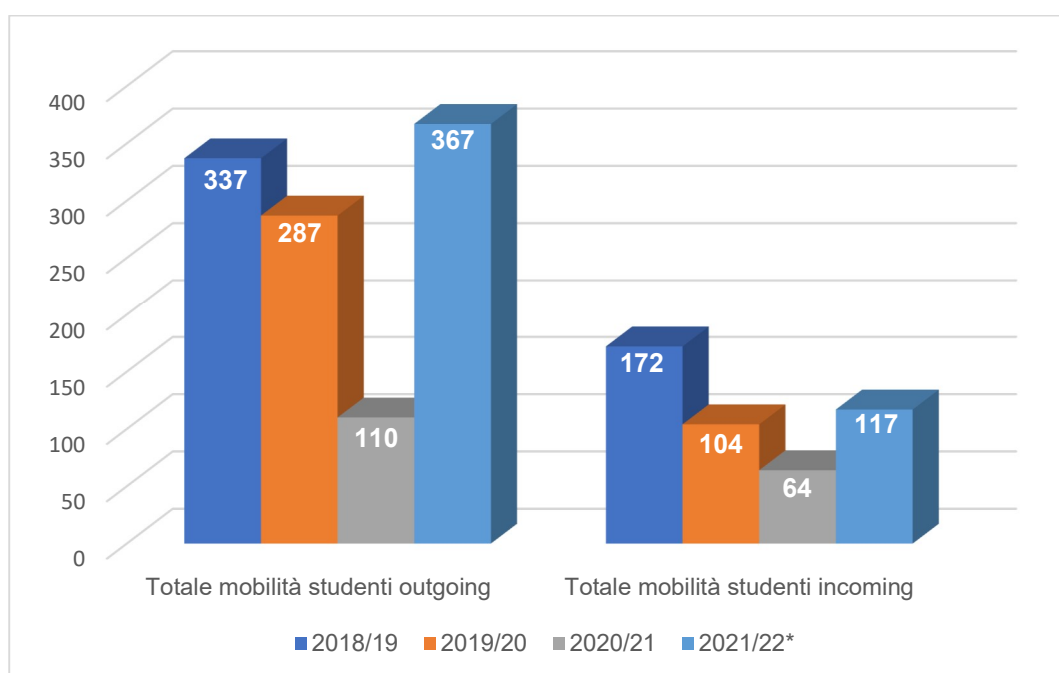
La dimensione internazionale dell'Università di Messina si realizza anche attraverso l'attivazione di accordi di cooperazione con Università, Istituzioni dell'Istruzione Superiore e Centri di ricerca di altri paesi, nonché attraverso la stipula di accordi interistituzionali Erasmus+, finalizzati a favorire la mobilità di studenti, docenti e personale tecnico amministrativo ed a garantire i più elevati standard di insegnamento e di ricerca.

Il portafoglio degli accordi attualmente in vigore ammonta a 147 con una forte incidenza, esclusi quelli riconducibili ai paesi dell'Europa, di quelli riferibili all'Asia (20%), all'America centro meridionale (16%) e al Medio Oriente e Nord Africa (16%).

È sicuramente degno di nota che, negli ultimi anni, siano cresciuti sia gli studenti dell'Ateneo che compiono una parte dei loro studi all'estero, sia coloro che, iscritti presso Università estere, compiono una parte dei loro studi presso l'Università di Messina. Tuttavia, nell'anno 2020, a causa della crisi pandemica, le attività di mobilità hanno subito un rallentamento, resosi evidente nell'a.a. 2020/21 con il dimezzamento della quota di studenti in mobilità, sia in uscita che in ingresso.

Guardando all'ultimo quadriennio rappresentato nella Figura 1.10, il numero di studenti in mobilità mostra in maniera molto evidente l'influenza della pandemia sulla mobilità particolarmente nell'A.A. 2020/21. I dati provvisori del 2021/22 sembrano, però, indicare una ripresa delle mobilità degli studenti sia in entrata che in uscita, particolarmente spiccata in quest'ultimo caso.

Figura 1.10 - Studenti in mobilità incoming e outgoing (a.a. 2018/19 - 2021/22)



Fonte dati: Dipartimento Servizi didattici e alta formazione - aggiornamento al 25.01.2022

\* dati parziali soggetti a variazioni

Tutti i risultati perseguiti e raggiunti negli ultimi anni (qualificazione dell'offerta formativa in lingua straniera, promozione all'estero dell'offerta formativa di Unime, ecc.), hanno portato ad incrementare l'attrattiva dell'Ateneo e conseguentemente il suo piazzamento nei ranking delle istituzioni accademiche.

L'Università di Messina ha continuato a guadagnare spazio tra le Università più prestigiose. Nel 2019 l'Ateneo aveva fatto ingresso nel ranking di Times Higher Education entrando direttamente nella fascia 501-600 su oltre 1.500 università pubblicate (e circa 4000 valutate). Nel 2020 si è classificata per la prima volta tra le migliori Università al mondo per gli studi e la ricerca in Medicina nella prestigiosa agenzia di ranking QS, posizionandosi nel range 401-450. Nel QS generale acquista un posizionamento di rilievo (801-1000) nel world ranking e un 30° posto tra le università italiane. Nel 2021 l'Università di Messina si è confermata tra le 1.000 migliori Università al mondo anche rispetto alla prestigiosa classifica dell'Academic Ranking of World Universities (ARWU), posizionandosi nella fascia 701-800 e guadagnando una fascia superiore rispetto all'anno precedente.

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

Questi risultati hanno contribuito a promuovere l'immagine dell'Ateneo e a determinarne l'attrattività, sia nei riguardi dei potenziali studenti che dei ricercatori interessati ad avviare collaborazioni su progetti di ricerca.

Tabella 1.9 – Classifiche ranking internazionali

<b>Posizionamento in ranking internazionali</b>		
	World rank	Italy rank
QS	801-1000	30
THE	501 - 600	25
THE IMPACT (SDG 3)	85	3
QS Medicine	401-450	22
ARWU	701-800	34-39

Fonte dati: rilevazione dai siti web (THE, THE IMPACT, QS, ARWU) - Gennaio 2022

# ANNO 2021

## I NOSTRI RISULTATI



**+ 52**

Ricercatori

**+ 20**

Dottorandi

**+ 459**

Specializzandi

**+ 15**

Assegni di ricerca

**ISCRITTI**

ANNO ACCADEMICO 2021-22

**23.578**

ISCRITTI REGLARI

**68,2%**

ISCRITTI-ESTERO

**+59%**



**STUDENTI COMPLESSIVAMENTE SODDISFATTI DEL CORSO DI LAUREA**

**90,8%**



### RISORSE

FFO **+ 5 MN**

Quota Premiale **+ 4,38 MN**

NO TAX AREA **+ 1.180 esoneri**



### LA RICERCA

Progetti Nazionali

**103**

Progetti internazionali

**147**

**29**

Accordi di cooperazione



### INTERNAZIONALIZZAZIONE

ISCRITTI STRANIERI a.a. 2021/22

**817**

TASSO DI CRESCITA ISCRITTI STRANIERI

**+56%**

INCREMENTO CORSI IN LINGUA STRANIERA

**+200%**

### CUSTOMER SERVIZI

(Progetto Good Practice 2021)

Diritto allo studio (4.13)

Gestione del Personale (4.29)

Supporto alla ricerca (4.32)

Comunicazione (3.86)

## 2. GLI OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

### 2.1. Albero della Performance

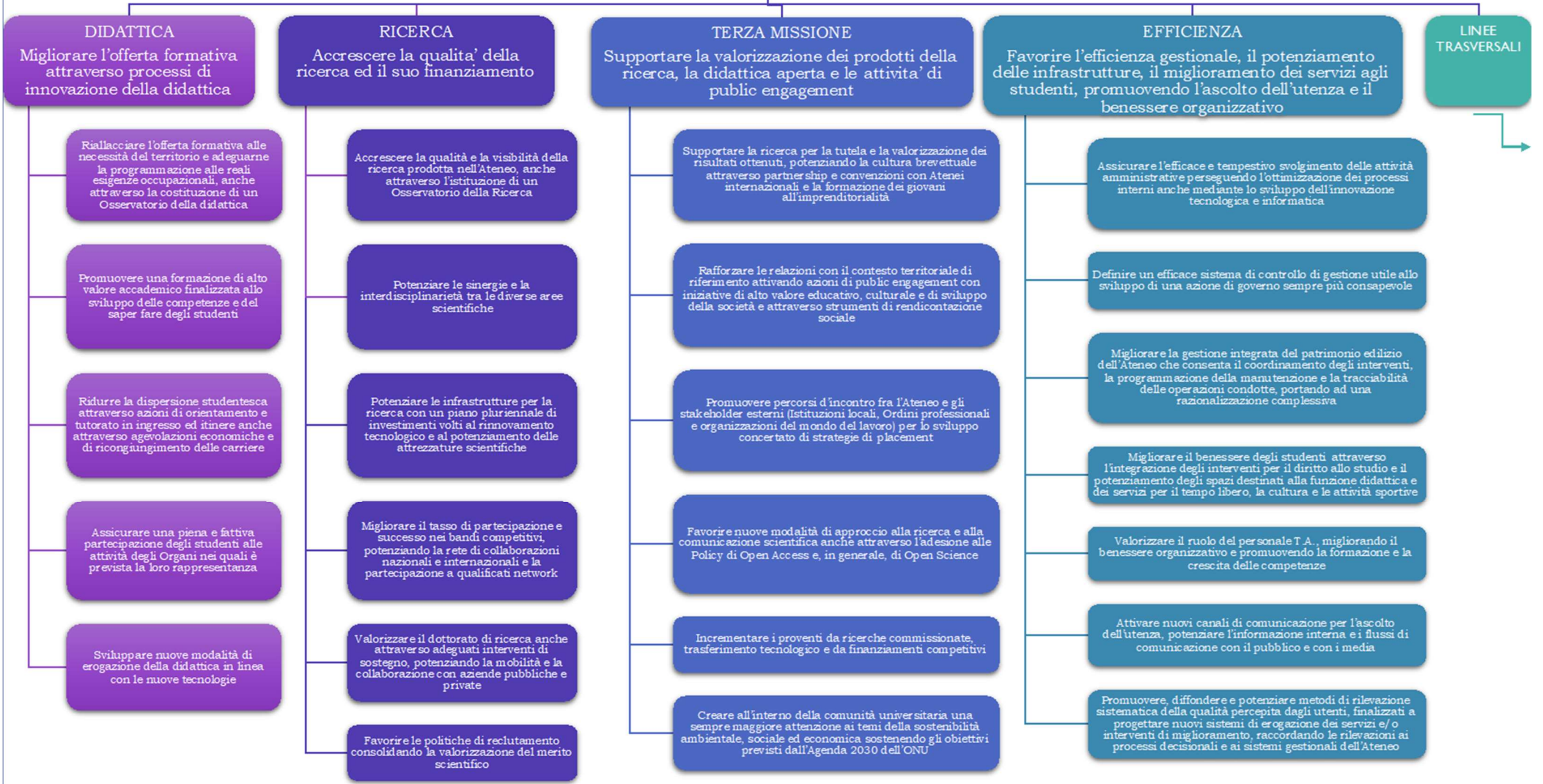
La pianificazione strategica per il triennio 2021-2023 prevede quattro linee strategiche prioritarie – Didattica, Ricerca, Terza Missione ed Efficienza - e tre linee strategiche trasversali – Internazionalizzazione, Qualità e Legalità.

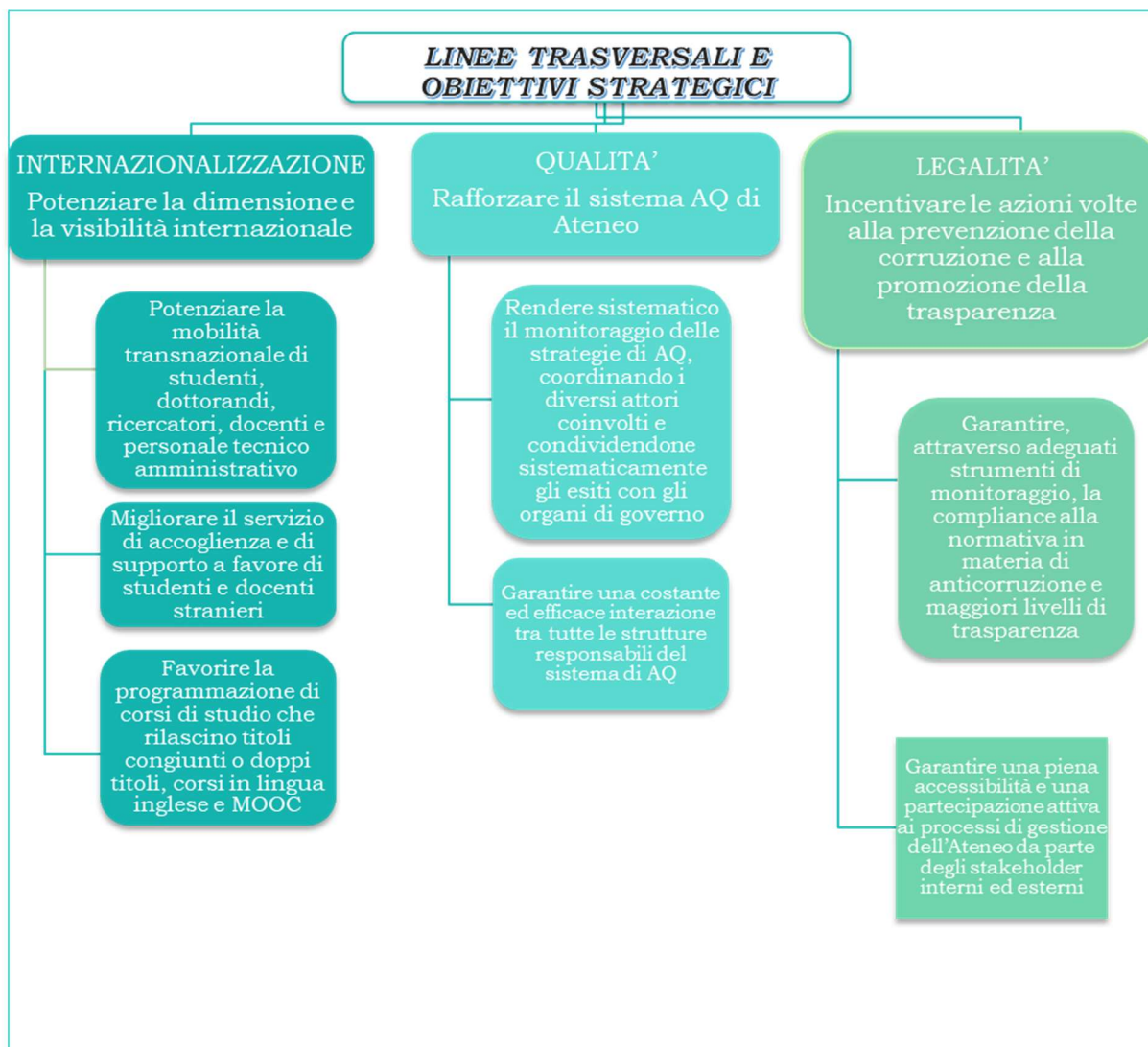


<b>Linea trasversale 1: INTERNAZIONALIZZAZIONE</b>	Potenziare la dimensione e la visibilità internazionale
<b>Linea trasversale 2: QUALITÀ</b>	Rafforzare il sistema AQ di Ateneo
<b>Linea trasversale 3: LEGALITÀ</b>	Incentivare le azioni volte alla prevenzione della corruzione e alla promozione della trasparenza

Ogni linea strategica si articola in obiettivi strategici, coerenti con i contenuti di ciascun ambito di sviluppo strategico. Di seguito viene rappresentato il cosiddetto “albero” delle performance che offre una rappresentazione grafica delle linee strategiche e dei correlati obiettivi strategici per il triennio 2021-2023.

**Linee e obiettivi strategici**





## 2.2. La Performance istituzionale

La performance organizzativa istituzionale (attivata in via sperimentale nell'anno 2020) rappresenta la prestazione dell'Ateneo nel suo complesso ed è volta a fornire una misura dell'andamento dell'intera organizzazione.

La valutazione della performance istituzionale si basa sulla capacità dell'organizzazione di promuovere e realizzare le politiche strategiche dell'Ateneo che sono state definite dagli Organi di Governo all'interno del Piano Strategico di Ateneo.

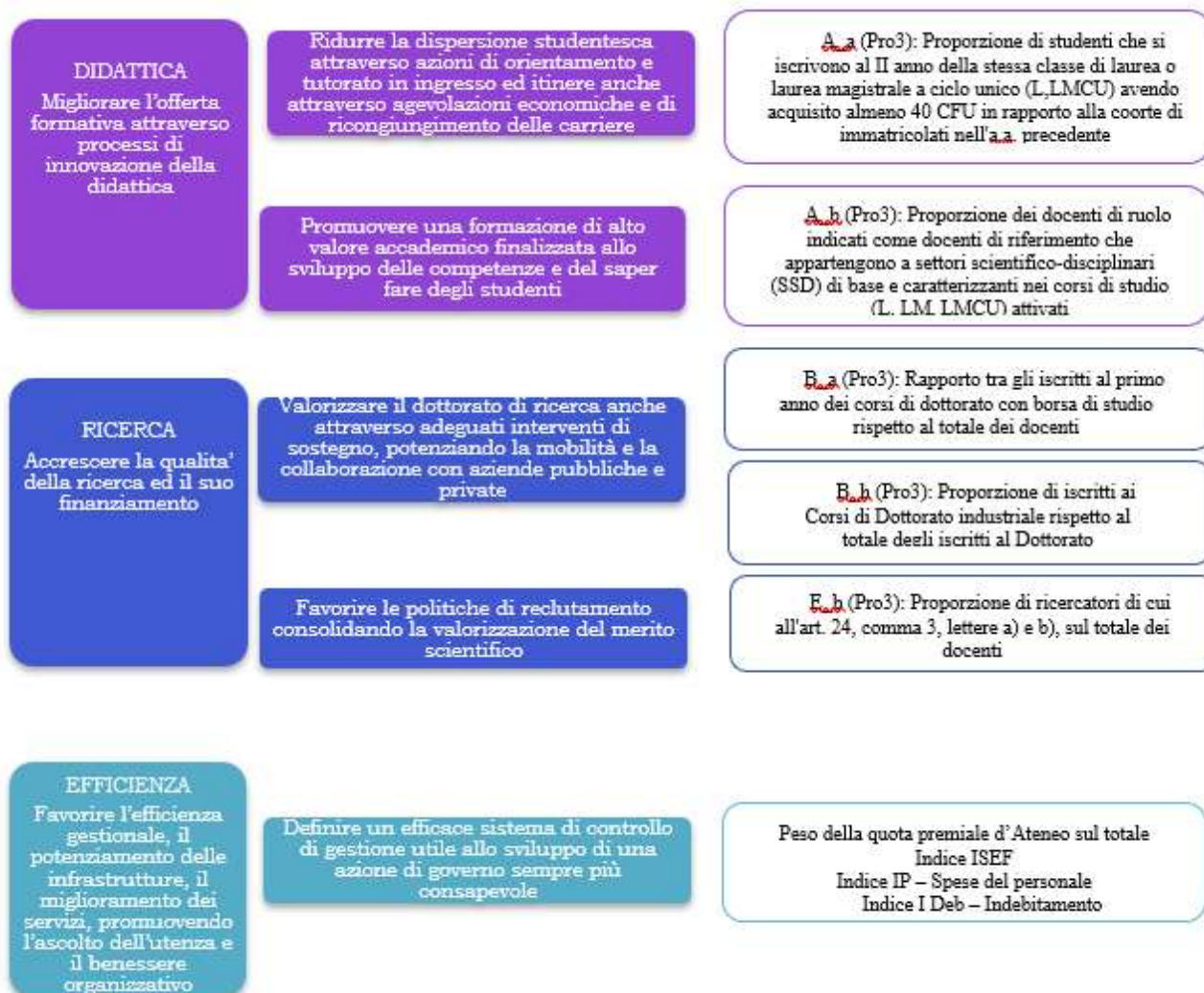
La performance organizzativa istituzionale viene valutata tramite il grado di conseguimento di indicatori di sistema definiti a livello ministeriale ovvero mediante i risultati utilizzati dal MIUR per l'assegnazione di fondi e di punti organico. Nello specifico l'Ateneo si è dato come obiettivi di performance istituzionale, tra gli altri, alcuni indicatori della programmazione triennale (Pro 3), anche in ragione della loro rilevanza ai fini del riparto della quota premiale del FFO e con la finalità di incentivare l'impegno di tutte le strutture dell'Ateneo nel raggiungimento dei risultati attesi per il PRO3. Tali indicatori sono:



- ✓ **A\_a** “Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L,LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente”;
- ✓ **A\_b** “Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati”;
- ✓ **B\_a** “Rapporto tra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti”;
- ✓ **B-h** “Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato”;
- ✓ **E\_b** “Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettere a) e b), sul totale dei docenti”.

Nell'individuazione degli indicatori di performance istituzionale la Governance si è mossa nella direzione di realizzare anche un pieno ed efficace collegamento con gli obiettivi strategici. Gli indicatori di Performance istituzionale, pertanto, risultano fortemente collegati alle *Linee Strategiche* di Ateneo, per il triennio 2021-2023, e ai correlati obiettivi strategici come mostrato in figura.

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



### 2.2.1. Monitoraggio in itinere degli indicatori e rimodulazioni

Le fonti utilizzate per il monitoraggio degli indicatori di performance istituzionale sono:

- per gli indicatori Pro 3, i dati disponibili di un monitoraggio al 25/06/2021 (relativo ai seguenti riferimenti temporali: a.s. 2020, a.a. 2020/2021), effettuato dal Ministero dell'Università e della Ricerca nell'ambito della determinazione della parte di quota premiale FFO 2020 imputabile alla valorizzazione dell'autonomia responsabile (a questo fine il MIUR ha considerato gli indicatori a) e b) relativi a tutti gli obiettivi previsti);
- per gli indicatori finanziari, la banca dati Proper e il Decreto Ministeriale 1059/21 del 09/08/2021.

Nel corso del 2020, in considerazione dell'impatto determinato dall'emergenza epidemica da COVID 19 sulla programmazione triennale 2019-2021 del Sistema Universitario Italiano, il MUR ha anticipato al 2020 il termine della suddetta programmazione dando facoltà agli Atenei di rimodulare autonomamente i propri programmi triennali. Il nostro Ateneo, con delibera prot. 0134226 del 02/11/2021, ha previsto conseguentemente una parziale rimodulazione degli obiettivi di performance organizzativa istituzionale con l'eliminazione, per l'anno 2021, dell'obiettivo E\_h "Risorse per la formazione del personale TA".

### 2.2.2. Risultati raggiunti e analisi degli scostamenti

#### ➤ Area Didattica

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

**Descrizione numeratore** - Iscritti al secondo anno nella stessa classe di immatricolazione nell'a.a. 2020/2021, con almeno 40 CFU sostenuti nell'a.a. precedente ed entro il 31/12 nella classe di immatricolazione, sui corsi di laurea di primo livello (L e LMCU - ordinamento d.m. 270). Sono esclusi gli iscritti che hanno effettuato una rinuncia o una sospensione nell'anno accademico.

**Descrizione denominatore** - Immatricolati (studenti iscritti per la prima volta al I anno al sistema universitario - prima carriera) nella stessa classe nell'a.a. 2019/2020 con l'esclusione delle rinunce entro il 31/12. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004.


**Fonte dei Dati** - Anagrafe Nazionale Studenti.

**Situazione iniziale** - Iscritti al II anno a.a. 2019/2020

**Valorizzazione autonomia resp.** - Indicatore rilevante anche ai fini del riparto della quota premiale del FFO

Tabella 2.1 – Risultati attesi e valore raggiunto indicatore A\_a

SITUAZIONE INIZIALE			RISULTATI ATTESI		
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA
999	3.195	0,313	$0,317 < A_a < 0,343$	$A_a = 0,343$	$A_a > 0,343$

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
1.179	3.497	0,337	

L'indicatore A<sub>a</sub> risulta non in linea con il target, attestandosi al valore atteso soglia pur essendo in crescita sia il numero degli iscritti al secondo anno, nella stessa classe di immatricolazione con almeno 40 CFU, che il numero degli immatricolati.

**Indicatore A<sub>b</sub> "Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati"**

**Descrizione numeratore** - Docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento del Corso di Studio (L, LM, LMCU) che appartengono a SSD di base e caratterizzanti dei Corsi di Studio attivati nell'a.a. 2020/2021.

**Descrizione denominatore** - Docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento dei Corsi di Studio (L, LM, LMCU) attivati nell'a.a. 2020/2021.


**Fonte dei Dati** - Sua - CdS e banca dati docenti

**Situazione iniziale** - a.a. 2019/2020.

**Valorizzazione autonomia resp.** - Indicatore rilevante anche ai fini del riparto della quota premiale del FFO

Tabella 2.2 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore A<sub>b</sub>

SITUAZIONE INIZIALE			RISULTATI ATTESI		
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA
769	824	0,933	$0,937 < A_b < 0,940$	$A_b = 0,940$	$A_b > 0,940$

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
808	876	0,923	

L'indicatore A<sub>b</sub> risulta non in linea con il target, pur essendo in lieve crescita il numero dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento dei Corsi di Studio che appartengono a SSD di base e caratterizzanti.

➤ Area Ricerca

**Indicatore B\_a “Rapporto tra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti**

**Descrizione numeratore** - Iscritti al primo anno di corso di un Corso di Dottorato con borsa nell'a.a. 2020/2021.


**Descrizione denominatore** - Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12/2020.

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

**Situazione iniziale** - anno a.a. 2019/2020 e a.s. 2019.

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

Tabella 2.3 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore B\_a

SITUAZIONE INIZIALE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA	VALORE INDICATORE	ESITO
0,090	$0,095 \leq B_a < 0,096$	$B_a = 0,096$	$B_a > 0,096$	0,119	

L'indicatore B\_a ha raggiunto un risultato **Superiore al target**.

**Indicatore B\_h “Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato”**

**Descrizione numeratore** - Iscritti di un Corso di Dottorato industriale ai sensi del d.m. 45/2013 e delle Linee Guida del 1 febbraio 2019, n. 3315 nell'a.a. 2020/2021. Si considerano gli iscritti a un Corso di Dottorato, escludendo le carriere che nello stesso anno accademico hanno una sospensione. In presenza di più carriere si considera quella con il giorno di avvio più recente.


**Descrizione denominatore** - Iscritti a un Corso di Dottorato nell'a.a. 2020/2021. Si considerano gli iscritti a un Corso di Dottorato, escludendo le carriere che nello stesso anno accademico hanno una sospensione. In presenza di più carriere si considera quella con il giorno di avvio più recente.

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

**Situazione iniziale** - a.a. 2019/2020

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

Tabella 2.4 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore B\_h

SITUAZIONE INIZIALE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA	VALORE INDICATORE	ESITO
0,100	$0,113 \leq B_h < 0,150$	$B_h = 0,150$	$B_h > 0,150$	0,451	

L'indicatore B\_h ha raggiunto un risultato **Superiore al target**.

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

**Descrizione numeratore** - Ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3 in servizio al 31/12/2020.

**Descrizione denominatore** - Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12/2020.

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


**Situazione iniziale** - al 31 dicembre 2019

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

Tabella 2.5 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore E\_b

SITUAZIONE INIZIALE			RISULTATI ATTESI		
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA
117	1.030	0,113	E_b = 0,100	E_b=0,113	E_b>0,113

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
137	1.011	0,136	

L'indicatore E\_b ha raggiunto un risultato **Superiore al Target**.

➤ **Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale**

**Descrizione indicatore “Peso della quota premiale sul totale delle risorse FFO stanziare per l'anno 2021 rispetto all'anno precedente”**

**Fonte dei Dati** - Decreto Ministeriale 1059/21 del 09/08/2021

**Descrizione situazione iniziale** - Importo quota premiale anno 2020

Tabella 2.6 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore peso della quota premiale di Ateneo sul totale

SITUAZIONE INIZIALE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA	VALORE INDICATORE	ESITO
22,67%(2020)	0 ≤ +1,5% rispetto al 2020	+ 1,5% rispetto al 2020	>+1,5% rispetto al 2020	24,99%	

L'indicatore **peso della quota premiale** di Ateneo sul totale ha raggiunto un risultato **Superiore al Target**.

## ➤ Indicatori Economico Finanziari

### Indice ISEF – Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria

Fonte dei Dati – Proper

Situazione iniziale – anno 2019

Tabella 2.7 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore ISEF

SITUAZIONE INIZIALE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA	VALORE INDICATORE	ESITO
ISEF=1,11%	ISEF=1	1<ISEF≤1,11	ISEF >1,11	1,13	

L'indice ISEF – Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria - ha raggiunto un risultato **Superiore al Target**.

### Indice IP – Indicatore di spese del personale

Fonte dei Dati - Proper

Situazione iniziale - anno 2019

Tabella 2.8 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore IP

SITUAZIONE INIZIALE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA	VALORE INDICATORE	ESITO
IP=73,58%	IP= 79,5%	75%<IP<79,5%	IP ≤75%	72,36%	

L'indice IP – Indicatore di spese del personale - ha raggiunto un risultato **Superiore al Target**.

### Indicatore I Deb – Indicatore di spesa di indebitamento

Fonte dei Dati - Proper

Situazione iniziale - anno 2019

Tabella 2.9 - Risultati attesi e valore raggiunto indicatore IDEB

SITUAZIONE INIZIALE	SOGLIA	TARGET	ECCELLENZA	VALORE INDICATORE	ESITO
IDEB=1,93%	IDEB=2,50%	2,00%≤IDEB< 2,50 %	IDEB <2,00%	1,89%	

L'indice I Deb – Indicatore di spesa di indebitamento - ha raggiunto un risultato **Superiore al Target**.

### 2.2.3. Valutazione finale della Performance organizzativa istituzionale

Così come previsto dal SMVP 2021, il punteggio della performance organizzativa istituzionale viene calcolato tenendo conto del punteggio raggiunto da ciascun indicatore e dei relativi pesi attribuiti (cfr. par. 2.9 SMVP 2021).

Nella Tabella 2.10, che segue, si riporta una sintesi dei risultati raggiunti per ciascun indicatore, come prima rappresentati, e il punteggio finale della performance organizzativa istituzionale. Tale punteggio rileva per il 10% sulla performance individuale del Direttore Generale (cfr. cap. 3.1), per il 7% su quella dei Dirigenti (cfr. cap. 3.2) e per il 5% su quella dei Responsabili delle strutture di II livello e di tutte le elevate professionalità (cfr. cap. 3.3).

Tabella 2.10 – Risultati di Performance organizzativa istituzionale – Anno 2021

Indicatore (KPI)	Peso	Situazione iniziale	Risultato atteso 2021			Risultato raggiunto 2021	Esito	Punteggio indicatori
			Soglia	Target	Eccellenza			
PRO3: A_a	3	0,313	0,317 < A_a < 0,343	A_a=0,343	A_a>0,343	0,337	Soglia	50
PRO3: A_b	3	0,933	0,937 < A_b < 0,940	A_b=0,940	A_b>0,940	0,923	Sottosoglia	0
PRO3: B_a	5	0,090	0,095 ≤ B_a < 0,096	B_a=0,096	B_a>0,096	0,119	Eccellenza	100
PRO3: B_h	5	0,100	0,113 ≤ B_h < 0,150	B_h=0,150	B_h>0,150	0,451	Eccellenza	100
PRO3: E_b	5	0,113	E_b=0,100	E_b=0,113	E_b>0,113	0,136	Eccellenza	100
Peso della quota premiale	3	22,67%	0 ≤ +1,5% Rispetto al 2020	+ 1,5% rispetto al 2020	>+1,5% rispetto al 2020	24,99%	Eccellenza	100
Indici ISEF	3	ISEF=1,11%	ISEF=1%	1% < ISEF ≤ 1,11%	ISEF > 1,11 %	1,13%	Eccellenza	100
Spese del Personale		Spese Personale (IP)=73,58%	IP=79,5%	75% < IP < 79,5%	IP ≤ 75%	72,36%		
Indebitamento		Indebitamento (IDEB)=1,93 %	IDEB=2,50%	2,00% ≤ IDEB < 2,50 %	IDEB < 2,00%	1,89%		

**Punteggio complessivo di Performance Organizzativa Istituzionale**

**83,33**

## 2.3. La Performance organizzativa di struttura e obiettivi individuali

### 2.3.1. Monitoraggio in itinere degli obiettivi e rimodulazione

In linea con quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, punto c, del D. Lgs. n. 150/2009 e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021 dell'Ateneo, nel corso del 2021, l'Amministrazione ha avviato due attività di monitoraggio in itinere condotte con riferimento agli obiettivi operativi (organizzativi ed individuali) definiti nel *Piano Integrato della Performance 2021-23*.

Nel periodo di approvazione del Piano e degli obiettivi in esso contenuti, il nostro Paese, così come l'intera comunità internazionale, si trovava a dover fronteggiare l'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da Covid-19 - che ha messo la popolazione mondiale in uno stato di allerta tuttora in corso, sia dal punto di vista sanitario sia dal punto di vista economico, con significative ricadute in ambito sociale. Nella difficoltà di affrontare un fenomeno del tutto sconosciuto i diversi livelli di governo hanno prontamente reagito adeguando schemi di programmazione, finanziamento, gestione e intervento per limitare al massimo la diffusione dell'epidemia.

In considerazione dell'impatto che, inevitabilmente, l'emergenza epidemiologica ha avuto sulle attività dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture decentrate dell'Ateneo, si è prevista una eventuale rimodulazione degli obiettivi organizzativi e individuali inseriti nel "Piano Integrato della Performance 2021-2023", per l'anno 2021, con l'intento di rivedere la pianificazione definita ad inizio anno ed allinearla alle reali mutate condizioni di realizzazione degli obiettivi.

Tali attività di monitoraggio in itinere, avviate con circolare prot. 107513 del 9 Settembre 2021 - la prima dell'anno 2021 - e con circolare prot. 143971 del 19 Novembre 2021 - la seconda dell'anno 2021 - sono state, pertanto, svolte al fine di verificare l'effettiva possibilità di raggiungere gli obiettivi prefissati ad inizio anno a seguito della forzata interruzione di molte attività e della necessità di realizzarne anche di nuove e diverse per fronteggiare le difficoltà dovute al persistere della pandemia da COVID19.

Il monitoraggio ha riguardato sia gli obiettivi organizzativi, assegnati alle varie strutture dell'Ateneo, sia gli obiettivi individuali, assegnati ai Dirigenti, e le due attività sono state effettuate on-line attraverso la piattaforma informatica "UniPerformance2021". Nella sezione apposita, i Responsabili delle strutture, che hanno ricevuto gli obiettivi direttamente o per delega, hanno fornito un feedback sullo stato di avanzamento degli obiettivi di propria competenza - "in linea" o "con criticità" - segnalando al Direttore Generale, laddove ritenuto necessario, opportune possibili rimodulazioni e/o eliminazioni.

L'U. Op. Gestione Ciclo Performance ha fornito assistenza tecnica e supporto amministrativo sia tramite contatti telefonici ed incontri dedicati anche sulla piattaforma Teams (utilizzata come strumento principe di comunicazione tra tutte le risorse dell'Ateneo), sia tramite un indirizzo mail dedicato (uop.cicloperformance@unime.it).



Le rimodulazioni decretate dal Direttore Generale, a seguito dell'analisi delle criticità segnalate dai Responsabili degli obiettivi organizzativi ed individuali, hanno determinato una parziale modifica degli obiettivi assegnati in fase di programmazione.

In considerazione del mutato contesto entro il quale sono stati definiti gli obiettivi individuali ed organizzativi, inseriti nel *Piano Integrato della Performance 2021-2023*, anche riguardo agli obiettivi aventi ad oggetto l'implementazione dell'istituto del lavoro agile presso l'Ateneo, si è ritenuto opportuno, per l'anno 2021, sospenderli ed eventualmente rimodularli in funzione della nuova regolamentazione cui l'istituto del lavoro agile è stato sottoposto conseguentemente all'emanazione il 31 Gennaio 2022 delle linee guida relative all'adozione per tutte le pubbliche amministrazioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che contengono una sezione dedicata ai piani organizzativi del lavoro agile (POLA) ed ai relativi obiettivi.

In Tabella 2.11 si riporta sinteticamente il numero e la percentuale di obiettivi organizzativi di struttura che, in fase di monitoraggio, sono stati dichiarati "in linea" o con "criticità" con riferimento alle due attività condotte durante l'anno 2021.

I dati rivelano che, al primo monitoraggio, su 253 obiettivi organizzativi assegnati alle Strutture dell'Ateneo nel 77,47% dei casi sono stati dichiarati "in linea"; per il 18,97%, invece, è stata segnalata "criticità", mentre il 3,55% degli obiettivi non è stato monitorato in piattaforma. Con riferimento al secondo monitoraggio, dei 230 obiettivi organizzativi di struttura rimasti a seguito delle rimodulazioni del primo monitoraggio, risultano in linea il 96,52% degli obiettivi e il 3,45% presentano delle criticità, mentre non vi sono obiettivi non monitorati.

Tabella 2.11 - Stato degli obiettivi in fase di monitoraggio: attività in piattaforma UniPerformance2021-23

	I Monitoraggio		II Monitoraggio	
	N.	%	N.	%
<b>In Linea</b>	196	77,47	222	96,52
<b>Con criticità</b>	48	18,97	8	3,48
<b>Non monitorati</b>	9	3,55	-	-
<b>Totale complessivo</b>	253	100	230	100

Fonte: UniPerformance 2021

Le rimodulazioni, decretate dal Direttore Generale (D.D. n. 2699/2021 del 05/11/2021 e D.D. n. 3180/2021 del 15/12/2021) e le delibere del CdA e del SA del 27/10/2021 in tema di lavoro agile, hanno portato alla parziale modifica degli obiettivi previsti nel Piano ed assegnati ad inizio 2021, che dai 253 inizialmente previsti sono passati a 230 a seguito del primo

monitoraggio e, dopo il secondo monitoraggio, a 223 obiettivi da rendicontare nella fase finale del ciclo (vedi Tabella 2). I dettagli delle rimodulazioni possono essere consultati sul sito di Ateneo nella sezione dedicata alla performance (link [Esito rimodulazioni anno 2021](#)).

Tabella 2.12 - Riepilogo attività di monitoraggio in itinere (anno 2021)

N. Obiettivi								
Previsti nel PIP 2021-2023	Primo monitoraggio in itinere				Secondo monitoraggio in itinere			
	in linea	rimodulati	eliminati	Totale dopo primo monit.	in linea	rimodulati	eliminati	Totale da rendicontare
253	196	23	23	230	222	1	7	223

Fonte: UniPerformance 2021.

A fronte di 48 segnalazioni di criticità al primo monitoraggio, 23 obiettivi, pari allo 9,09% sono stati parzialmente rimodulati nella descrizione e/o nei valori soglia/target, per adeguarsi al mutare delle esigenze o condizioni nel corso dello svolgimento delle attività, mentre 23, pari allo 9,09%, sono stati eliminati.

Nel secondo monitoraggio, invece, su un totale di 230 obiettivi monitorati, di cui 8 con rilevazione di criticità, il Direttore Generale ne ha complessivamente rimodulato 1 (pari al 0,43%) ed eliminato 7 (il 3,04%). Al termine della seconda attività di monitoraggio il numero totale di obiettivi da rendicontare al 31.12.2021 è risultato pari a 223, ovvero 30 obiettivi in meno (corrispondente ad una percentuale del 11,85%) rispetto a quanto pianificato ad inizio anno.

Negli [Allegati 1A](#) e [1B](#) si riportano in dettaglio le richieste di rimodulazione/eliminazione e del relativo esito, raggruppati per area, linea ed obiettivo strategico (All. 1A) e per struttura (All. 1B), con riferimento alla prima attività di monitoraggio. Negli [Allegati 1C](#) e [1D](#) le medesime elaborazioni sono riportate con riferimento alla seconda attività di monitoraggio.

Per quanto riguarda il monitoraggio degli obiettivi individuali, assegnati ai Dirigenti, i dati relativi alla prima attività mostrano che su un totale di 20 obiettivi individuali: 15 sono risultati in linea e non è stata rilevata alcuna criticità né è stata formulata alcuna richiesta di rimodulazione mentre 5 obiettivi non sono stati monitorati in piattaforma. Nell'[Allegato 1 E](#) si riporta la tabella con il dettaglio dell'esito del monitoraggio degli obiettivi individuali dei Dirigenti.

Il lavoro agile è stato una leva che ha favorito l'introduzione, nel *Piano Integrato della Performance 2021-2023*, di nuovi obiettivi ed indicatori per la valutazione dell'impatto sulla performance organizzativa dell'amministrazione e, più in generale, sulla performance individuale, anche in vista dell'applicazione del POLA, integrato nel Piano. Nel POLA sono stati, pertanto, inseriti obiettivi che guardavano al pieno e coordinato sviluppo dell'istituto del lavoro agile in vista di una nuova regolamentazione alla conclusione dell'emergenza pandemica.

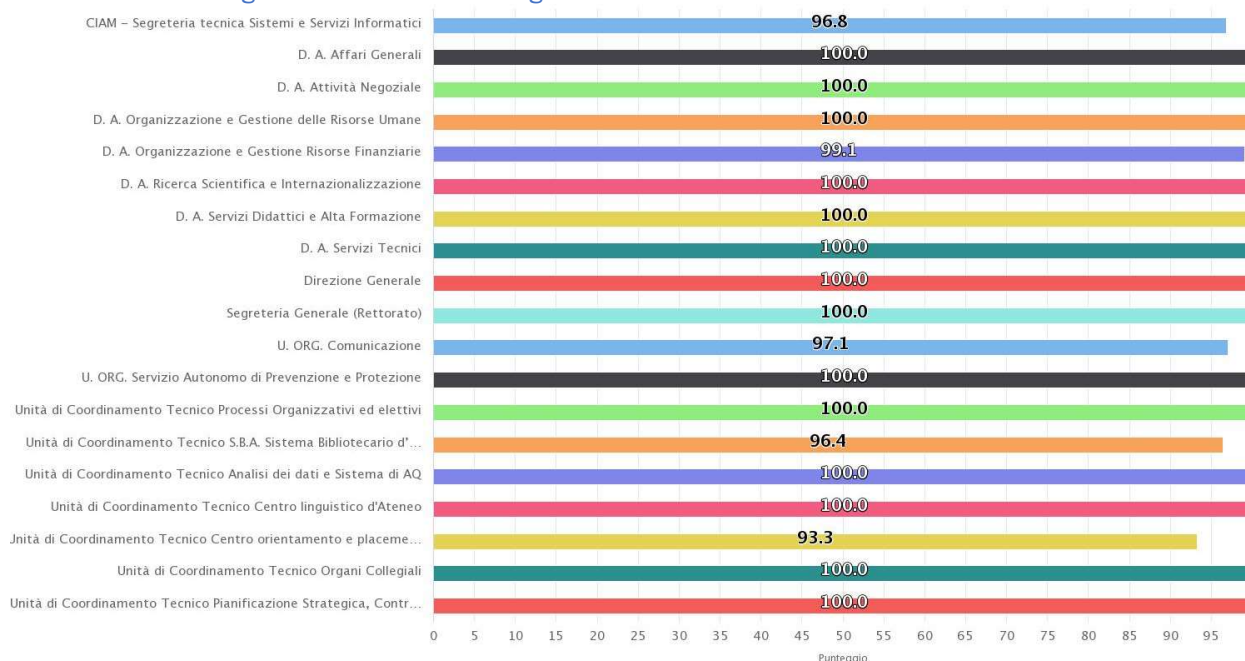
Secondo le disposizioni normative allora vigenti e le linee guida per la predisposizione dei POLA, l'avvio a regime del lavoro agile sarebbe dovuto avvenire nel corso del 2021, per poi essere sviluppato nel biennio seguente. L'evoluzione della pandemia e l'avvicendamento governativo di inizio anno, tuttavia, hanno comportato, da un lato la progressiva estensione della fase di emergenza a tutto il 2021, dall'altro il mutamento degli orientamenti in merito all'estensione del ricorso allo *smart working* nella pubblica amministrazione ed alle modalità della sua implementazione. Ciò non ha reso possibile il perseguimento degli obiettivi programmati che, in massima parte sono stati rimodulati/eliminati, senza impedire, comunque, il raggiungimento di risultati connessi allo svolgimento del lavoro del personale in tale modalità emergenziale quali:

- La valorizzazione e responsabilizzazione del personale, con aumento della produttività;
- La digitalizzazione dei servizi amministrativi e maggiore tempestività nella chiusura dei procedimenti;
- La riduzione delle assenze/permessi;
- Il maggiore accesso alla formazione (online) del personale.

### 2.3.2. Misurazione e valutazione finale degli obiettivi organizzativi

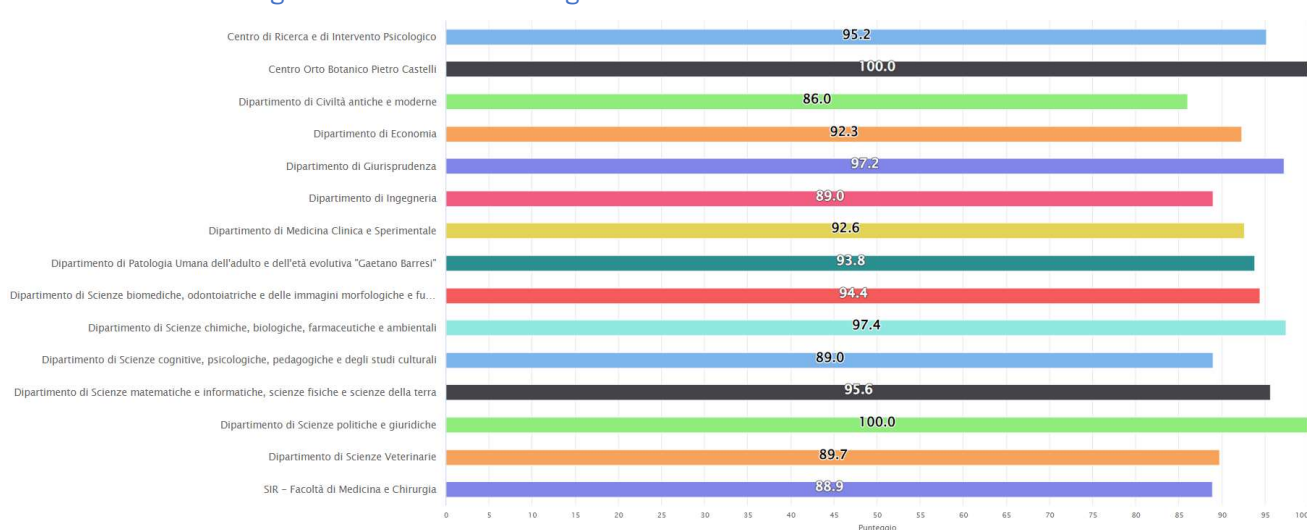
I risultati degli obiettivi operativi riferiti a ciascuna Struttura di primo livello (come previsto dal SMVP2021) determinano, a seguito delle attività di misurazione e valutazione, i valori di Performance organizzativa di struttura. Nelle Figure 2.1 e 2.2 vengono riportati specificatamente tali valori riferiti alle Strutture dell'Amministrazione Centrale e alle Strutture Amministrative Decentrate.

Figura 2.1- Performance Organizzativa Strutture dell'Amministrazione Centrale



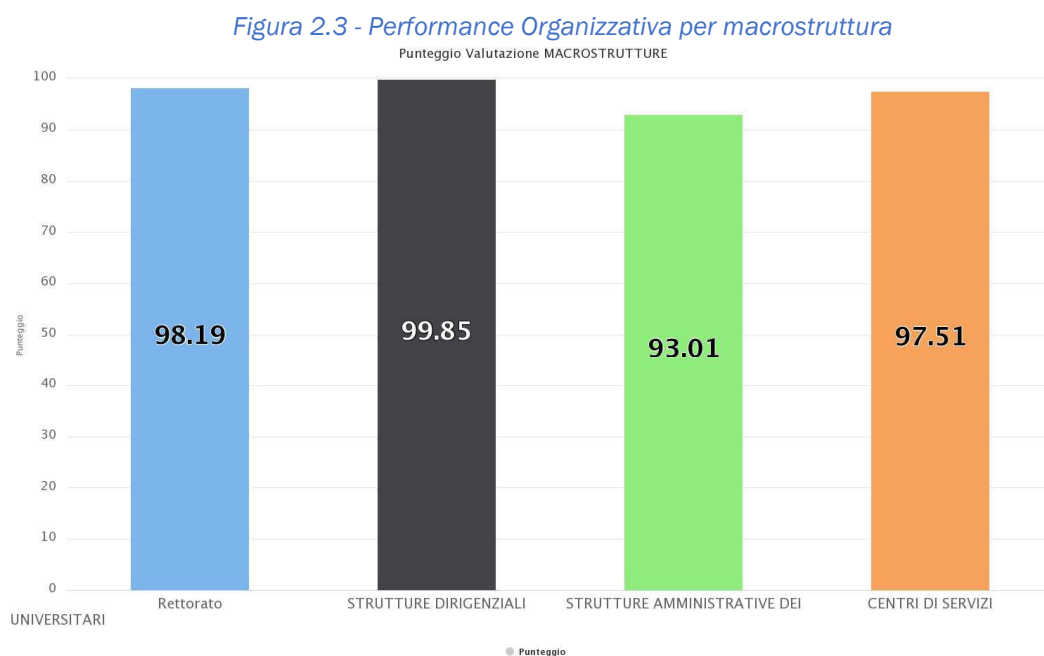
Fonte - Piattaforma UniPerformance 2021

Figura 2.2 - Performance Organizzativa Strutture Amministrative Decentrate

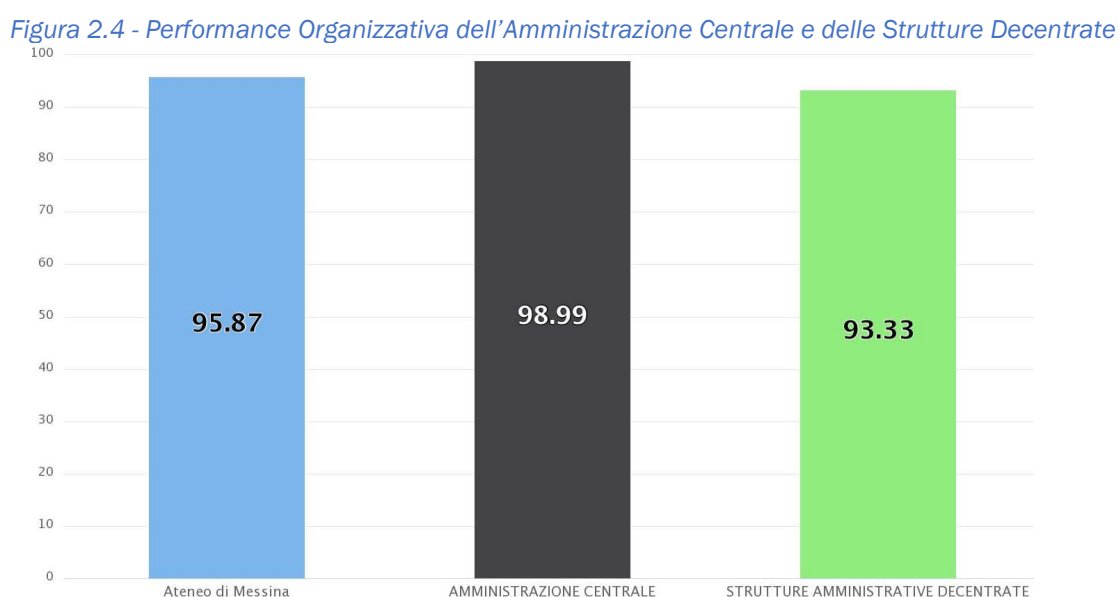


Fonte - Piattaforma UniPerformance 2021

In *Figura 2.3*, invece, si riporta il valore complessivo della Performance organizzativa per macrostrutture, secondo l'aggregazione prevista dal SMVP2021, ossia quella riguardante il Rettorato, le Strutture Dirigenziali, i Centri di Servizio e, infine, le Strutture Amministrative dei Dipartimenti.



Più in generale, si riportano in *Figura 2.4* i risultati di Performance organizzativa riferibili all'Amministrazione Centrale nel suo complesso (Rettorato e Strutture Dirigenziali) e alle Strutture Decentrate dell'Ateneo (Strutture Amministrative dei Dipartimenti Universitari e Centri di Servizi), utili anche per la valutazione della Performance individuale del Direttore Generale effettuata secondo le procedure previste dal SMVP.



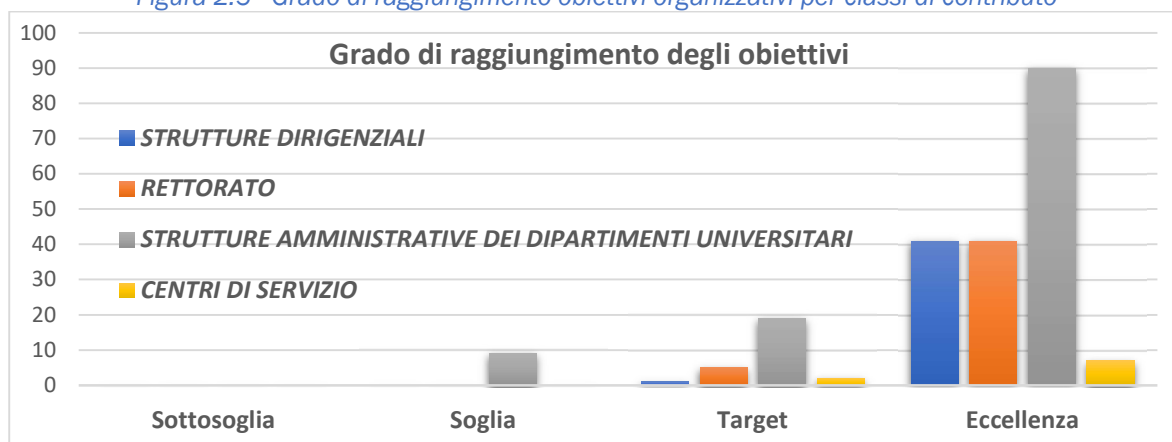
Fonte - Piattaforma UniPerformance 2021

La Performance Organizzativa dell'Ateneo, nel suo complesso raggiunge, quindi, nell'anno 2021, un valore di 95.87.

Per maggiore dettaglio, in [Allegato 2](#), si riporta la tabella con i punteggi di valutazione dei singoli obiettivi operativi assegnati alle varie Strutture dell'Ateneo.

Al fine di fornire indicazioni sul **grado di raggiungimento** degli obiettivi assegnati alle varie strutture dell'Ateneo, la *Figura 2.5* evidenzia che, complessivamente, gli obiettivi assegnati alle varie strutture dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture Amministrative Decentrate hanno raggiunto valori *Superiori al target* per una percentuale del 83%, valori *Target* per il 13% e valori *Soglia* per il 4%; nessun obiettivo è risultato essere Sottosoglia.

*Figura 2.5 - Grado di raggiungimento obiettivi organizzativi per classi di contributo*



Fonte: UniPerformance 2021

#### 2.3.4. *Esito degli obiettivi di customer satisfaction*

Al fine di valorizzare al meglio gli esiti delle indagini sulla qualità dei servizi erogati dall'Ateneo, la Governance, già a partire dal 2020, nell'ambito del *Ciclo di Gestione della Performance*, ha inserito obiettivi di Performance Organizzativa di Struttura e Obiettivi individuali la cui misurazione di risultato si basa su indicatori di *customer satisfaction*. Tali obiettivi, descritti in dettaglio negli allegati al *Piano Integrato della Performance 2021-2023*, sono volti al miglioramento/mantenimento dei giudizi espressi dagli utenti interni ed esterni, fruitori dei servizi dell'Ateneo.

Come fonti a supporto della misurazione sono stati scelti gli esiti delle indagini di efficacia del progetto Good Practice, per quanto riguarda la Performance Organizzativa dei Dipartimenti Amministrativi e di alcuni Centri di Servizio, e gli esiti dei questionari Almalaurea per i Dipartimenti.

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

## Obiettivi di customer satisfaction: progetto Good Practice

I risultati delle indagini, condotte nell'ambito del progetto Good Practice del Politecnico di Milano, a cui l'Ateneo partecipa dal 2015 insieme ad altre circa 30 Università, consentono di ottenere preziose informazioni, anche in confronto con gli altri Atenei partecipanti, favorendo un utile benchmark sia in termini di efficacia-efficienza dei servizi sia in termini di soddisfazione percepita dagli utenti, differenziati in base alla categoria di appartenenza. Tali indagini e il raffronto con gli altri Atenei aderenti consentono, infatti, l'individuazione di fattori di miglioramento nell'erogazione dei servizi.

Nelle indagini sono coinvolte le tre principali categorie di stakeholder, ovvero:

- gli studenti, distinti per studenti iscritti al primo anno (STUD I) e studenti iscritti agli anni successivi (STUD SUCC);
- il personale docente, i dottorandi e gli assegnisti (DDA);
- il personale tecnico-amministrativo (PTA).

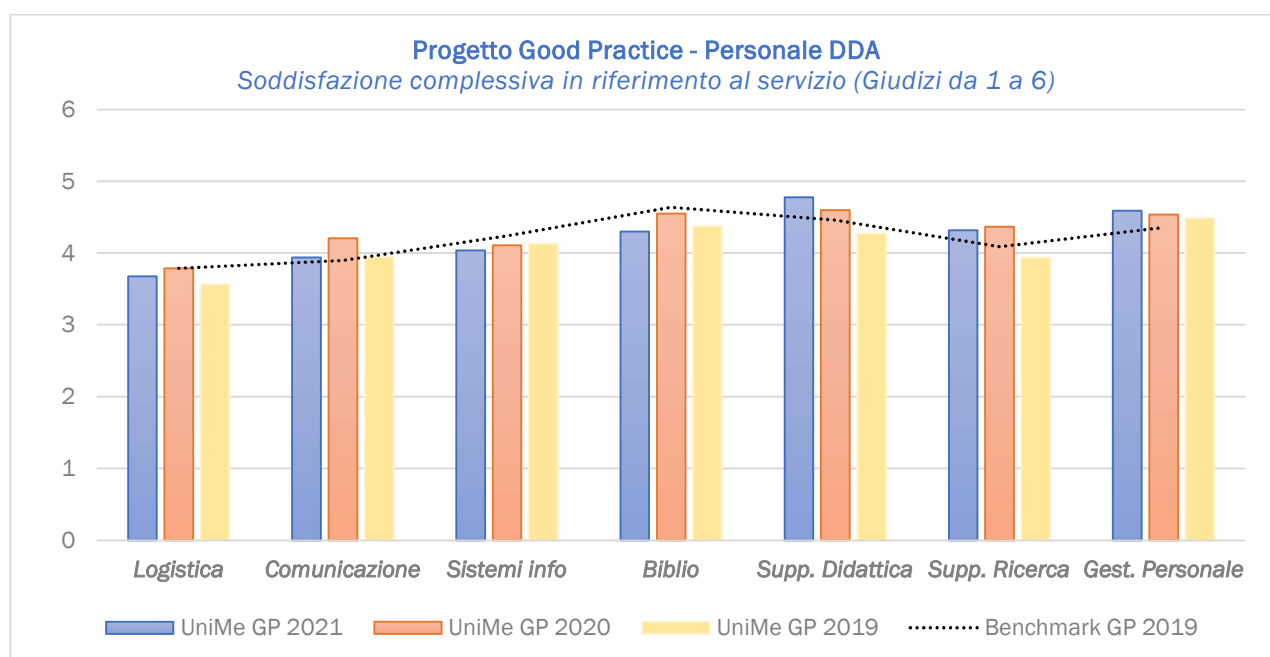
Gli utenti sono chiamati ad esprimere il proprio giudizio con questionari predisposti *ad hoc* e distinti per ciascuna categoria. La misurazione di tali indicatori si basa sui giudizi espressi su scala 1-6 (1 Completamente in disaccordo - 6 Completamente d'accordo) con riferimento all'ultima domanda riguardante la soddisfazione complessiva per il supporto ricevuto nel servizio d'interesse.

I servizi amministrativi e di supporto, rilevanti per l'indagine, sono:



Gli esiti dei questionari del progetto Good Practice, erogati da Unime con riferimento agli a.a. 2019/2020, a.a. 2020/2021 e a.a. 2021/2022 (rispettivamente indicati come GP 2019, GP 2020 e GP 2021), sono riportati - per ciascuna categoria di utenti - nelle figure che seguono e vengono confrontati con i corrispondenti valori medi riferiti a tutti gli Atenei partecipanti (valori di benchmark).

Figura 2.6. Progetto Good Practice esito indagine rivolta al personale Docenti, Dottorandi e Assegnisti (DDA)



**Progetto Good Practice - Soddisfazione complessiva del personale DDA**  
(Giudizi da 1 a 6)

	Logistica	Comunicazione	Sistemi info	Biblio	Supporto Didattica	Supporto Ricerca	Gest. Personale
<b>UniMe GP 2021</b>	3,68	3,94	4,04	4,30	4,78	4,32	4,59
<b>UniMe GP 2020</b>	3,79	4,21	4,11	4,55	4,60	4,37	4,54
<b>UniMe GP 2019</b>	3,56	3,95	4,13	4,38	4,27	3,94	4,49
<b>Benchmark GP 2019</b>	3,79	3,90	4,24	4,64	4,46	4,09	4,36

Fonte dati: Rapporto "Good Practice 2020- Report Finale: Università degli Studi di Messina" e "Good Practice 2019 - Report Finale: Università degli Studi di Messina" ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP2021 a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

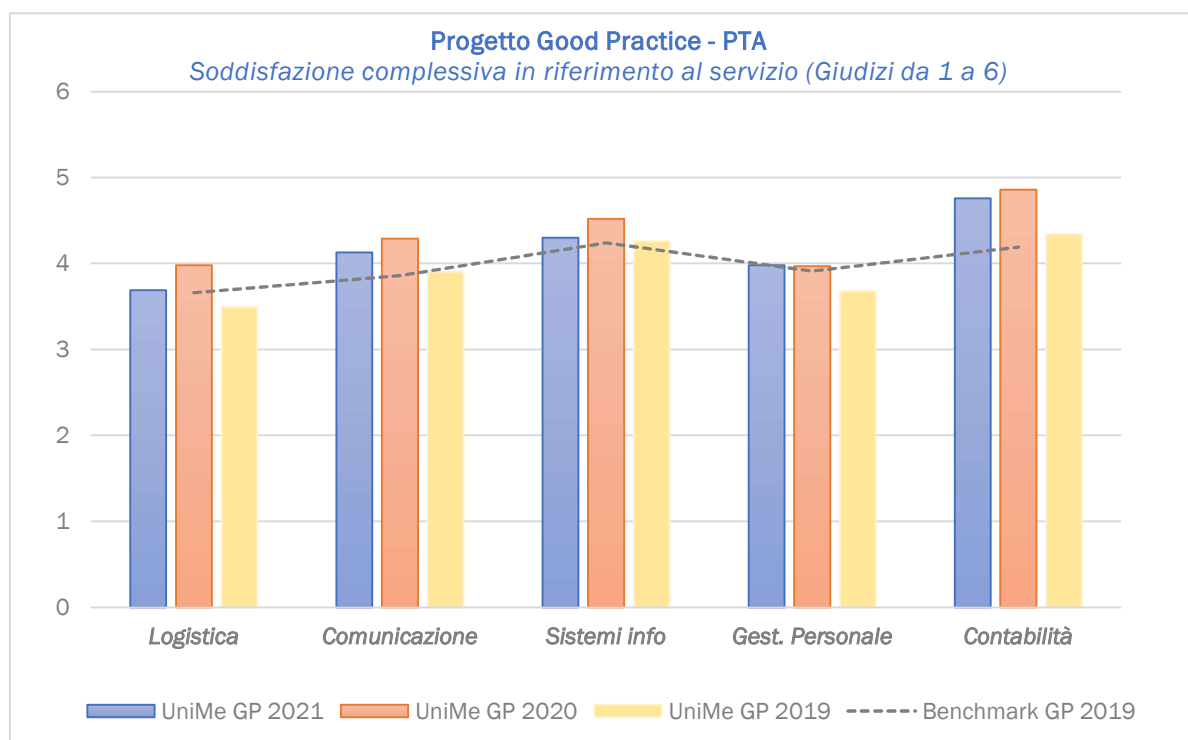
Come mostrano gli esiti delle indagini riferite alle rilevazioni della soddisfazione del personale Docente, Dottorandi e Assegnisti (DDA) (Figura 2.6), nel triennio 2019-2021:

- per i servizi di *Supporto alla Didattica*, *Supporto alla Ricerca* e *Gestione del Personale*, si è avuto un miglioramento della valutazione con giudizi sempre prossimi o al di sopra dei valori di benchmark;



- per i servizi di *Logistica*, *Sistemi Info* e *Biblioteche* non si sono avuti significativi miglioramenti tali da consentire il raggiungimento dei relativi valori di benchmark;
- in ultimo il servizio di *Comunicazione* è rimasto pressoché prossimo ai livelli di benchmark.

Figura 2.7 Progetto Good Practice: esito indagine rivolta al personale tecnico-amministrativo (PTA)



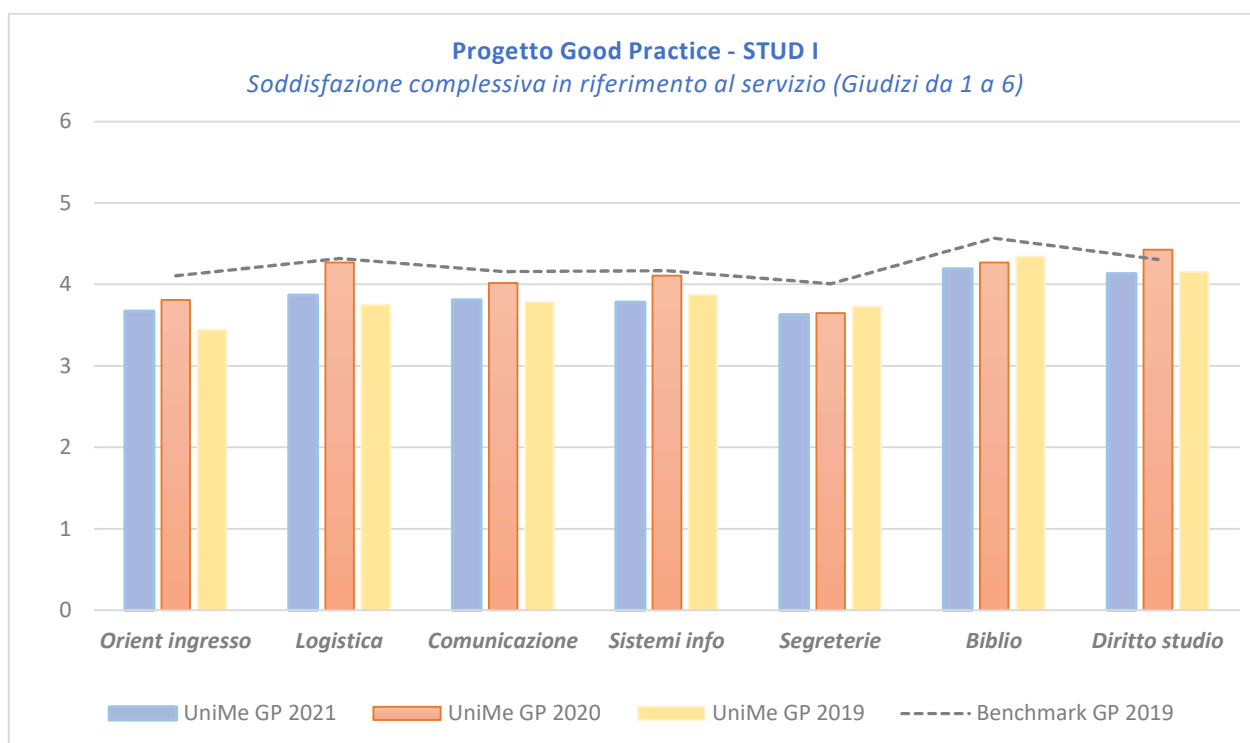
Progetto Good Practice - Soddisfazione complessiva PTA  
(Giudizi da 1 a 6)

	Logistica	Comunicazione	Sistemi info	Gest. Personale	Contabilità
UniMe GP 2021	3,69	4,13	4,30	3,98	4,76
UniMe GP 2020	3,98	4,29	4,52	3,97	4,86
UniMe GP 2019	3,49	3,90	4,26	3,68	4,34
Benchmark GP 2019	3,66	3,86	4,24	3,91	4,19

Fonte dati: Rapporto "Good Practice 2020- Report Finale: Università degli Studi di Messina" e "Good Practice 2019 - Report Finale: Università degli Studi di Messina" ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP2021 a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

Con riferimento alle rilevazioni della soddisfazione del personale tecnico-amministrativo (PTA) (Figura 2.7), i servizi di *Comunicazione*, *Sistemi Info* e *Contabilità* hanno mantenuto livelli di soddisfazione nel triennio sempre superiori ai relativi valori di benchmark, mentre i giudizi dei servizi di *Logistica* e *Gestione del Personale* sono migliorati avvicinandosi significativamente ai corrispondenti valori medi degli Atenei partecipanti.

Figura 2.8 Progetto Good Practice: esito indagine rivolta agli studenti iscritti al primo anno (STUD I)



**Progetto Good Practice - Soddisfazione complessiva STUD I**

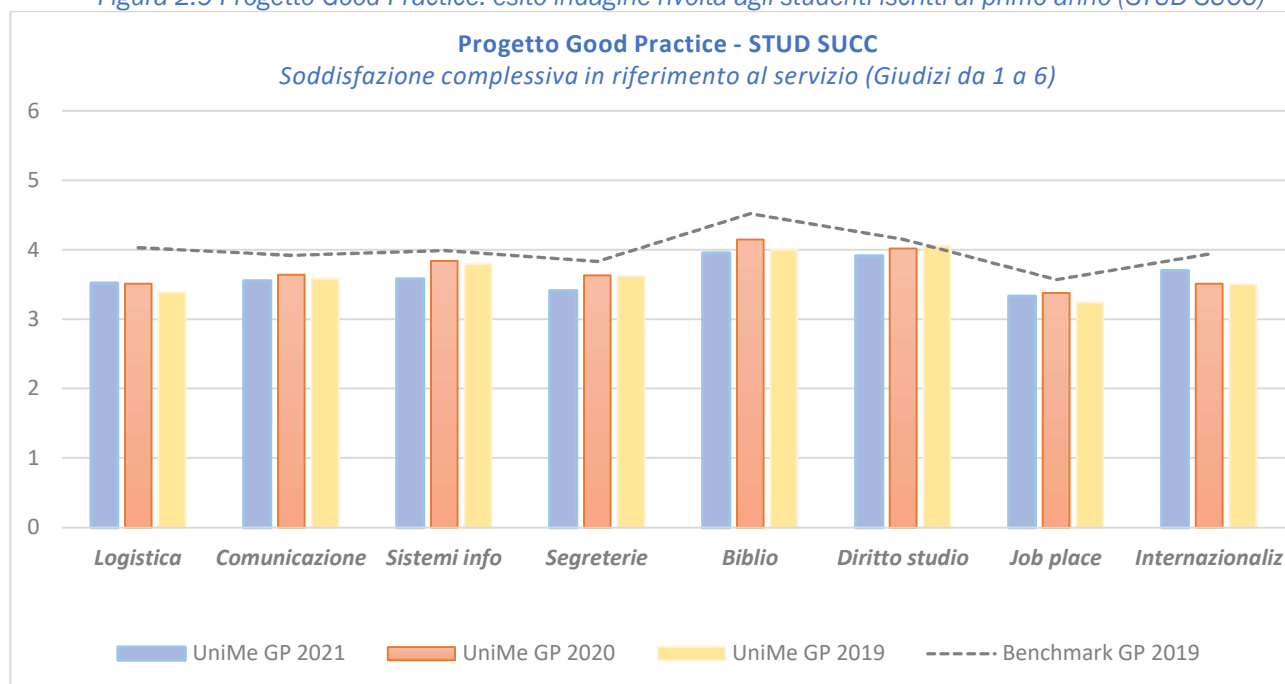
(Giudizi da 1 a 6)

	Orient. ingresso	Logistica	Comunicazione	Sistemi info	Segreterie	Biblioteche	Diritto studio
UniMe GP 2021	3,67	3,87	3,81	3,78	3,63	4,19	4,13
UniMe GP 2020	3,81	4,27	4,02	4,11	3,65	4,27	4,43
UniMe GP 2019	3,44	3,75	3,79	3,87	3,72	4,34	4,16
Benchmark GP 2019	4,11	4,32	4,16	4,17	4,01	4,57	4,31

Fonte dati: Rapporto "Good Practice 2020- Report Finale: Università degli Studi di Messina" e "Good Practice 2019 - Report Finale: Università degli Studi di Messina" ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP2021 a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

La Figura 2.8 mostra che i giudizi espressi dagli STUD I, significativamente migliorati per la quasi totalità dei servizi indagati nel biennio 2019-2020, hanno subito, nel corso del 2021, delle riduzioni che comunque non superano in alcun caso il 10% di quelli ottenuti nel corso del 2020. Gli scostamenti - in negativo - con i corrispondenti valori di benchmark sono dell'ordine dell'8%÷10% per tutti i servizi ad eccezione di quelli relativi al Diritto allo Studio rispetto al quale sono del 4% inferiori. Si rileva inoltre, che i dati elaborati con riferimento al servizio delle Biblioteche risultano poco significativi per il ridotto numero di studenti che ha usufruito di tale servizio e, pertanto, risposto alle relative domande.

Figura 2.9 Progetto Good Practice: esito indagine rivolta agli studenti iscritti al primo anno (STUD SUCC)



Progetto Good Practice - Soddisfazione complessiva STUD SUCC

(Giudizi da 1 a 6)

	Logistica	Comunicazione	Sistemi info	Segreterie	Biblio	Diritto studio	Job Placement	Internaz.
UniMe GP 2021	3,52	3,55	3,58	3,41	3,95	3,91	3,33	3,7
UniMe GP 2020	3,51	3,64	3,84	3,63	4,15	4,02	3,38	3,51
UniMe GP 2019	3,38	3,58	3,79	3,62	4,00	4,05	3,24	3,50
Benchmark GP 2019	4,03	3,92	3,99	3,83	4,52	4,15	3,57	3,94

Fonte dati: Rapporto “Good Practice 2020- Report Finale: Università degli Studi di Messina” e “Good Practice 2019 - Report Finale: Università degli Studi di Messina” ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP2021 a cura dell’UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

Anche con riferimento ai giudizi espressi dagli studenti degli anni successivi si osserva dalla Figura 2.9 che il significativo aumento avuto nel corso del biennio 2019-2020 non ha mantenuto lo stesso trend per il 2021. L’unico servizio che ha garantito un mantenimento dei giudizi è quello della Logistica; inoltre, i dati elaborati con riferimento ai servizi delle Biblioteche e dell’Internazionalizzazione sono poco significativi per il numero ridotto di giudizi espressi dovuto ad uno scarso utilizzo di tali servizi legato anche al perdurare dell’emergenza da COVID19 e alle conseguenze inevitabili sui servizi prevalentemente svolti in presenza o legati alla mobilità in entrata e in uscita degli studenti.

Si evidenzia, inoltre che, attraverso una mirata attività di promozione delle indagini di customer satisfaction legate al progetto Good Practice, la partecipazione delle diverse categorie di utenti è cresciuta in modo rilevante nel triennio 2019-2021, soprattutto con riferimento alla componente studentesca, come mostrato di seguito (Figura 2.10).

Tabella 2.10 Progetto Good Practice: Tassi di risposta UniMe

<b>UniMe</b>			
	GP2021/22	GP2020/21	GP2019/20
<i>DDA</i>	21,90%	<b>24,15%</b>	22,39%
<i>PTA</i>	<b>35,10%</b>	24,92%	26,27%
<i>STUD I</i>	10,10%	<b>19,80%</b>	3,66%
<i>STUD II</i>	<b>9,20%</b>	7,76%	2,58%

Fonte dati: Rapporto “Good Practice 2020- Report Finale: Università degli Studi di Messina” e “Good Practice 2019 - Report Finale: Università degli Studi di Messina” ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP2021 a cura dell’UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

Nell’ambito della **Performance Organizzativa di Struttura**, la Tabella 2.13 indica le strutture coinvolte, i servizi indagati, le categorie di utenti interessati dal servizio e gli indicatori scelti per la misura dell’esito degli obiettivi.

Tabella 2.13. Progetto Good Practice: strutture e servizi oggetto d’indagine, categorie di utenti e indicatori di customer satisfaction scelti nell’ambito della Performance Organizzativa di struttura (PIP 2021-2023).

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

Per la misurazione dei risultati è stata definita:

- una **“situazione iniziale”** corrispondente alla media dei giudizi, per ciascun servizio erogato, relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019, confrontata con il giudizio medio di tutti gli Atenei partecipanti (valori di benchmark GP2019). Sulla base di tale confronto, in fase di programmazione, i servizi Unime sono stati suddivisi in tre gruppi: GRUPPO A, GRUPPO B e GRUPPO C, come riportato in dettaglio nel Piano Integrato della Performance 2021-2023;

- il **“risultato atteso”**, stabilito tenendo conto degli scostamenti percentuali dei giudizi espressi sui vari servizi Unime rispetto ai relativi valori di benchmark. A tal proposito sono stati definiti, per ciascun GRUPPO, valori di Soglia, Target ed Eccellenza volti al loro miglioramento/mantenimento;

- il **“risultato raggiunto”**, ovvero i giudizi effettivamente espressi dai vari utenti nel corso delle indagini del progetto Good Practice effettuate con riferimento all’anno 2021.

Nella Tabella 2.14 si riportano, per ciascuna Struttura interessata dal servizio, gli esiti degli obiettivi di *customer satisfaction* per l’anno 2021. Tali esiti incidono sulla performance organizzativa di Struttura - con un peso pari a 4 su 5 - e, pertanto, anche sulla performance individuale di tutto il personale ad essa afferente.

Tabella 2.14. Progetto Good Practice: esito misurazione obiettivi di customer satisfaction

Gr.	Struttura	Servizio monitorato	Situazione iniziale Valori di benchmark GP 2019	Risultato atteso			Risultato raggiunto UniMe GP2021	Differenza UniMe GP2021-Benchmark GP2019	Esito misurazione obiettivo
				Soglia	Target	Eccellenza			
A	CIAM Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	Sistemi Informatici	4,16				3,93	-0,23	Soglia
	U.Org. Comunicazione	Comunicazione	3,96	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,35 punti (con - 0,35 compreso)	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,15 punti (con - 0,15 compreso)	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,1 punti (con - 0,1 compreso)	3,86	0,10	Eccellenza
	D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	Contabilità	4,19				4,76	0,57	Eccellenza
	D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	Gestione del Personale	4,14	rispetto alla media degli Atenei GP2019	rispetto alla media degli Atenei GP2019	rispetto alla media degli Atenei GP2019	4,29	0,15	Eccellenza
	D.A. Ricerca Scientifica e Internazionaliz.	Supporto Ricerca	4,09				4,32	0,23	Eccellenza
B	U.C.T. Sistema Bibliotecario di Ateneo	Servizi Bibliotecari	4,58	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,35 punti (con - 0,35 compreso)	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,25 punti (con - 0,25 compreso)	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,15 punti (con - 0,15 compreso)	4,15	0,43	Sottosoglia

	U.C.T. Centro di Orientamento e Placement	Job Placement	3.57	rispetto alla media degli Atenei GP2019	rispetto alla media degli Atenei GP2019	rispetto alla media degli Atenei	3.33	0.24	Target
C	U.C.T. Centro di Orientamento e Placement	Orientamento in entrata	4.11	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,5 punti (con -0,5	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35	Giudizio sul servizio di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,25 punti (con -0,25	3.67	0.44	Soglia
	D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione	Internaz. (*)	3.94	compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2019	-	-	-

(\*) Eliminato per l'anno 2021 come da decreto D.D. 2699/2021 del 05/11/2021.

Anche l'**obiettivo individuale di customer satisfaction del Direttore Generale** è legato agli esiti delle indagini del **progetto Good Practice** e riguarda il miglioramento della soddisfazione complessiva per il supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate nei servizi tecnici e amministrativi dell'Ateneo.

L'obiettivo ha per indicatore il giudizio medio espresso dal personale DDA e PTA con riferimento a due domande conclusive, alle quali ciascun intervistato risponde dopo essersi espresso sui singoli servizi oggetto d'indagine. Le domande sono le seguenti:

- *“In riferimento a tutti gli aspetti considerati, relativamente al supporto erogato dall'Amministrazione Centrale nei servizi tecnici e amministrativi [Si ritiene complessivamente soddisfatto]?”*

- *“In riferimento a tutti gli aspetti considerati, relativamente al supporto erogato dalle Strutture Decentrate nei servizi tecnici e amministrativi [Si ritiene complessivamente soddisfatto]?”*

Anche in questo caso, il personale dispone di una scala di giudizio da 1 a 6 attraverso la quale esprime il grado di accordo con le suddette affermazioni. Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è stabilito sulla base del confronto tra il valore di benchmark riferito alle indagini GP2019 (*“situazione iniziale”*) e il valore medio del giudizio espresso dal personale Unime con riferimento alle indagini GP2021 (*“risultato raggiunto”*).

Di seguito la Tabella 2.15 riepilogativa con il dettaglio dell'obiettivo, dell'indicatore e dei corrispondenti valori di Soglia, Target ed Eccellenza definiti nell'ambito del *Piano Integrato della Performance 2021-2023*.

Tabella 2.15. Progetto Good Practice: Obiettivo individuale di customer satisfaction del Direttore Generale e indicatore con relativi valori di Soglia, Target ed Eccellenza (PIP 2021-2023).

Obiettivo individuale	Indicatore	Tipo	Soglia	Target	Eccellenza
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice relativamente al <b>supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate</b> nei servizi tecnici e amministrativi <i>(Fonte dati e situazione iniziale: Media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019)</i>	Giudizio espresso dal personale DDA e PTA (Giudizio da 1 a 6)	QUANT.	Giudizio sui servizi di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla Media degli Atenei GP2019	Giudizio sui servizi di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla Media degli Atenei GP2019	Giudizio sui servizi di Unime GP2021 che differisce di non più di -0,1 punti (con -0,1 compreso) rispetto alla Media degli Atenei GP2019

Nelle Tabelle 2.16 e 2.17 si riporta l'esito dei giudizi espressi per ciascuna delle due domande con riferimento alla "situazione iniziale" (Tabella 2.16) e al "risultato raggiunto" per il 2021 (Tabella 2.17).

Tabella 2.16. Progetto Good Practice: Valori di benchmark GP2019 DDA e PTA – Soddisfazione Complessiva per supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate

**SITUAZIONE INIZIALE – MEDIA ATENEI GP2019 (valori di benchmark)**  
**Soddisfazione complessiva del personale DDA e PTA per supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate nei servizi tecnici e amministrativi** (Giudizio da 1 a 6)

	Domande di riferimento – Questionari DDA e PTA GP2019	
	In riferimento a tutti gli aspetti considerati, relativamente al supporto erogato dall'Amministrazione Centrale nei servizi tecnici e amministrativi [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	In riferimento a tutti gli aspetti considerati, relativamente al supporto erogato dalle Strutture Decentrate nei servizi tecnici e amministrativi [Si ritiene complessivamente soddisfatto]
<b>DDA</b>	4,14	4,42
<b>PTA</b>	3,96	4,00
<b>Media Atenei GP2019 DDA e PTA</b>	<b>4,13</b>	

Fonte dati: Rapporto "Good Practice 2019/20 - Report Finale: Università degli Studi di Messina"

Tabella 2.17. Progetto Good Practice: Risultato raggiunto UniMe GP2021 DDA e PTA – Soddisfazione Complessiva per supporto erogato dall’Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate

**RISULTATO RAGGIUNTO - UNIME GP2021**  
**Soddisfazione complessiva del personale DDA e PTA per supporto erogato dall’Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate nei servizi tecnici e amministrativi (Giudizio da 1 a 6)**

	Domande di riferimento - Questionari DDA e PTA GP2021	
	In riferimento a tutti gli aspetti considerati, relativamente al supporto erogato dall’Amministrazione Centrale nei servizi tecnici e amministrativi [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	In riferimento a tutti gli aspetti considerati, relativamente al supporto erogato dalle Strutture Decentrate nei servizi tecnici e amministrativi [Si ritiene complessivamente soddisfatto]
<b>DDA</b>	4,16	4,29
<b>PTA</b>	4,07	4,03
<b>UniMe GP2021 DDA e PTA</b>	<b>4,14</b>	

Fonte dati: Elaborazioni esiti questionari UniMe GP2021 a cura dell’UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

Il valore di *benchmark*, corrispondente alla soddisfazione complessiva per supporto erogato dall’Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate nei servizi tecnici e amministrativi degli Atenei partecipanti al progetto nell’ambito delle indagini GP2019 (“*situazione iniziale*”), è risultato essere pari a 4,13 (Tabella 2.16). Il “*risultato raggiunto*” per l’anno 2021 delle indagini Unime GP 2021 (Tabella 2.17) è risultato pari a 4,14. La misura dell’indicatore si ottiene attraverso la differenza tra il “*risultato raggiunto*” per l’anno 2021 e la “*situazione iniziale*”; tale differenza risulta pari a 0,01. Pertanto, sulla base dei valori attesi di Soglia, Target ed Eccellenza, l’obiettivo ha raggiunto l’eccellenza e quindi, per quanto stabilito dall’SMVP2021, un punteggio pari a 100.

## Obiettivi di customer satisfaction: indagini Almalaurea

Per quanto riguarda le valutazioni di customer satisfaction sulla qualità dei servizi erogati dai Dipartimenti universitari, sono stati assegnati, nel *Piano Integrato della Performance* – già a partire dal 2020 - obiettivi operativi la cui misurazione di risultato è legata agli esiti delle **indagini condotte dal Consorzio Almalaurea sul “Profilo dei laureati”**. La rilevazione dell’opinione dei laureati avviene attraverso questionari somministrati agli studenti al termine del loro percorso universitario. Le domande riguardano differenti aspetti della soddisfazione generale dei laureati sull’esperienza universitaria compiuta, le opinioni sui docenti e sull’organizzazione degli esami, le valutazioni delle infrastrutture universitarie (aule, postazioni informatiche, biblioteche, laboratori e spazi per lo studio individuale) e l’ipotesi di re-iscrizione all’Università.



Anche per l'anno 2021, nell'ambito della Performance organizzativa dei Dipartimenti, l'Ateneo ha selezionato indicatori di *customer satisfaction* correlati all'esito delle risposte alla domanda "Sono complessivamente soddisfatto del corso di laurea". In particolare, con riferimento a ciascun Dipartimento, l'indicatore "Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio rispetto al totale degli intervistati" ha tenuto conto delle risposte "decisamente si" e "più sì che no". Per la misurazione dell'indicatore è stata definita:

- una "situazione iniziale", relativa alle indagini Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020);
- un "risultato atteso", stabilito attraverso opportuni valori di Soglia, Target ed Eccellenza - definiti in dettaglio nel Piano Integrato della Performance 2021-2023 - volti al miglioramento/mantenimento della soddisfazione espressa nella "situazione iniziale";
- un "risultato raggiunto", relativo alle indagini Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021).

In Tabella 2.18 si riporta l'esito delle indagini Almalaurea 2022 ("risultato raggiunto"), confrontato con la "situazione iniziale" e il "risultato atteso", al fine di misurare - per ciascun Dipartimento - l'indicatore di *customer satisfaction*, ovvero di stabilire se sono stati raggiunti valori Target o Eccellenza oppure se sono presenti delle criticità sulla soddisfazione espressa (valori Sottosoglia o Soglia).

Tabella 2.18. Indagini Almalaurea Profilo dei Laureati: esito performance Organizzativa dei Dipartimenti

Dipartimenti	Indagini Almalaurea – Profilo dei laureati						
	Percentuale laureandi complessivamente soddisfatti del corso di laurea (media delle risposte "decisamente si" e "più sì che no")						
	Situazione iniziale	Risultato atteso anno 2021			Risultato raggiunto	Differenza	Esito della misurazione
Soglia		Target	Eccellenza				
Civiltà antiche e moderne	91,6			% di laureandi complessivamente soddisfatti superiore ad 1 punto percentuale rispetto alla "situazione iniziale"	89,0	-2,6	Soglia
Economia	92,4	% di laureandi complessivamente soddisfatti inferiore a non più di 3 punti percentuali rispetto alla	% di laureandi complessivamente soddisfatti compresa tra -1,5 e 1 punti percentuali rispetto alla		93,5	1,1	Eccellenza
Giurisprudenza	91,0				91,3	0,3	Target
Ingegneria	88,8				92,2	3,4	Eccellenza
Medicina clinica e sperimentale	92,2				87,3	-4,9	Sottosoglia
Patologia umana dell'adulto e dell'età evolutiva" Gaetano Barresi"	93,1				87,5	-5,6	Sottosoglia

Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	92,9	"situazione iniziale"	"situazione iniziale"		90,2	-2,7	Soglia
Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche ed ambientali	92,4				91,0	-1,4	Target
Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	94,2				93,0	-1,2	Target
Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della Terra	90,5				91,0	0,5	Target
Scienze politiche e giuridiche	95,2				96,7	1,5	Eccellenza
Scienze veterinarie	95,9				85,1	-10,8	Sottosoglia

Fonte dati: Dati Consorzio Almalaurea ed elaborazione UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting

Gli esiti rappresentati incidono sulla performance organizzativa di ogni singolo Dipartimento con un peso pari a 4 su 5. Si evidenzia, inoltre, che alcuni Dipartimenti, nell'ambito dei loro Piani Triennali, hanno previsto ulteriori obiettivi di customer con indicatori legati alla stessa indagine Almalaurea e riguardanti diversi aspetti dell'esperienza universitaria.

### 2.3.5. Esito degli obiettivi individuali

Gli obiettivi individuali dei Dirigenti dell'Ateneo per l'anno 2021, individuati nel *Piano Integrato della Performance 2021-2023*, sono da ricondurre alle linee strategiche relative all'efficienza gestionale e alla prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza.

Più in dettaglio, gli obiettivi individuali, assegnati ai Dirigenti, per l'anno 2021, sono stati:

- "Rispetto dei tempi di esecuzione delle delibere, anche in ragione della priorità attribuita dal Rettore e/o dal Direttore Generale";
- "Promozione dei sistemi di customer satisfaction di Ateneo per la struttura di propria competenza";
- "Coordinamento delle azioni di monitoraggio in materia di anticorruzione richieste alle strutture di competenza"

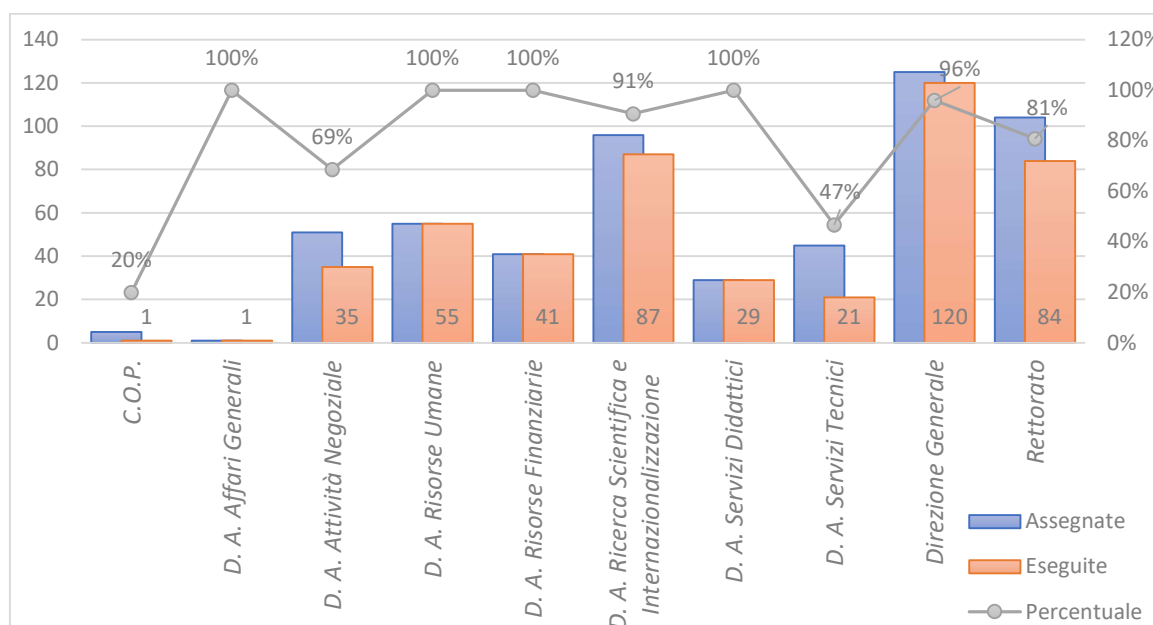
Con riferimento al primo obiettivo individuale, al fine di assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative, è stato richiesto ai Dirigenti il "Rispetto dei tempi di

esecuzione delle delibere, anche in ragione della priorità attribuita dal Rettore e/o dal Direttore Generale”. A tale obiettivo sono stati attribuiti due indicatori, entrambi quantitativi, il primo temporale che misura il tempo di avvio dell'esecuzione della delibera con adozione del primo atto dalla data di assegnazione, ed il secondo che intende misurare la percentuale di delibere eseguite rispetto a quelle assegnate. Nel corso del 2021 l'Ateneo ha proseguito nella realizzazione dell'attività di monitoraggio delle delibere che era stata già avviata nel 2020, usufruendo del supporto della piattaforma informatica “UniDelibere” il cui utilizzo, iniziato in via sperimentale nel mese di febbraio, si è via via consolidato nel corso dell'anno. La piattaforma è stata sviluppata internamente all'UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting con la collaborazione dell'UCT Organi Collegiali.

In piattaforma sono implementate formule per il calcolo degli indicatori di performance individuale dei Dirigenti relativamente alla tempistica di avvio dell'esecuzione delle delibere (misurata a partire dalla data di inserimento del primo atto esecutivo) e alla percentuale di delibere eseguite nei Dipartimenti Amministrativi di cui essi hanno la responsabilità.

Con riferimento a tale attività, a parte poche eccezioni (legate, anche, alla complessità delle procedure esecutive), la maggior parte delle strutture ha completato l'esecuzione di più del 90% delle delibere di competenza come si evince dal grafico sottostante.

Figura 2.10 Delibere eseguite per struttura assegnataria - Anno 2021



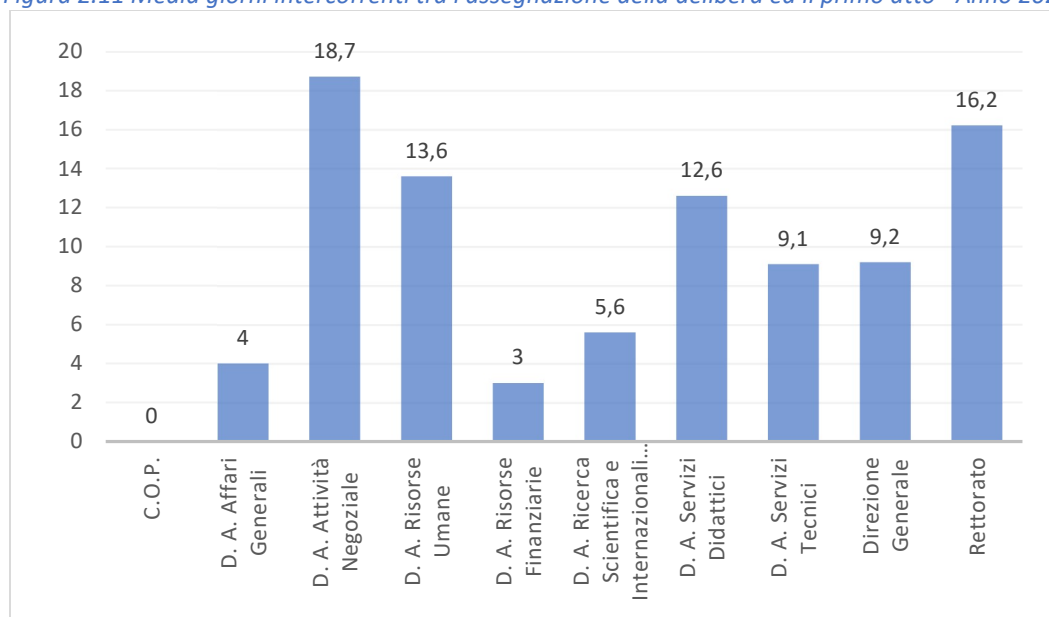
Fonte: Elaborazione UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting

Piattaforma UniDelibere: Estrazione del 17.05.2022

Il grafico che segue, invece, illustra le tempistiche legate all'avvio dell'esecuzione delle delibere da parte delle strutture assegnatarie. Tale dato si riferisce all'inserimento in piattaforma dei riferimenti del primo atto esecutivo. Il monitoraggio della relativa tempistica è un utile

indicatore dell'efficacia dell'azione amministrativa delle strutture in quanto segna la capacità di rispondere tempestivamente alle sollecitazioni provenienti dagli organi di governo dell'Ateneo.

Figura 2.11 Media giorni intercorrenti tra l'assegnazione della delibera ed il primo atto - Anno 2021



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

Piattaforma *UniDelibere*: Estrazione del 17.05.2022

Con particolare riferimento all'obiettivo del Direttore Generale connesso al monitoraggio delle delibere, la situazione delle delibere assegnate alla Direzione Generale per l'esecuzione è quella descritta dalla tabella seguente.

*Indicatore obiettivo di monitoraggio delibere del Direttore Generale*

Delibere Assegnate alla Direzione Generale Consiglio di Amministrazione - Anno 2021			
Esecuzione delle delibere			
<i>Delibere Assegnate</i>	<i>Eseguite</i>	<i>Percentuale Eseguite</i>	
125	118	94,4%	
Tempistica di esecuzione delle delibere			
<i>Primi atti</i>	<i>Media Giorni Esecuzione</i>	<i>Min Giorni Esecuzione</i>	<i>Max Giorni Esecuzione</i>
118	9.1	0	143

Nel caso dell'indicatore relativo alla tempistica di esecuzione delle delibere, assegnate alla Direzione Generale nel 2021, il numero medio di giorni, entro cui è stato dato avvio all'esecuzione delle delibere attraverso il primo atto, è di 9,1 gg, inferiore al valore massimo di 15 gg corrispondente all'eccellenza prevista.

Nel caso dell'indicatore relativo alla percentuale di delibere eseguite, il valore dell'indicatore è del 94,4%, superiore al valore minimo necessario per una valutazione di eccellenza, come previsto al momento dall'assegnazione.

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

Nell'ottica di promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita, finalizzati a progettare interventi di miglioramento, ai Dirigenti è stato assegnato un obiettivo individuale riguardante la *“Promozione dei sistemi di customer satisfaction di Ateneo per la struttura di propria competenza”*. In continuità con l'obiettivo già assegnato nel 2020, i Dirigenti, presso le loro Direzioni, hanno coordinato indagini, strutturate con apposite piattaforme, da cui sono derivate efficaci analisi che hanno evidenziano possibili proposte migliorative dei servizi resi, Talune indagini sono state rivolte ad *“utenti interni”* (personale docente e T/A) altre anche a *“soggetti esterni”* (studenti).

In taluni casi la promozione del sistema di customer ha avviato una successiva fase di *“customer satisfaction management”* considerando l'utente al centro dell'organizzazione e ripensando i servizi a partire dalla cultura organizzativa e orientamento strategico, in altri casi, invece, sono stati ricercati i fattori che hanno concorso in modo significativo alla soddisfazione degli utenti, tramite la *“Critical Incident Technique”*. Tutte le indagini condotte, comunque, hanno offerto ai Dirigenti elementi di riflessione per programmare una rivisitazione dei servizi offerti alla luce delle criticità riscontrate o delle possibili migliorie per un incremento della qualità percepita dagli utenti.

Il terzo obiettivo individuale ha riguardato il *“Coordinamento delle azioni di monitoraggio in materia di anticorruzione richieste alle strutture di competenza”* strettamente correlato con l'obiettivo assegnato alle singole strutture volto a garantire il *“Monitoraggio al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT 2021-23”*. Tale obiettivo individuale da conto del contributo dei Dirigenti in riguardo all'effettiva adozione del Piano Anticorruzione. Per dare compita realizzazione al modello a rete, i poteri di programmazione, impulso e coordinamento del RPCT non possono prescindere, infatti, dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione.

In ultimo occorre precisare che, nell'ambito del POLA, era stato assegnato ai Dirigenti come obiettivo il *“Coordinamento organizzativo per il progressivo sviluppo del lavoro agile nelle Strutture di propria competenza (POLA)”*. Tale obiettivo, come gli altri in materia, sono stati eliminati in fase di monitoraggio *in itinere*, in quanto l'evoluzione della pandemia e il mutamento del contesto normativo non ha reso possibile il perseguimento degli obiettivi programmati. Nel PIAO, già redatto dall'Ateneo per l'anno 2022, trovano spazio obiettivi riprogrammati in linea con le indicazioni ministeriali e in un contesto più ampio dedicato all'intera programmazione dell'Ateneo in materia di risorse umane.

## 3. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

### 3.1. La Performance individuale

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

Il Direttore Generale ha effettuato la valutazione finale degli obiettivi organizzativi di struttura a seguito del processo di rendicontazione e validazione dei Responsabili delle Strutture di I livello sulla piattaforma informatica dedicata *UniPerformance2021*.

La valutazione dei risultati degli obiettivi individuali, assegnati - secondo quanto previsto dal *Piano Integrato della Performance 2021-2023* - al Direttore Generale e ai Dirigenti dei Dipartimenti Amministrativi, è stata effettuata rispettivamente dal CdA, su proposta del NdV, e dal Direttore Generale stesso.

Per la valutazione del comportamento organizzativo del personale tecnico-amministrativo, il Direttore Generale - per i Dirigenti - e i Dirigenti e i Responsabili delle Strutture di I livello - per il proprio personale di competenza - hanno compilato sull'apposita piattaforma le schede di comportamento utilizzando i parametri ampiamente descritti nel SMVP 2021 e differenziati sulla base della posizione e del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

### 3.2. La Performance Individuale del Direttore Generale

Il SMVP 2021 prevede che la valutazione della Performance individuale del Direttore Generale, in quanto dirigente di vertice amministrativo, coerentemente con le norme, venga proposta dal Nucleo di Valutazione al C.d.A., sentito il Rettore in particolare per quanto riguarda i comportamenti organizzativi. In linea con tale previsione, il Direttore Generale ha esposto i risultati conseguiti in apposite relazioni nelle quali ha dato conto delle attività svolte e dei risultati raggiunti secondo gli indicatori e i target previsti.

Il Nucleo di Valutazione, sulla base della documentazione trasmessa, delle informazioni e dei giudizi acquisiti, sentito il Magnifico Rettore, ha proposto al C.d.A la valutazione della performance individuale del Direttore Generale, per l'anno 2021, determinata tenendo conto dei pesi delle relative componenti previste dal Sistema.

Una novità introdotta nell'SMVP2021 è l'incremento dell'incidenza della performance organizzativa istituzionale sulla valutazione di risultato del Direttore Generale; tale incidenza - nel 2020 pari al 5% - è stata aumentata nel 2021 al 10%.

Si riporta in *Tabella 3.1* il punteggio finale di **Performance Individuale del Direttore Generale**.

*Tabella 3.1 – Risultati di Performance individuale del Direttore Generale*

	Performance Organizzativa istituzionale	Performance Organizzativa dell'Amministrazione Centrale	Performance Organizzativa delle Strutture Decentrate	Obiettivi Individuali	Comportamento Organizzativo	Punteggio di Performance Individuale
<i>Punteggio</i>	83.33	98.99	93.33	100	96	<b>96,52   97</b>
<i>Peso</i>	10%	25%	5%	30%	30%	
<i>Valore pesato</i>	8.3	24.75	4.67	30.00	28.8	

### 3.3. La Performance Individuale dei Dirigenti

La Performance individuale delle figure dirigenziali, calcolata tenendo conto dei pesi delle relative componenti di valutazione previsti dall'SMVP 2021, è riportata in *Tabella 3.2*.

Anche per i Dirigenti come per il Direttore Generale, l'incidenza della componente della performance organizzativa istituzionale sulla valutazione della performance individuale dei Dirigenti è stata aumentata dal 3% al 7%.

*Tabella 3.2 – Risultati di Performance individuale dei Dirigenti*

Dirigente valutato	Performance Organizzativa istituzionale (peso 7%)	Performance Organizzativa della Struttura di pertinenza (peso 33%)	Obiettivi Individuali (peso 30%)	Comportamento Organizzativo (peso 30%)	Punteggio di Performance individuale
<i>Dirigente D.A. Affari Generali</i>	83.33 (5,83)	100 (33)	100 (30)	93.43 (28.03)	<b>96.86   97</b>
<i>Dirigente ad interim D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane</i>	83.33 (5,83)	100 (33)	100 (30)	95,14 (28,54)	<b>97,38   97</b>
<i>Dirigente D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Finanziarie</i>	83.33 (5,83)	99,12 (32,71)	100 (30)	93.43 (28.03)	<b>96.57   97</b>
<i>Dirigente D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione</i>	83.33 (5,83)	100 (33)	100 (30)	93,21 (27.96)	<b>96.80   97</b>



<b>Dirigente D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione</b>	83,33 (5,83)	100 (33)	100 (30)	95,14 (28,54)	97,38   <b>97</b>
---	-----------------	-------------	-------------	------------------	-------------------

Per quanto riguarda, invece, gli obiettivi individuali, questi sono stati monitorati e rendicontati nella piattaforma *UniPerformance2021* e, successivamente, valutati dal Direttore Generale. Lo stesso Direttore Generale, secondo la scheda di valutazione del comportamento organizzativo, ha espresso un giudizio per ciascun Dirigente previa visione del giudizio di autovalutazione espresso da ciascun Dirigente ed a seguito del colloquio individuale.

### 3.4. La Performance individuale del Personale Tecnico- Amministrativo

I risultati collegati alla Performance Individuale per l'anno 2021 determinano la retribuzione della produttività del personale di categoria B, C o D e la retribuzione di risultato del personale di categoria EP, in base a quanto stabilito nel SMVP e negli accordi di contrattazione integrativa.

I risultati di sintesi, riportati nelle *Tabelle 3.3 e 3.4*, sono aggregati tenendo conto del personale così come valutato nelle due diverse schede di comportamento, previste dal SMVP2021, che distinguono il personale con responsabilità fino al livello di unità organizzativa, i Segretari Amministrativi e il personale EP dal restante personale.

Nel SMVP2021 – aspetto innovativo rispetto al 2020 – è stata prevista l'introduzione della Performance organizzativa istituzionale, con peso pari al 5%, nella valutazione di risultato della Performance individuale dei Responsabili di Strutture di secondo livello e di tutte le Elevate Professionalità.

Gli esiti medi della performance individuale del personale EP e del personale responsabile di Struttura di secondo livello, siano essi a tempo indeterminato o a contratto, sono riportati nella tabella che segue.

*Tabella 3.3 – Risultati di Performance individuale del personale EP/Responsabili di Strutture di II Livello*

Personale valutato	N° interessati	Valutazione media Performance Organizzativa Istituzionale (A)	Valutazione media Performance Organizzativa della Struttura di appartenenza (B)	Valutazione media Comportamento Organizzativo (C)	Valutazione media Performance Individuale
<b>Personale EP/Responsabili di Strutture di II Livello (A=5%; B= 55%; C=40%)</b>	105	83.33	98.15	99.49	98

Fonte – Piattaforma UniPerformance 2021

La Tabella 3.4 riporta, invece, i risultati medi di sintesi della performance individuale dei Responsabili di Strutture di III Livello e del Personale senza incarichi di responsabilità, differenziati per categoria.

Tabella 3.4 – Risultati di Performance individuale del personale responsabile di Unità Operativa e personale senza incarichi di responsabilità

Personale valutato	N° interessati	Valutazione media Performance Organizzativa della Struttura di appartenenza (A)	Valutazione media Comportamento Organizzativo (B)	Valutazione media di Performance Individuale
Personale responsabile di Unità Operativa e personale senza incarichi di responsabilità <b>cat. D</b> (pesi A=35% e B=65%)	159	97.30	97.49	97
Personale responsabile di Unità Operativa e personale senza incarichi di responsabilità, <b>cat C</b> (pesi A=25% e B=75%)	264	97.20	95.56	96
Personale responsabile di Unità Operativa e personale senza incarichi di responsabilità, <b>cat B</b> (pesi A=15% e B=85%)	91	96.69	93.07	94
<b>Totale</b>	<b>619</b>	<b>97.31</b>	<b>96.36</b>	<b>96</b>

Fonte - Piattaforma UniPerformance 2021

La Figura 3.5 mostra il dettaglio della distribuzione dei punteggi di Performance individuale del personale T.A. mentre in Figura 3.6 si riporta la distribuzione percentuale del numero di dipendenti per fasce di punteggio.

Figura 3.5 – Distribuzione dei punteggi di Performance individuale del personale TA

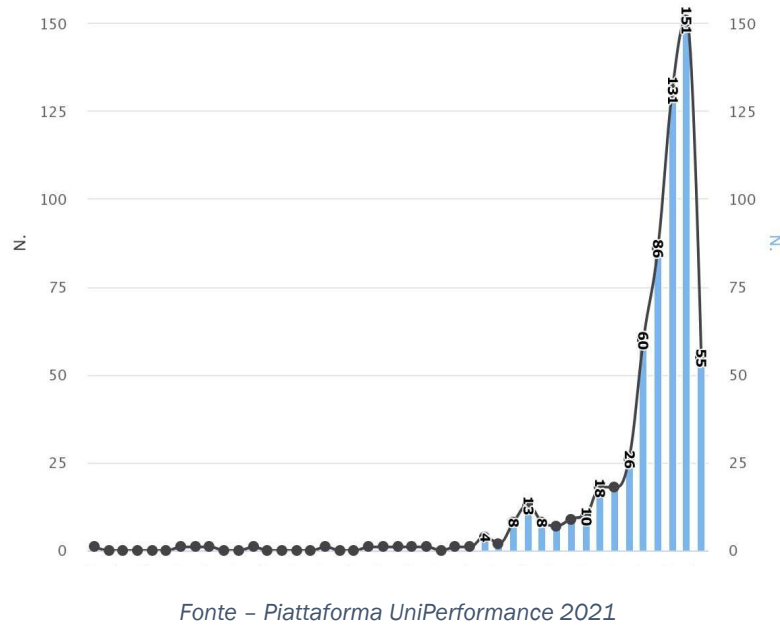
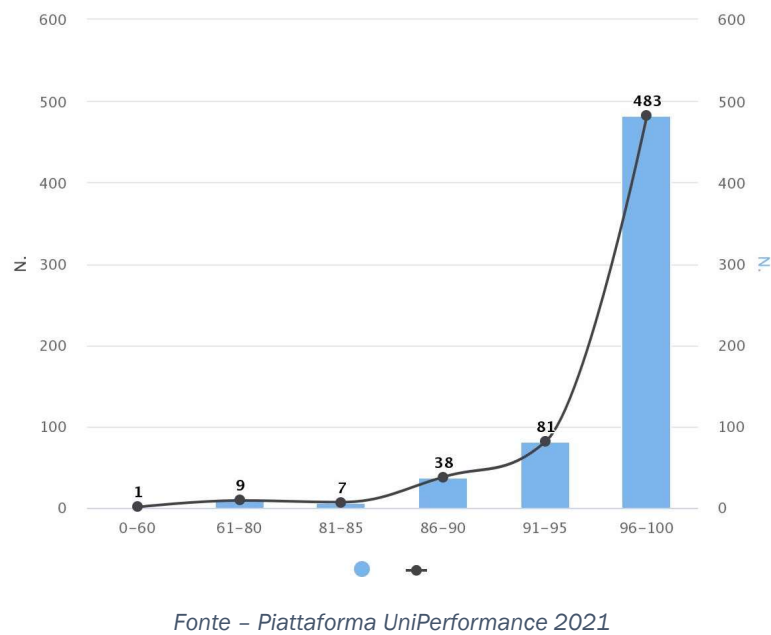


Figura 3.6 – Distribuzione percentuale del numero di dipendenti T.A. per fasce di punteggio



## 4. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI PROGETTI OBIETTIVO

### 4.1. Premessa

I progetti-obiettivo, presentati dalle Strutture nel corso del 2019, risultati eleggibili in ragione delle risorse disponibili e dei punteggi attribuiti dall'apposita commissione di valutazione (nominata con Decreto Rettorale prot n. 98308 del 17/10/2019), sono stati avviati nel corso dell'anno 2021 considerato che l'emergenza epidemiologica da COVID-19 ha costretto questa Amministrazione a postergarne l'avvio. I Responsabili dei progetti finanziabili hanno fatto pervenire una proposta di rimodulazione del progetto originariamente presentato nell'ambito del quale tutto il personale T.A. in servizio presso le strutture dell'Ateneo poteva essere inserito, con la possibilità, inoltre, di individuare un coordinatore e/o un responsabile.

L'orizzonte temporale dei Progetti-Obiettivo poteva essere superiore all'anno, senza, comunque, superare il triennio di riferimento del Piano della Performance (2021-2023). Tuttavia, nel caso di progetti di durata ultrannuale risultava necessario definire indicatori annuali, al fine di verificare lo stato di avanzamento del progetto, valutare la performance del periodo ed eventualmente liquidare la relativa quota premiale.

Il CdA, con delibera prot. n. 52322 del 20/04/2021, ha approvato la lista dei progetti obiettivo da avviare nell'anno 2021. In fase di rendicontazione finale, i Responsabili di ciascun progetto hanno dato evidenza dei risultati conseguiti nell'anno 2021 e valutato il comportamento organizzativo dei componenti del gruppo di lavoro.

La valutazione della Performance individuale del personale T.A., coinvolto nei Progetti-Obiettivo, viene effettuata, nel rispetto di quanto previsto dal paragrafo 3.4 del SMVP 2021, con i seguenti pesi, differenziati per categoria:

	Cat. B	Cat. C	Cat. D
Performance Organizzativa del progetto-obiettivo	15%	25%	35%
Comportamento organizzativo	85%	75%	65%

Per il calcolo della Performance Organizzativa si rinvia ai paragrafi 2.7, 2.8 e 2.9 del SMVP2021, mentre per la valutazione del comportamento organizzativo viene utilizzata la "scheda di valutazione del comportamento organizzativo del personale t.a." allegata al Sistema.

L'Amministrazione assegna le quote premiali, definite dal proponente del progetto per ciascun componente del gruppo di lavoro, secondo lo schema seguente:

### Performance Individuale dei progetti obiettivo

- ✓ punteggio da 0 a 40: 0% del premio massimo
- ✓ punteggio da 41 a 60: 50% del premio massimo
- ✓ punteggio da 61 a 80: 75% del premio massimo
- ✓ punteggio da 81 a 100: 100% del premio massimo

## 4.2. Esito della performance organizzativa dei progetti obiettivo

L'UCT *Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting* ha realizzato una piattaforma ad hoc per la visualizzazione, rendicontazione e valutazione dei risultati conseguiti con i progetti obiettivi. Ciò ha reso più agevole il processo e più efficaci le procedure.

Alla luce delle rendicontazioni effettuate e della valutazione operata dal Direttore Generale, si riportano nella tabella sottostante gli esiti della performance organizzativa dei progetti obiettivi con una breve descrizione dei singoli progetti.

Tabella 4.1 Esito Performance Organizzativa dei Progetti Obiettivo – ANNO 2021

Struttura	TITOLO E BREVE DESCRIZIONE DEL PROGETTO	Durata	Esito Valutazione
D.A. Ricerca e Internazionalizzazione - U.C.T. Analisi dati e Sistema AQ - CIAM - Dip MIFT	<p><b>“TT UniMOOC Innovazione e valorizzazione delle attività di Terza Missione Departement Driven”.</b></p> <p>Il progetto mira a valorizzare le attività di trasferimento tecnologico svolte dalle strutture di Ateneo coinvolte nelle attività di Terza Missione con l'obiettivo di renderne esplicito l'impegno, misurabili i risultati, rendicontabile l'impatto.</p>	24 mesi (dal 01/06/2021 al 01/06/2023). Il monte ore complessivo sarà pari a 1430 ore ordinarie.	<b>ECCELLENZA</b>
D.A. Org Ris. Fin. - U.C.T. Pian.Strat	<p><b>“La Gestione Integrata dei cicli della Performance e del Bilancio per la creazione di valore pubblico”.</b></p> <p>L'obiettivo del progetto è fornire alla Governance strumenti per la costruzione di un sistema di controllo che consenta la definizione delle linee di indirizzo, delle modalità di attuazione e delle risorse necessarie per realizzarle.</p>	6 mesi dall'avvio del progetto. Il monte ore complessivo sarà pari a 1100 ore ordinarie e 70 ore di straordinario.	<b>ECCELLENZA</b>
D.A. Ricerca e Int. - D.A. Org. e Gest. Finanziarie	<p><b>“Work in Project. Sistema integrato di assistenza al management di progetto”</b></p> <p>Lo scopo del progetto è di fornire un servizio integrato di assistenza alla gestione dei progetti sia sotto il profilo delle procedure contabili che di management.</p>	15 mesi dall'avvio del progetto e, comunque, entro il 31/12/2022. Il monte ore è pari a: 401 ore ordinarie e 78 ore di straordinario, per il 2021, e di 1230 ore ordinarie e 130 ore di straordinario, per il 2022.	<b>ECCELLENZA</b>

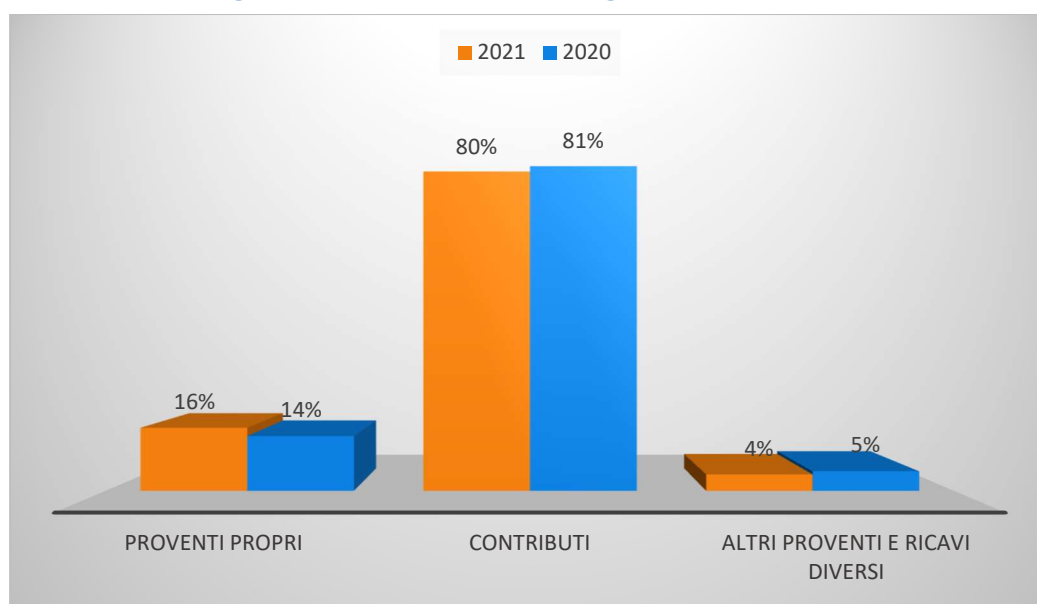
<p>D.A. Serv. Didattici - D.A. Org. Ris. Fin</p>	<p><b>“Reengineering del processo di rimborso tasse universitarie”.</b>                  Il progetto ha lo scopo di migliorare il servizio di rimborso tasse rendendolo più semplice, trasparente e rapido, nonché di dematerializzare alcuni step procedurali e di definire le linee guida che permettano di stabilire in modo univoco le azioni da eseguire in base alla casistica di riferimento.</p>	<p>13 mesi dall’avvio del progetto. Il monte ore complessivo sarà pari a 740 ore ordinarie.</p>	<p><b>ECCELLENZA</b></p>
<p>D.A. Org. Ris. Umane - D.A. Org. Ris. Fin.</p>	<p><b>“Passweb”.</b>                  Il progetto ha l’obiettivo di procedere all’allineamento massivo dei dati contributivi e retributivi erogati ai dipendenti (nel periodo antecedente alla data del 01/10/2012) all’interno della procedura INPS denominata “Passweb”, affinché a tutti i dipendenti UNIME sia consentito, all’atto del collocamento a riposo, il corretto calcolo del trattamento pensionistico senza soluzione di continuità all’attività lavorativa.</p>	<p>Il monte ore complessivo sarà pari a 370 ore ordinarie e 120 ore di straordinario. Durata 8 mesi dal 01/05/2021.</p>	<p><b>ECCELLENZA</b></p>
<p>U.C.T. Pian. Strat. - U.C.T. Analisi dati e Sistema A.Q.</p>	<p><b>“CRUSCOTTO INTEGRATO D’ATENEO”.</b>                  Il progetto si propone l’implementazione di uno strumento univoco, informatizzato, per il monitoraggio delle performance di Ateneo in termini di ricerca, didattica e terza missione, nonché di Natura economico-finanziaria nella prospettiva del c.d. Change Management, attraverso un sistema informativo integrato che evidenzia i c.d. KPI (Key Performance Indicatore).</p>	<p>30 mesi dall’avvio del progetto (scadenza il 31/12/2023). Il monte ore è pari a: 1500 ore ordinarie e 210 ore di straordinario, per il 2021, di 2800 ore ordinarie e 265 ore di straordinario, per il 2022, e di 2800 ore ordinarie e 265 ore di straordinario, per il 2023.</p>	<p><b>ECCELLENZA</b></p>
<p>U.C.T. Pian. Strat. - U.C.T. Supp. Giur.</p>	<p><b>“Implementazione ed avvio di una piattaforma informatica per il monitoraggio delle delibere”.</b>                  Il progetto ha l’obiettivo di realizzare un sistema integrato informatizzato delle delibere emanate dagli Organi Collegiali di Ateneo che attraverso l’interazione in piattaforma dei diversi uffici preposti alla loro realizzazione, permetta di ricostruire il flusso delle attività dell’intero procedimento amministrativo, dalla protocollazione della delibera sino alla sua attuazione.</p>	<p>8 mesi dall’avvio del progetto (scadenza il 31/12/2021). Il monte ore complessivo sarà pari a 1200 ore ordinarie e 100 ore di straordinario.</p>	<p><b>ECCELLENZA</b></p>
<p>Segr. Tecn Reg. - U. Staff Ademp. - U.Op. Norm.</p>	<p><b>“Bilanciamento tra trasparenza e protezione dei dati personali: redazione di un manuale di Ateneo per la specifica delle operazioni di trattamento connesse alla comunicazione e alla diffusione on-line di dati personali”.</b>                  Il progetto ha come obiettivo la redazione di un manuale operativo che con esempi pratici e relative modalità, specificherà quali sono le informazioni che possono o non possono essere oggetto di diffusione on-line.</p>	<p>12 mesi dall’avvio del progetto. Il monte ore straordinario sarà pari a 100 ore.</p>	<p><b>ECCELLENZA</b></p>
<p>UCT Analisi dei dati e Sistema di AQ – UCT Sistema Bibliotecario di Ateneo</p>	<p><b>SBA/ADSAQ “VQR 2015-2019: validazione dei prodotti conferibili e supporto al conferimento”</b> redatto ai sensi del par. 2.10 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Il progetto si propone di assicurare l’efficace gestione delle procedure di deposito dei prodotti della ricerca nell’Archivio istituzionale IRIS, la validazione dei metadati e il controllo delle politiche editoriali secondo quanto previsto dal Bando ANVUR per la valutazione della Qualità della Ricerca (VQR 2015-2019) e compatibilmente con le politiche editoriali.</p>	<p>3 mesi dall’avvio del progetto.</p>	<p><b>ECCELLENZA</b></p>

## 5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

### 5.1. Sintesi delle principali poste di bilancio

Il Bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2021 rappresenta la situazione patrimoniale, finanziaria ed economica dell'Università degli Studi di Messina. Sull'ultimo esercizio finanziario incidono le misure nazionali messe in campo per contenere gli effetti della crisi pandemica da COVID-19, che ha inciso pesantemente sul normale svolgimento delle attività didattiche, di ricerca e amministrative anche per l'anno trattato. Con riferimento ai proventi, sono aumentati in valore assoluto sia i proventi propri che i contributi, fatto che si è riflesso, dal lato dei costi, in un importante aumento dei costi della gestione corrente, mentre sono rimasti sostanzialmente invariati i costi del personale. Si è modificata anche la distribuzione dei proventi: quelli propri rappresentano il 16% dei proventi operativi, mentre si sono ridotti di un punto percentuale sia i contributi ministeriali e da altre amministrazioni pubbliche, passati all'80%, sia gli altri proventi e ricavi diversi, passati al 4% (Fig. 5.1). Nell'ambito dei contributi di cui l'Ateneo beneficia, quelli da MIUR e da altre amministrazioni centrali rappresentano circa il 96% del totale a favore del Bilancio e circa il 77% dei proventi operativi.

Figura 5.1 – Proventi operativi per gli anni 2020 e 2021



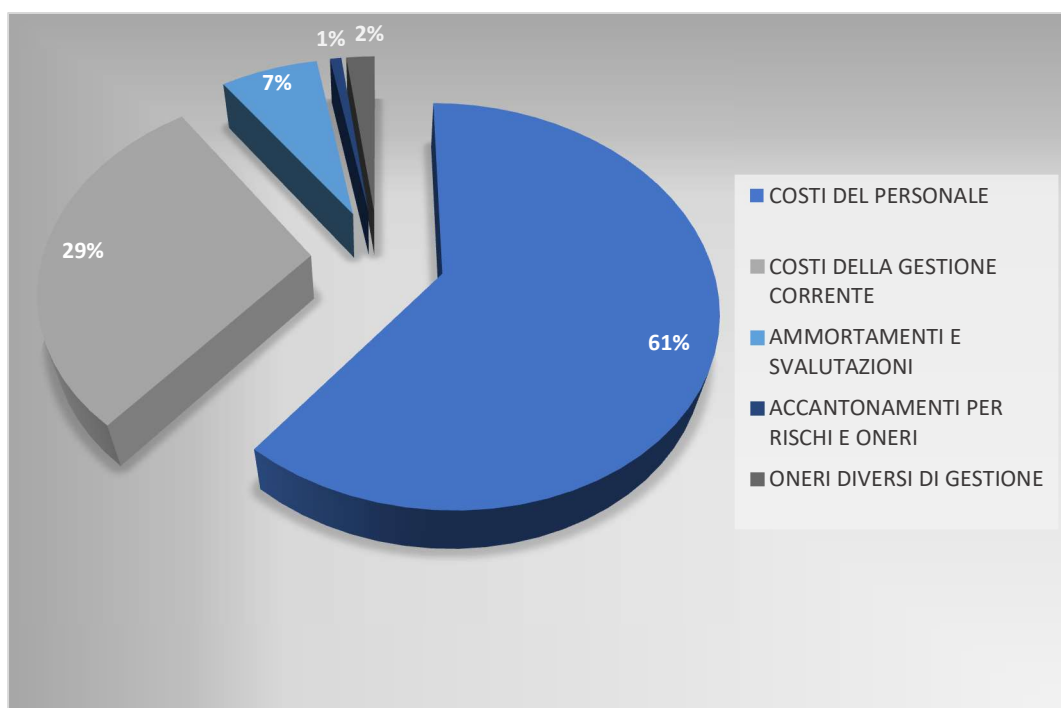
Fonte dati: Bilancio Unico di Ateneo 2021

Si registra un significativo aumento dei proventi propri (circa il 26%) rispetto al 2020: di questi i *Proventi per la didattica* (relativi alla contribuzione studentesca) aumentano di circa € 3 milioni, sebbene diminuiscono in percentuale rispetto all'anno precedente (dall'80% al 72%) a causa del significativo aumento dei *Proventi da ricerche con finanziamenti competitivi*, che passano da quasi € 5 milioni a € 9 milioni, per un incidenza sul totale dei proventi propri di circa il 25%. I *Proventi da trasferimento tecnologico* si attestano intorno al 3%, in linea con gli anni

precedenti. Come si accennava sopra, l'aumento dei costi operativi (Fig. 5.2), pari a circa € 12 milioni, circa il 6% in più rispetto al 2020, è guidato principalmente dall'andamento dei *Costi della gestione corrente*, che fanno registrare un aumento di circa € 9 milioni (passando dal 26% al 29% del totale dei costi operativi), mentre rimangono sostanzialmente invariati i *Costi del personale docente e non docente* che, di conseguenza si riducono al 61% del totale (contro il 65% del 2020).

Nell'ambito dei costi del personale, i *Costi del Personale dedicato alla ricerca e alla didattica* costituiscono circa il 72% del totale (contro il 69% del 2020), i *Costi del personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo* il restante 28% (contro il 31% del 2020). *Ammortamenti e svalutazioni* incidono per il 7% del totale, *Accantonamenti per rischi e oneri* e *Oneri diversi di gestione* per il restante 3%.

Figura 5.2 – Costi operativi per l'anno 2021



Fonte dati: Bilancio Unico di Ateneo 2021

I dati economici riepilogativi riportati in Tabella 5.1 evidenziano che l'Ateneo chiude il Bilancio Unico di Ateneo di Esercizio 2021 con un risultato positivo di 39.840.380 euro. La tabella evidenzia un significativo saldo positivo delle voci straordinarie di proventi e costi. Queste, tuttavia, incidono solo per il 52% sul risultato di esercizio, contro il 79% dell'anno precedente.

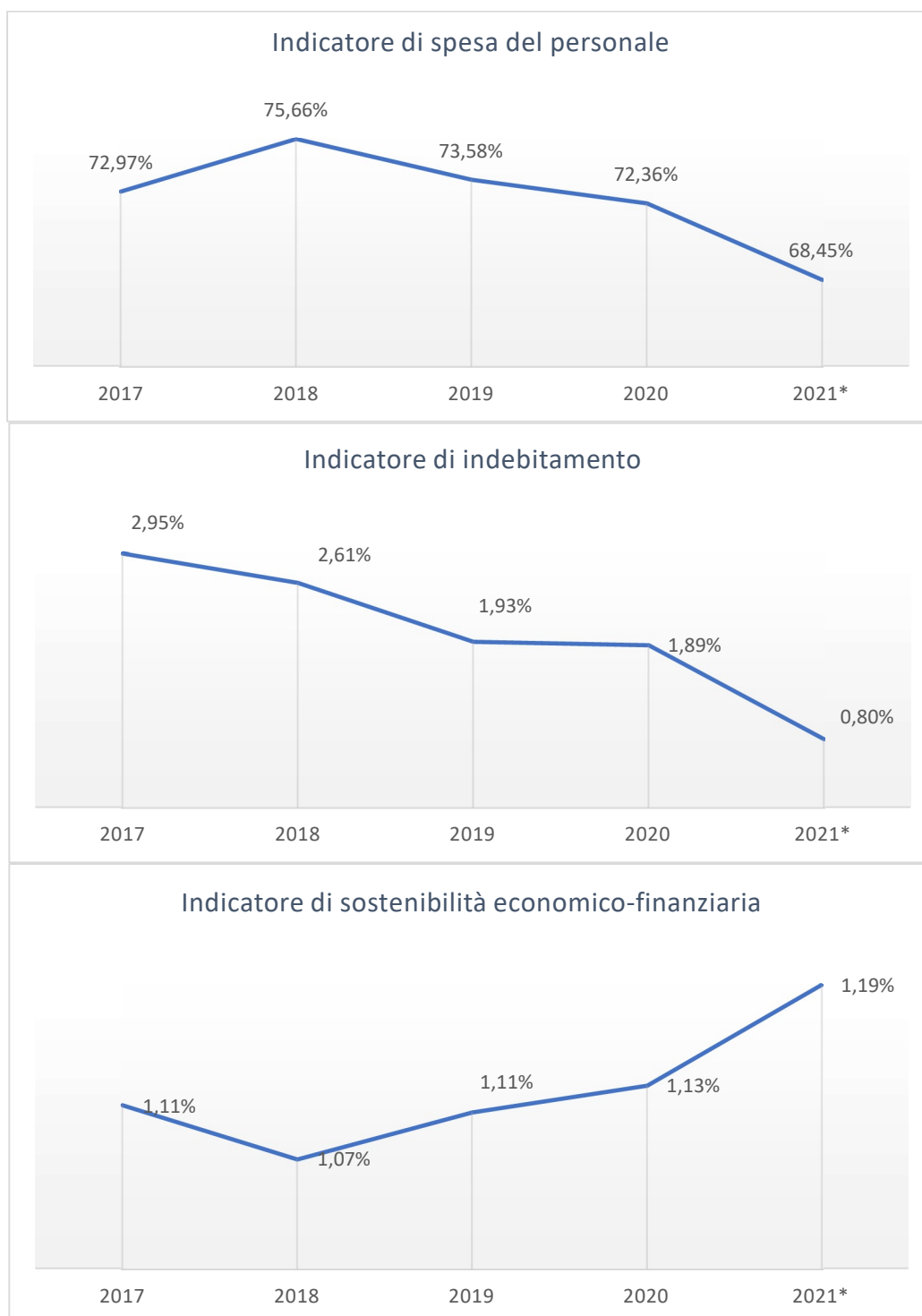


Tabella 5.1 - Conto economico del Bilancio Unico di Esercizio per gli anni 2020 e 2021

CONTO ECONOMICO	2021	2020
<b>PROVENTI OPERATIVI</b>		
PROVENTI PROPRI	€ 35.226.546	€ 27.752.712
CONTRIBUTI	€ 178.605.969	€ 164.962.818
ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	€ 9.107.655	€ 9.872.908
VARIAZIONE RIMANENZE	€ 68.003	
<b>TOTALE PROVENTI OPERATIVI (A)</b>	<b>€ 223.008.173</b>	<b>€ 202.588.438</b>
<b>COSTI OPERATIVI</b>		
COSTI DEL PERSONALE	€ 119.583.495	€ 119.511.252
COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	€ 57.504.450	€ 48.728.795
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	€ 13.674.354	€ 12.956.900
ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	€ 1.588.615	€ 2.033.355
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	€ 3.962.384	€ 1.701.176
<b>TOTALE COSTI OPERATIVI (B)</b>	<b>€ 196.313.298</b>	<b>€ 184.931.478</b>
<b>DIFFERENZA TRA PROVENTI E COSTI OPERATIVI (A-B)</b>	<b>€ 24.650.242</b>	<b>€ 17.656.960</b>
<b>PROVENTI E ONERI FINANZIARI (C)</b>	<b>-€ 38.780</b>	<b>-€ 47.681</b>
<b>PROVENTI E ONERI STRAORDINARI (D)</b>	<b>€ 20.731.510</b>	<b>€ 36.792.112</b>
<b>IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE ANTICIPATE (E)</b>	<b>-€ 7.547.225</b>	<b>-€ 7.626.828</b>
<b>RISULTATO ESERCIZIO (A-B+C+D+E)</b>	<b>€ 39.840.380</b>	<b>€ 46.774.563</b>

I valori dei principali indicatori, di cui al D. Lgs. 49/2012, relativi alla sostenibilità finanziaria delle attività degli Atenei italiani, confermano i risultati positivi raggiunti dall'Ateneo peloritano. In Figura 5.3 si riportano i valori degli indicatori economico-finanziari nel periodo 2017-2021, tutti in linea con le disposizioni normative.

Figura 5.3 – Indici di sostenibilità economico-finanziaria per gli anni 2017-2021



Fonte dati: Bilancio Unico di Ateneo 2021

\*Dati stimati (UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting) al 21/04/2022

## 5.2. Costi-efficienza-efficacia della gestione

Ad avvalorare l'efficienza della gestione sono anche i dati sui servizi amministrativi dell'Ateneo come emersi dalle rilevazioni del progetto Good Practice (GP). Il progetto, cui aderiscono più di quaranta atenei, ha come obiettivo misurare e confrontare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle università rispetto a due dimensioni di prestazione:

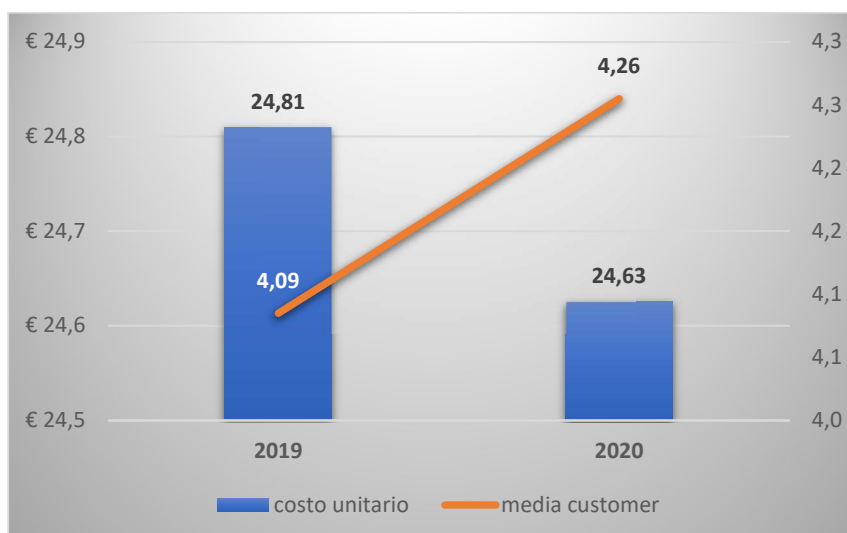
- **Costi ed efficienza:** misurazione delle risorse dedicate ai servizi amministrativi in termini di costi totali, costi unitari e full-time equivalent (FTE);
- **Customer Satisfaction (CS)** – efficacia percepita, che si rivolge alle tre principali categorie di stakeholder dell'ateneo: il personale docente, il personale tecnico-amministrativo e gli studenti.

I risultati conseguiti dall'Ateneo, nelle edizioni GP 2019/20 e 2020/21, vedono un miglioramento della performance sia in termini di costi sia di efficacia percepita nell'ambito dei servizi amministrativi. I dati relativi ai costi analizzati nell'ambito del GP mostrano che i costi totali dei servizi amministrativi dal 2019 al 2020 sono diminuiti di circa 30.000 € e che il totale dei proventi e costi è aumentato di circa 2,7 mln €. Ne consegue la diminuzione del costo unitario dei servizi amministrativi come calcolato ai fini dell'analisi GP.

Questi risultati sono ulteriormente rafforzati dal miglioramento dei giudizi di *customer* su tali servizi: migliorano sia i giudizi dei docenti che quelli del personale TA rispetto al 2019.

Le informazioni sopra descritte sono rappresentate nella Figura 5.4, che evidenzia da un lato la riduzione dei costi, dall'altro il miglioramento dei giudizi, ponendo l'Ateneo al di sopra dei valori medi degli atenei partecipanti al progetto.

Figura 5.4 – Good Practice: costi ed efficacia percepita (CS)



Fonte: Rapporto "Good Practice 2020- Report Finale: Università degli Studi di Messina" ed elaborazione dati a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.



## 6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

### 6.1. Risultati Comitato Unico di Garanzia

L'Università di Messina ha, da sempre, ispirato la propria azione al principio di uguaglianza e, più in generale, alla cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e della valorizzazione delle differenze, cercando di creare, quindi, un ambiente lavorativo, in cui le differenze di genere, di orientamento sessuale, di razza, di etnia, etc...costituiscono gli elementi essenziali di un ambiente variegato e creativo in cui il lavoratore è in grado di dare espressione alle sue più elevate potenzialità.

Il CUG, istituito con decreto rettorale nel 2019, ha individuato una serie di azioni (dieci) che costituiscono la programmazione da sviluppare durante in suo mandato ed attraverso le quali rendere reale i valori della cultura di genere, del benessere organizzativo e contrastare ogni forma di discriminazione e violenza sia essa morale, psicologica oppure sessuale sul posto di lavoro. La Tabella 6.1 mostra gli eventi organizzati dal CUG durante l'anno solare 2021, suddivisi per tipologia.

Tabella 6.1 Attività organizzate dal C.U.G. nell'a.s. 2021

Tipologia Attività	Eventi
<i>Seminari</i>	10
<i>Webinar</i>	25
<i>Convegni</i>	4
<i>Bandi e Borse</i>	3
<i>Percorsi Formativi</i>	1
<i>Elezioni Membri</i>	2

Lavoro agile, libertà religiosa, *Hate Speech*, la violenza sulle donne sono solo alcuni degli argomenti su cui si è concentrata l'attività di sensibilizzazione (sia in presenza sia tramite web) promossa dal CUG. Le singole attività, benché possano apparire forse caratterizzate da un certo livello di eterogeneità a livello contenutistico, rientrano in una programmazione più ampia che prende le mosse dal Piano di Azioni Positive 2019-2021 (i.e. PAP), promosso dal CUG stesso ed approvato dagli organi istituzionali (Senato e CDA) nella seduta del 27/06/2019. Si tratta di un piano articolato, declinato sia sul versante del contrasto ad ogni tipologia di discriminazione ed alla promozione della cultura di genere, sia su quello del rafforzamento del benessere

organizzativo in tutte le strutture. Tale Piano si presenta, dunque, come lo strumento operativo, tanto per attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori, quanto per perseguire obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane e del benessere organizzativo.

Le politiche di genere, che emergono dal Piano, sono costruite intorno a 10 linee strategiche. In relazione alla prima linea: “Azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG-Unime” si è proceduto ad uniformare la pagina contenente le notizie sulle attività svolte dal CUG all'impostazione seguita dal sito web di Ateneo, al fine di renderne più agevole la visione, e sono state aggiornate costantemente le attività in essa contenute<sup>1</sup>. Particolare attenzione è stata dedicata alla cura dei rapporti con i Dipartimenti, sia attraverso la nomina dei referenti di Dipartimento sia attraverso la presentazione del CUG, presso alcuni Dipartimenti (per esempio in data 11.3.2021 presso il Dipartimento di Giurisprudenza ed il 30.3.2021 presso il Dipartimento DICAM), presso le strutture universitarie, nonché è stato presentato al PTA.

In relazione alle Azioni di promozione della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto alle discriminazioni e della tutela dei soggetti fragili possono essere menzionati i molteplici seminari e webinar organizzati sia per i soggetti interni che esterni all'Università. La Tabella 6.2 indica nel dettaglio gli eventi organizzati.

La terza linea si concentra sulla formazione e l'alfabetizzazione sulle tecnologie informatiche (*Information and Communication Technologies - ICT*). Questa linea strategica considera azioni come corsi di formazione sull'insieme di comportamenti – verbali e non verbali – o atteggiamenti e gesti che incitano alla violenza o risultano discriminatori, e le tecnologie informatiche a supporto delle disabilità. Di particolare rilevanza, oltre ai seminari ed i webinar organizzati (vedi tabella sopra), è stata la promozione da parte del CUG, e dell'Ateneo nel suo complesso, dell'applicazione *Yukker*. Si tratta di una *Community* che promette di facilitare l'incontro tra l'offerta e la domanda di operatori che svolgono assistenza ai disabili. Sono stati inoltre attivati dei rapporti di collaborazione e di tutorato, di natura temporanea e occasionale, con studenti iscritti ai corsi di studio dell'Ateneo, a supporto dei soggetti disabili al fine di garantirne il coinvolgimento e la più ampia partecipazione alla vita accademica.

La quarta linea ha riguardato la prevenzione e la salute psicofisica come tornei sportivi, screening, e campagne di sensibilizzazione per i disturbi alimentari.

La quinta linea strategica si riferisce all'equilibrio tra lavoro e vita privata. Le azioni relative comprendono lo smart working, la tutela della maternità e dell'infanzia.

La sesta linea riguarda azioni di prevenzione della violenza e della discriminazione sul posto di lavoro.

---

<sup>1</sup> Vedi: <https://www.unime.it/it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia>

Tabella 6.2 Eventi organizzati anno 2021

Eventi		
Tipologia	Data	Titolo
Seminario	22/12/2021	Libere di essere, libere di vivere, libere di scegliere
Webinar	03/12/2021	Le paralimpiadi: nuova narrazione della disabilità"
Seminario	30/11/2021	Il lavoro agile dopo l'emergenza pandemica
Seminario	25/11/2021	Le violenze nei luoghi di lavoro: dal riconoscimento al contrasto
Webinar	22/11/2021	Odio in rete e linguaggio sessista
Webinar	22/11/2021	Rapporto di lavoro e tutela della genitorialità
Conferenza	17/11/2021	Gli ordini di protezione familiare
Conferenza	17/11/2021	Violenza sulle donne dallo stalking al femminicidio
Conferenza	16/11/2021	Discriminazione e violenza di genere nel mondo del lavoro
Seminario	11/11/2021	Io sono (econo) mia
Seminario	14/06/2021	Il carattere inclusivo delle piattaforme digitali nell'equilibrio tra sostenibilità e innovazione
Webinar	27/05/2021	Donne, lavoro, smart-working, dalla pandemia alle prospettive future
Seminario	13/05/2021	Libertà religiosa e rapporto di lavoro tra divieto di discriminazione ed esigenze dell'impresa
Seminario	11/05/2021	Il diritto alla salute e la garanzia dei livelli essenziali di assistenza
Webinar	10/05/2021	La turchia fuori dalla convenzione di istanbul. un passo indietro nella lotta contro la violenza di genere
Webinar	29/04/2021	Le misure di sostegno ai settori economici in crisi e la compressione della libertà di iniziativa economica: tutela dell'impresa e profili tributari
Webinar	28/04/2021	le manifestazioni artistiche, il cinema e il teatro
Webinar	27/04/2021	La gestione delle emergenze: cesure, continuità, resilienza" giorno
Webinar	23/04/2021	Il buon uso di internet: tecnologia e uso dei social network ai tempi del covid-19
Seminario	23/04/2021	Le parole sono pietre. il dibattito pubblico nelle democrazie contemporanee
Seminario	21/04/2021	Guerra e diritto. Il processo di Norimberga
Webinar	21/04/2021	Diritto al lavoro ed emergenza sanitaria
Webinar	21/04/2021	Il diritto all'istruzione: vaso di terracotta tra i vasi di ferro?
Webinar	20/04/2021	Omofobia e diritto penale
Webinar	19/04/2021	Sistema penitenziario ed emergenza covid-19: tra esigenze di prevenzione e tutela dei diritti fondamentali

<b>Webinar</b>	<b>14/04/2021</b>	Nilde Iotti e il P.C.I. due centenari, una storia-1920-2020, 1921-2021
<b>Webinar</b>	<b>09/04/2021</b>	Un diritto a metà. libertà delle scelte procreative ed effettività dei diritti"
<b>Webinar</b>	<b>08/04/2021</b>	Impigliati nella rete: opportunità e derivate aspetti giuridici e sociologici
<b>Conferenza</b>	<b>07/04/2021</b>	Nuove frontiere della scienza e tutela della salute"
<b>Webinar</b>	<b>30/03/2021</b>	Tipologia dei rapporti di lavoro flessibili e tutela della dignità dei lavoratori"
<b>Webinar</b>	<b>24/03/2021</b>	Il diritto all'impianto degli embrioni anche in caso di separazione. nuove questioni biogiuridiche.
<b>Seminario</b>	<b>23/03/2021</b>	Gig Economy e tutele dei lavoratori nei più recenti percorsi giurisprudenziali
<b>Webinar</b>	<b>16/03/2021</b>	Diritto del minore alle relazioni familiari.
<b>Webinar</b>	<b>15/03/2021</b>	Un nuovo passo verso la parità di genere? l'ordinanza della Corte costituzionale n. 18 del 2021 sul cognome materno.
<b>Webinar</b>	<b>12/03/2021</b>	Le relazioni familiari al tempo del covid-19.
<b>Webinar</b>	<b>05/03/2021</b>	Donne, politica, istituzioni. diritto e società studi dedicati alla Prof.essa Antonella Cocchiara.
<b>Webinar</b>	<b>28/01/2021</b>	Disinformazione on-line e possibili rimedi
<b>Webinar</b>	<b>27/01/2021</b>	Motore sanità "oncorete    sharing & innovation system"
<b>Webinar</b>	<b>14/01/2021</b>	La cultura di genere nella programmazione e nella rendicontazione delle università".
<b>Webinar</b>	<b>11/01/2021</b>	Presentazione del progetto di ricerca letsgeps,

La settima linea strategica riguarda il monitoraggio. Le azioni correlate hanno portato all'approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere (i.e. GEP), al monitoraggio delle carriere, alle indagini che riguardano i dati amministrativi ed i sondaggi sui dipendenti, studenti e ricercatori. Al fine di una disamina approfondita dei risultati degli stessi si rinvia alla relazione del CUG UniMe pubblicata sul Portale Governativo CUG<sup>2</sup>. Rientra tra le attività di monitoraggio anche la pubblicazione del Bilancio di Genere da parte dell'Ateneo. Attraverso la collaborazione con la Prof.essa Luisa Pulejo, l'Ateneo ha pubblicato il proprio Bilancio di Genere, punto di partenza fondamentale per la costruzione di una politica universitaria consapevole per la promozione della parità uomo donna all'interno delle aule universitarie.

L'ottava linea è chiamata networking. Non dobbiamo dimenticare, infatti, che l'Ateneo è da tempo attivo nella collaborazione con altri Atenei, attraverso la costituzione di reti accademiche, al fine di potenziare l'impatto della propria azione e di attivare sinergie sempre più improntate all'interdisciplinarietà che permettano la creazione di standard minimi a cui uniformare la propria attività. In quest'ottica ricordiamo la partecipazione del CUG alla Rete Nazionale dei

<sup>2</sup>Vedi: <https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-messina-2021>



Comitati Unici di Garanzia. Si tratta di una piattaforma che consente la messa in rete di esperienze positive e la valorizzazione di pratiche innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione, diretta o indiretta. Il portale, inoltre, offre la possibilità di compilazione e trasmissione on line di format di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni. Ed è proprio in quest'ottica che il CUG ha anche partecipato all'indagine promossa nell'ambito della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane in merito al "Lavoro da remoto negli Atenei Italiani".

La nona linea strategica riguarda l'accesso ai fondi europei, nazionali e regionali per contrastare ogni forma di discriminazione. Infine, la decima linea riguarda la preparazione della Relazione annuale del CUG, che è stata già pubblicata sul Portale Governativo CUG<sup>3</sup>.

Al fine di supportare e potenziare l'attività di contrasto alla discriminazione, è stata istituita la figura del/della Consigliere/a di Fiducia, con il compito di prevenire, gestire e facilitare la soluzione di casi di discriminazioni, molestie e mobbing, anche in collaborazione con il CUG. L'attuale Consigliera di Fiducia è la dott.ssa Maria Crisafulli che ha iniziato le sue attività in data 21 Settembre 2021. Fatta salva la tutela in sede civile e penale, chiunque sia stato oggetto di tali molestie o atti discriminatori può, così come disciplinato dal Codice agli articoli 5, 6 e 7 (in alternativa alla procedura formale di cui all'art. 9) rivolgersi direttamente alla Consulente di Fiducia, che prenderà in esame il caso e ricercherà, ove possibile, una soluzione conciliativa, adottando le iniziative più opportune per ripristinare un sereno ambiente di lavoro e di studio. La Consulente di Fiducia potrà, inoltre, essere invitata a partecipare alle riunioni del CUG, per suggerire azioni specifiche o generali volte a promuovere un clima di lavoro che assicuri la pari dignità e libertà delle persone ed è tenuta annualmente a relazionare al CUG e al Rettore sull'attività svolta.

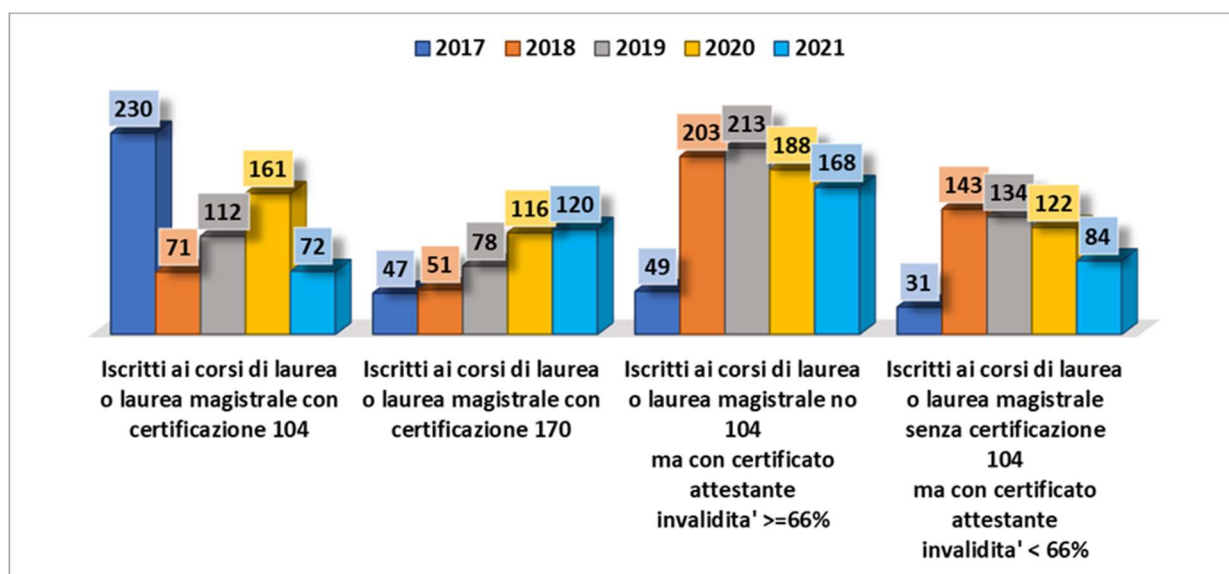
## 6.2. Attività Ufficio DSA

Oltre le attività svolte o sponsorizzate dal CUG, l'Università ha investito notevoli risorse umane e di spazi anche nel supporto delle fasce più deboli della popolazione universitaria. Parliamo degli studenti con disabilità o DSA. Il grafico seguente descrive l'incidenza degli studenti con disabilità e con DSA all'interno del nostro Ateneo negli ultimi cinque anni:

---

<sup>3</sup> Vedi nota precedente.

Figura 6.1 Serie Longitudinale incidenza persone con disabilità per categoria



Fonte Dati Interna: Scheda rilevazione dati MIUR ed elaborazione dati a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

Per questi studenti l'Università di Messina mette a disposizione ausili di tipo tecnico, didattico e servizi specializzati, al fine di garantire pari opportunità d'apprendimento, individuando e progettando con ogni studente le azioni necessarie che gli consentano di studiare e sostenere esami nel modo più efficace.

Tali servizi sono disponibili dal momento della scelta del corso di studi fino al supporto per la ricerca di un'occupazione. Infatti, nonostante i fondi esigui, l'Università di Messina ha predisposto all'interno della sua pianta organica un ufficio apposito che si occupa specificatamente di coordinare gli interventi a favore delle categorie sopramenzionate: Unità Servizi disabilità/DSA. La struttura nello specifico ha fornito i seguenti servizi:

- Attività di tutorato per attività didattica integrativa a supporto degli studenti disabili/DSA. I posti messi a bando sono stati circa 100 posti
- In collaborazione con il Centro di Ricerca e Intervento in Psicologia, in ragione delle sue finalità, sono stati apprestati dei servizi in grado di fornire interventi specializzati, riservati alla Psicologia delle disabilità e dei DSA.
- Al fine di favorire l'inclusività, l'Università di Messina, consapevole delle ulteriori difficoltà che possono incontrare gli studenti con disabilità nell'accedere al mondo del lavoro, ha organizzato, in collaborazione con lo Start Hub Consulting, società italiana impegnata nei settori del recruiting e dell'Alta Formazione (in particolare per le aziende che danno importanza alle risorse umane), durante il periodo della Pandemia l'edizione digitale dell'iniziativa "Diversity Day", volta a valorizzare le diversità nel mondo del lavoro. In particolare, l'evento è stato riservato all'inserimento lavorativo di persone con disabilità e appartenenti a categorie protette. La proporzione dei destinatari è suddivisa fra laureati (80%) e diplomati

(20%). Durante il "Diversità Day" i partecipanti hanno potuto prendere parte a webinar per dialogare con le aziende e candidarsi alle posizioni aperte che sono state proposte.

- Servizi di trasporto attivabili a richiesta.

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

### 6.3 Bilancio di genere

La seconda edizione del Bilancio di Genere è stata approvata il 29 Aprile 2022. I dati analizzati, in ottica di genere, delle diverse componenti che formano il tessuto dell'Università di Messina, nonché gli Organi di Governo, i commenti e le osservazioni, riportati all'interno del documento, forniscono, gli elementi imprescindibili per l'attuazione delle politiche finalizzate alla riduzione del divario di genere e per la predisposizione dei correttivi necessari per il raggiungimento degli obiettivi programmati. Il Bilancio di Genere Unime si configura, pertanto, non come un semplice strumento di analisi, ma anche come uno strumento di intervento per promuovere una forte sinergia tra le diverse realtà e i soggetti promotori delle attività di gender equality, oltre a costituire un confronto attivo sulla materia. Il documento si articola in cinque sezioni. La prima analizza gli organi di cui la Governance di Ateneo si avvale per implementare tutte quelle attività propedeutiche e di controllo per la realizzazione di una perfetta uguaglianza di genere all'interno delle strutture che compongono la nostra Università. La seconda sezione analizza a livello strutturale la composizione di genere del nostro Ateneo nelle sue quattro componenti fondamentali: corpo studentesco, corpo docente, personale tecnico amministrativo ed organi di governo. La terza sezione costituisce un approfondimento della riclassificazione del bilancio di Ateneo in termini di genere. Nella quarta sezione vengono riportate le differenze di genere a livello strutturale con riferimento specifico ai corsi di studio STEM. Infine, l'ultima sezione è dedicata alle azioni chiave che sono state indicate nel Gender Equality Plan approvato dall'Università. Per una disanima completa del Bilancio di Genere si rinvia al relativo documento<sup>4</sup>.

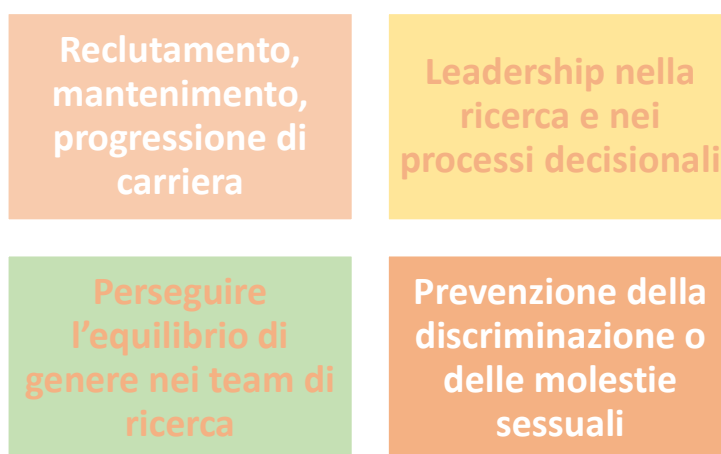
---

<sup>4</sup>Fonte: <https://www.unime.it/sites/default/files/Bilancio%20di%20Genere%20Unime%20II%20edizione.pdf>

## 6.4 Piano di Uguaglianza di Genere

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Messina - Gender Equality Plan 2021 - è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 17 maggio 2021. Esso definisce un insieme di attività, da svolgersi in un orizzonte temporale triennale, e che, attraverso l'interazione e la sinergia con gli obiettivi declinati nel Piano della Performance e nel Piano Strategico di Ateneo, costituiscono un potente strumento per l'abbattimento delle discriminazioni all'interno dell'Ateneo e per la valorizzazione di una vera cultura di genere. Le azioni previste confluiscono in quattro distinte aree come di seguito rappresentato:

### Le 4 aree chiave del GEP



Per ogni area sono stati individuati degli obiettivi specifici da realizzare e le azioni da porre in essere, indicando per ciascuna di esse i soggetti coinvolti, i destinatari, i risultati attesi e gli indicatori di monitoraggio.

La prima area, **Reclutamento, mantenimento, progressione di carriera**, riguarda le azioni volte a colmare i *gap* che risultano dall'analisi delle carriere di accademici e studenti. Il primo riguarda il divario uomini/donne che si amplia a partire dal ruolo di professore associato, a scapito delle donne che rappresentano una percentuale molto più bassa. Il secondo *gap* fa riferimento ad ostacoli alla progressione della carriera accademica in alcune discipline come ingegneria e medicina. Infine, sono presenti alcuni *gap* significativi nelle discipline di scienze dell'educazione, ingegneria e informatica già dall'iscrizione ai corsi di laurea. Per far fronte ai *gap* individuati, sono stati organizzati seminari sulle questioni di genere nelle discipline STEM e non STEM al fine di promuovere un ambiente formativo e lavorativo gender-inclusive ed equo; il conferimento di borse di studio per corsi di alta formazione sulla cultura di genere; è stata istituzionalizzata una unità di Staff per la rendicontazione di genere per lo sviluppo del *Gender Budgeting*.

### Misure di contrasto ai *gap* nelle carriere



Le azioni individuate nella seconda area, che riguarda la **Leadership nella ricerca e nei processi decisionali**, hanno un duplice obiettivo: da un lato integrare il Piano Strategico di Ateneo, il PAP (Piano di Azioni Positive) ed il GEP; e dall'altro, di colmare un vuoto di leadership (solo 4 donne fanno parte del Consiglio di Amministrazione e del Senato) e perseguire l'equilibrio di genere nei team di ricerca. In questo caso sono state previste due azioni: la prima riguarda la realizzazione di un report volto a indagare i processi decisionali, mentre la seconda mira ad un'analisi specifica sui progetti di ricerca in termini di genere.

### Misure di contrasto ai *gap* di leadership



La terza area chiave, **Politiche di conciliazione famiglia-lavoro**, riguarda un insieme di azioni volte a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro/famiglia per i dipendenti Unime. Particolare attenzione è dedicata al potenziamento delle attività che favoriscono il benessere organizzativo, le politiche di welfare e a sostenere i genitori e gli altri dipendenti che si trovano ad affrontare problematiche connesse all'equilibrio tra lavoro e vita privata. Quest'area è stata ampiamente sviluppata attraverso l'individuazione di sette azioni che includono: i servizi per l'infanzia: si tratta, ad esempio, di migliorare i servizi per l'infanzia già presenti presso l'Ateneo o di attivare

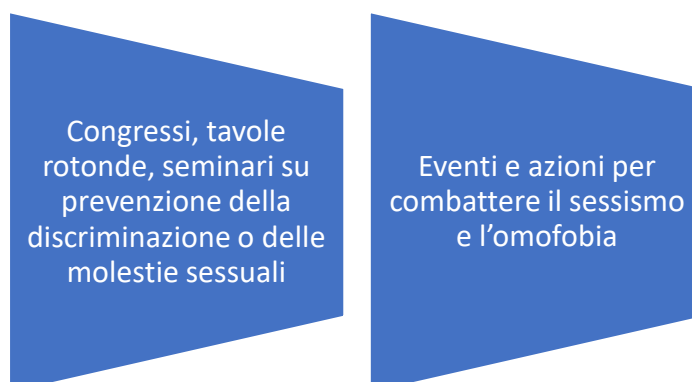
accordi con fornitori esterni; la destinazione di aree infermieristiche in ogni struttura dell'Ateneo; l'attivazione di un servizio di consegna pacchi; l'organizzazione di *summer school* per bambini e adolescenti in convenzione con l'Associazione Sportiva Universitaria; l'attivazione di convenzioni per attività sportive per i dipendenti e le loro famiglie; lo sviluppo dello *smart working* e il potenziamento di parcheggi "Rosa".

### Misure di conciliazione famiglia - lavoro



Le azioni previste dal piano nell'ultima area, **Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali**, hanno lo scopo di sensibilizzare gli studenti e i dipendenti UNIME sul problema della violenza sessuale, delle molestie e degli stereotipi di genere. Le misure individuate riguardano l'organizzazione di Congressi, tavole rotonde, seminari su questo argomento e di altri eventi e azioni per combattere il sessismo e l'omofobia.

### Misure di prevenzione di discriminazioni e molestie



Le azioni realizzate, allo stato attuale, riguardano:

- Misura 4.1 Congressi, tavole rotonde, seminari
- Misura 4.2 Azioni per combattere il sessismo e l'omofobia

Nella Tabella sottostante sono riportate informazioni dettagliate sulle attività svolte per l'implementazione delle azioni sopra richiamate nelle diverse aree del GEP UniMe 2021. Per altre azioni previste nel GEP in alcuni casi è stato già avviato l'iter di attivazione del processo di attuazione e di esse si terrà conto attraverso i documenti di *accountability* successivi.

Tabella 6.3 Attività svolte nelle diverse aree del GEP UniMe 2021

Area	Azioni	Implementazione
Reclutamento, mantenimento, avanzamento di carriera	Promozione della missione di UNIME come un ambiente di formazione e di lavoro inclusivo del genere ed equo	Seminario "Il carattere inclusivo delle piattaforme digitali nell'equilibrio tra sostenibilità e innovazione" 14 giugno 2021
		Ciclo di Seminari "Pluralismi. Riflessioni su corpi, politiche, rappresentazioni di genere"
		Workshop Unime Sustainability Day "Gender Equality in corporate governance. Problemi strategici e di misura"
		Workshop dal titolo "Il Piano Nazionale Italiano di Recupero e Resilienza e le opportunità per promuovere la parità di genere"
	Borse di studio per corsi di alta formazione sulla cultura di genere	Due premi di laurea dell'importo di € 1.500, intitolati alla memoria della prof.ssa Maria Antonella Cocchiara, finanziato da UNIME finalizzato alla frequenza di uno specifico percorso formativo di approfondimento sulle tematiche di genere individuato dall'Ateneo.
Leadership nella ricerca e nei processi decisionali	Indagini sui processi decisionali (es. Commissioni, consiglio di amministrazione)	Raccolta di dati prodotta dal team di ricerca LeTSGEPs
	Indagine sui progetti di ricerca in termini di genere (PI, membri progetto di ricerca)	Raccolta di dati prodotta dal team di ricerca LeTSGEPs
Politiche di conciliazione vita-lavoro	Smart Working	<p>Nel corso del 2021, con provvedimento degli Organi Accademici, anche al fine di contrastare l'epidemia da Covid-19, è stato garantito a più del 40% del personale di accedere al lavoro da remoto.</p> <p>Nella prospettiva del termine dello stato di emergenza è stato emanato un apposito bando, prot n.146866 del 25/11/2021, che garantisce l'accesso al telelavoro anche dopo il 31.03.2022 a circa 70 dipendenti, ai quali si aggiungono gli ulteriori posti riservati alle categorie fragili.</p>

Area	Azioni	Implementazione
	Attivazione di convenzioni per attività sportive per i dipendenti e le loro famiglie.	<p>Formalizzata la procedura che consentirà a tutti gli studenti Unime di avere libero accesso a tutti gli impianti sportivi dell'Ateneo presso la nuova palestra di Palazzo Mariani e la Cittadella Universitaria dell'Annunziata.</p> <p>Sono previste, inoltre, tariffe agevolate per i dipendenti Unime</p>
Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali	Congressi, tavole rotonde, seminari	Ciclo di seminari "Mai più scuse". Focus interdisciplinare sulla violenza di genere. Indirizzati soprattutto alle studentesse e agli studenti di tutti i corsi di laurea dell'Ateneo, al fine di stimolare una riflessione sul tema della violenza di genere (22-26 novembre 2021)
		Convegno "Libere di Essere. Libere di Vivere. Libere di Scegliere". Organizzato in sinergia dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo peloritano (CUG) e dal Dipartimento di Giurisprudenza.
		Adesione di Unime alla campagna di sensibilizzazione sociale, virale e gratuita contro la violenza sulle donne "Posto occupato"
		Ciclo di seminari sul tema "La violenza di genere: riconoscimento e strumenti di contrasto". Iniziativa organizzata con la Prorettrice al welfare e alle politiche di genere, con il Comitato Unico di Garanzia, con la Consulente di fiducia dell'Ateneo di Messina) marzo-19 maggio 2022.
	Azioni per combattere il sessismo e l'omofobia	Nomina della Consulente di fiducia dell'Ateneo con il compito di fornire consulenza e assistenza a tutta la comunità accademica nei casi di molestie sessuali o atti discriminatori.
		Attivazione di tirocini presso l'Ufficio Consigliera di Parità per i corsi di Scienze Politiche, Amministrazione e Servizi, Scienze delle Pubbliche Amministrazioni, Lingue e Letterature Straniere



## 7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 7.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

L'adozione del Piano Strategico di Ateneo ed il processo di pianificazione strategica, avviato a partire dal 2020, hanno dato il via ad una rinnovata fase di programmazione che ha visto l'impegno della Governance nel dare organicità e sistematicità ai principali documenti programmatici dell'Ateneo.

Con D.M. 289/2021, il Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) ha adottato nuove linee generali d'indirizzo della programmazione delle Università e relativi indicatori per la valutazione periodica dei risultati, guardando all'orizzonte temporale 2021-23.

Proseguendo con l'approccio che unisce l'impegno della Governance e delle strutture amministrative, sulla base dei monitoraggi effettuati e delle nuove linee di indirizzo del MUR, si è avviato, nel primo trimestre del 2021, un processo di aggiornamento del Piano Strategico 2020-2022, con il pieno coinvolgimento dei Prorettori e dei Delegati, e con la successiva approvazione da parte degli organi di governo e la diffusione a tutte le componenti d'Ateneo.

Il Piano Integrato della Performance 2021-23, che dà attuazione alle linee ed agli obiettivi strategici, è stato approvato, così come il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021, con Decreto Rettorale del 29 gennaio 2021, successivamente ratificato dal CdA nella seduta del 2 febbraio 2021.

La redazione della Relazione sulla Performance 2021, che completa in ciclo della Performance per l'anno di riferimento, ha visto il contributo dell'Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting che ha proceduto all'acquisizione dei risultati della valutazione della performance organizzativa ed istituzionale e che ha offerto al Direttore Generale supporto tecnico-operativo per le fasi di valutazione finale degli obiettivi operativi.

A ciò si aggiunga che la presenza, a beneficio di utenti ed amministratori interni, della Piattaforma informatica *UniPerformance2021* ha consentito di svolgere efficacemente, così come negli anni passati, i monitoraggi in itinere degli obiettivi e la rendicontazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo. A seguito, poi, della valutazione finale degli obiettivi, da parte del Direttore Generale, e della valutazione del comportamento organizzativo, da parte dei soggetti responsabili, la piattaforma ha reso possibile il calcolo del punteggio di performance individuale.

I principali documenti riferibili al Ciclo della Performance, nell'anno di riferimento, sono stati pubblicati, sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica, ove richiesto, e sul sito istituzionale

dell'Ateneo (sezione "Amministrazione Trasparente, sotto-sezione "Performance" e sezione del sito dedicata alla Performance).

Nel prospetto seguente si riportano le fasi principali e la tempistica del processo di redazione e approvazione della Relazione sulla Performance.

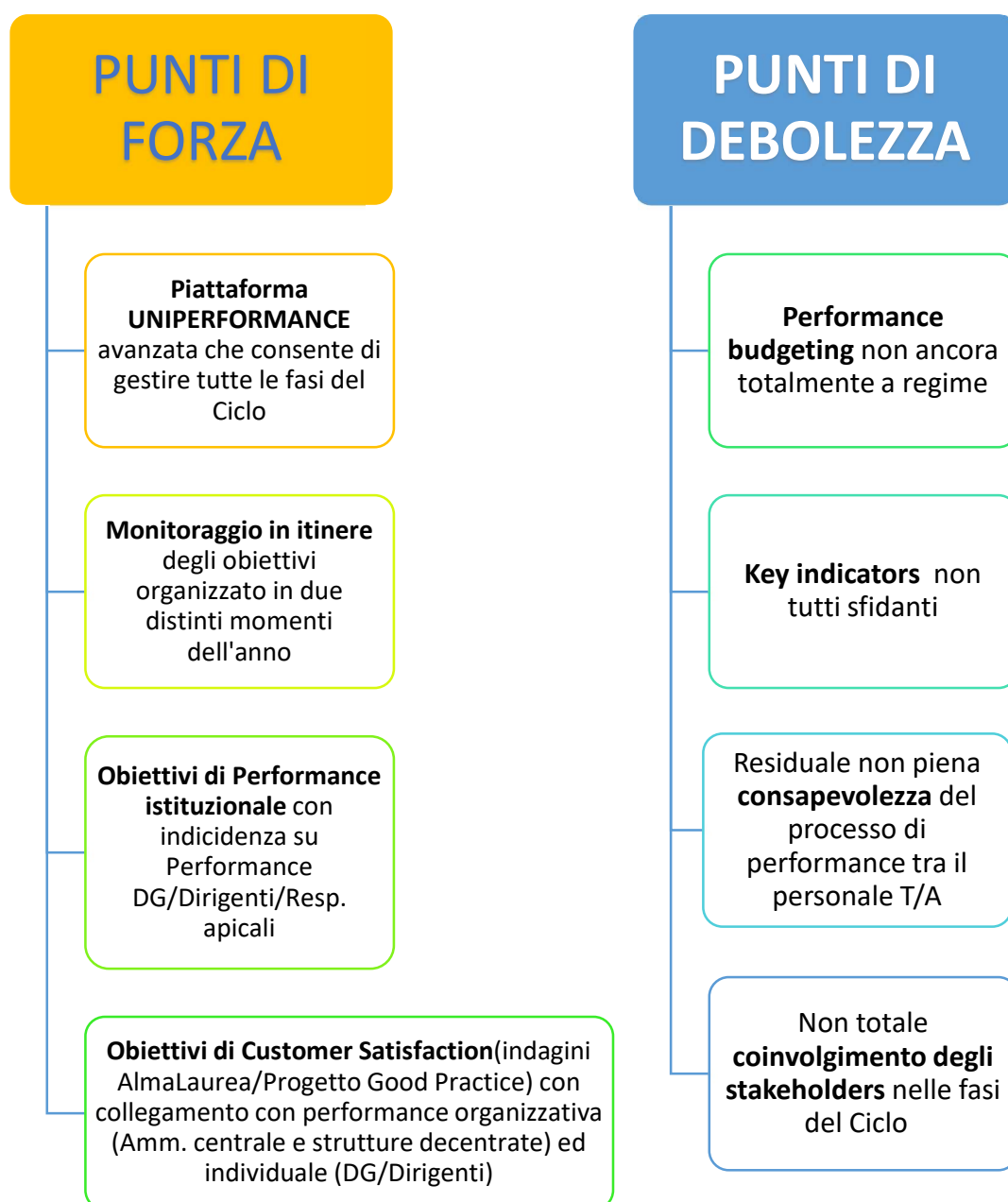


## 7.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

I risultati raggiunti dall'Ateneo nel 2021 possono essere letti con maggiore analiticità se accompagnati da una visione dei punti di forza e debolezza dell'intero Ciclo di Gestione, proiettato in una dimensione più ampia di analisi.

Tale prospettiva riesce a restituire il peso e la misura dell'impegno profuso dall'Ateneo sino ad oggi e dei limiti ancora persistenti a cui si cerca di dare risposta di anno in anno.

La piena consapevolezza delle debolezze ancora esistenti, unita alla volontà di rafforzare il percorso di miglioramento già da anni intrapreso, consente alla Governance e alla Comunità tutta di creare una sempre maggiore identificazione strategica, rafforzando la capacità dell'Ateneo di creare valore pubblico per affrontare le sfide che i processi di cambiamento impongono.



I punti di debolezza qui esplicitati hanno già dato avvio ad un processo di revisione/miglioramento con azioni, in parte avviate, volte a:

- ❖ coinvolgere maggiormente i principali stakeholder facendoli divenire attori del processo grazie alla previsione, ai fini della premialità di risultato, di una maggiore incidenza delle rilevazioni di customer satisfaction. Anche per il 2021 è stata data rilevanza agli esiti della valutazione degli utenti sui servizi erogati dall'Ateneo anche in termini di peso nella valutazione della performance tanto dei dirigenti (obiettivi individuali) quanto della performance organizzativa di struttura rispetto agli obiettivi dei Dipartimenti amministrativi (obiettivi con indicatori correlati alle indagini GOOD

PRACTICE) e Dipartimenti didattici (obiettivi con indicatori correlati alle indagini Almalaurea). Altro aspetto innovativo, rispetto al 2020, è rappresentato dal fatto che gli esiti delle indagini di customer vengono confrontati con i giudizi medi di tutti gli Atenei partecipanti al progetto Good Practice;

- ❖ dare avvio, già a partire dal 2023, alla fase di “*gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio*” per consolidare il percorso intrapreso grazie alla collaborazione tra l’UCT Pianificazione strategica, Controllo e Reporting e il Dipartimento Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie;
- ❖ proiettarsi nel nuovo ciclo di performance 2023 avviando un processo di revisione dei key indicators tale da garantire una performance maggiormente orientata a incrementare il valore pubblico degli interventi.

Tali azioni sono state maturate anche nell’ottica di dare risposta alle raccomandazioni formulate dal Nucleo di Valutazione in occasione dell’approvazione della Relazione e del parere espresso sul SMVP. Il Nucleo, a tal proposito, raccomanda:

- ✓ un raccordo tra la pianificazione della performance, e gli obiettivi ivi contenuti, con il bilancio di Ateneo per una completa integrazione tra i due cicli;
- ✓ l’introduzione di obiettivi con l’individuazione di target maggiormente sfidanti;
- ✓ un maggiore rilievo ai dati da controllo di gestione e ad indicatori d’efficacia e d’efficienza.

Questa Relazione e tutti gli atti connessi al Ciclo della Performance sono volti a superare i limiti ancora esistenti, dando proprio attuazione alle linee di sviluppo auspiccate dal Nucleo nelle varie Raccomandazioni palesate.

Il processo del Ciclo della Performance, di questo ultimo triennio, così innovato, fonda le basi per una maggiore consapevolezza e condivisione della Mission di Ateneo e presenta in sé tutte le potenzialità per rispondere ai cambiamenti richiesti in vista delle nuove sfide di una Pubblica Amministrazione inclusiva, sostenibile e efficiente.

# ALLEGATI

## Allegato 1

### Allegato 1A: Richieste di rimodulazione/eliminazione ed esito del primo monitoraggio degli obiettivi organizzativi per aree, linee ed obiettivi strategici

Macroarea	previsti nel PIP 2021-23	in linea	non monitorati	N° obiettivi		rimodulati	eliminati	Da rendicontare
				con segnalazione di criticità senza richiesta di rimodulazione	con segnalazione di criticità e richiesta di rimodulazione / eliminazione			
<b>DIDATTICA</b>	<b>25</b>	<b>20</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>24</b>
Assicurare una piena e fattiva partecipazione degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza	2	2						2
Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti	2	1			1		1	1
Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	6	5		1				6
Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	7	5			2	2		8
Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	6	5			1	1	1	5
Aumentare il numero di immatricolati e di iscritti e ampliare il bacino d'utenza ( <i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i> )	1	1						1
Implementare la qualità del rapporto tra docenti e studenti ( <i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i> )	1	1						1
<b>RICERCA</b>	<b>26</b>	<b>22</b>			<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>24</b>
Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	8	6			2	1	1	8
Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	5	5						5
Potenziare le infrastrutture per la ricerca con un piano pluriennale di investimenti volto al rinnovamento tecnologico e al potenziamento delle attrezzature scientifiche	1	1						2
Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	8	6			2	1	1	7
Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	4	4						3

<b>TERZA MISSIONE</b>	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>39</b>
Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU	4	1			3	2	1	3
Favorire nuove modalità di approccio alla ricerca e alla comunicazione scientifica anche attraverso l'adesione alle Policy di Open Access ed, in generale, di Open Science	7	6			1	1		7
Incrementare i proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi	1	1						1
Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement	5	3		1	1	1		4
Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	21	16	1	1	3	2	1	20
Supportare la ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, potenziando la cultura brevettuale attraverso partnership e convenzioni con Atenei internazionali e la formazione dei giovani all'imprenditorialità	2	2						3
Favorire le relazioni tra Dipartimento e mondo delle imprese, promuovere la cultura dell'innovazione e del trasferimento tecnologico sostenere la formazione di reti e network della ricerca ( <i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i> )	1	1						1
<b>EFFICIENZA</b>	<b>72</b>	<b>44</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>55</b>
Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	15	7	4		4	1	5	10
Attivare nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza, potenziare l'informazione interna e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media	4	2			2	2		4
Avviare una gestione integrata del patrimonio edilizio dell'Ateneo che consenta il coordinamento degli interventi, la programmazione della manutenzione e la tracciabilità delle operazioni condotte, portando ad una razionalizzazione complessiva	2	2						2
Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	10	7		1	2	2	2	8
Migliorare il benessere degli studenti potenziando i servizi per il tempo libero, per la cultura e le attività sportive	4	1			3	1	2	2
Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità	27	22	1		4	3	1	26

percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo								
Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	10	3			7	1	7	3
<b>INTERNAZIONALIZZAZIONE</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	
Favorire la programmazione di corsi di studio che rilascino titoli congiunti o doppi titoli, corsi in lingua inglese, MOOC, etc...	3	3						2
Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri	3	2			1	1		2
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	7	4	2		1		1	
<b>QUALITA'</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>				<b>4</b>
Garantire una costante ed efficace interazione tra tutte le strutture responsabili del sistema di AQ	2		1	1				2
Rendere sistematico il monitoraggio delle strategie di AQ, coordinando i diversi attori coinvolti e condividendone sistematicamente gli esiti con gli organi di governo	2	2						2
<b>LEGALITÀ</b>	<b>72</b>	<b>69</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>72</b>
Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	72	69	2		1	1		68
<b>Totale complessivo</b>	<b>253</b>	<b>196</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>41</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>230</b>

### Allegato 1B: Richieste di rimodulazione/eliminazione ed esito del primo monitoraggio degli obiettivi organizzativi per struttura

Struttura	N° obiettivi							
	previsti nel PIP 2021-23	in linea	non monitorati	con segnalazione di criticità senza richiesta di rimodulazione	con segnalazione di criticità e richiesta di rimodulazione / eliminazione	rimodulati	eliminati	Da rendicontare
<b>RETTORATO</b>	<b>52</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>50</b>
Segreteria Generale (Rettorato)	6	4	2					6
CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	9	3	5		1	1	1	8
U. ORG. Comunicazione	4	4						4
U. ORG. Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione	1	1						1
Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed elettivi	2	2						2



Unità di Coordinamento Tecnico S.B.A. Sistema Bibliotecario d'Ateneo	5	5						5
Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ	6	5		1				6
Unità di Coordinamento Tecnico Centro linguistico d'Ateneo	3	1			2	2		3
Unità di Coordinamento Tecnico Centro orientamento e placement d'Ateneo	6	5			1	1		6
Unità di Coordinamento Tecnico Organi Collegiali	3	3						3
Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	7	3		1	3	2	1	6
<b>STRUTTURE DIRIGENZIALI</b>	<b>56</b>	<b>39</b>		<b>1</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>43</b>
Direzione Generale	11	7			4	1	5	7
D. A. Affari Generali	7	4			3	2	1	6
D. A. Attività Negoziale	6	5			1		1	5
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	7	4			3		4	3
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	8	8						8
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	7	6		1				7
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	6	2			4	2	2	4
D. A. Servizi Tecnici	4	3			1	1		4
<b>STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI</b>	<b>123</b>	<b>108</b>		<b>4</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>118</b>
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	13	8		2	2		2	11
Dipartimento di Economia	17	14			1		1	16
Dipartimento di Giurisprudenza	14	11			1		1	13
Dipartimento di Ingegneria	11	6			5	5		11
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	7	4		2				7
Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"	8	7						8
Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	7	2	3					7
Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali	8	6						8
Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	12	10			1	1		13
Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra	10	9			1		1	9
Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche	10	9			2			10

Dipartimento di Scienze Veterinarie	8	5			1			8
<b>CENTRI DI SERVIZI</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>2</b>		<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>19</b>
Centro CELL.FACTORY	2		2					2
Centro di Eccellenza Ricerca e Innovazione Strutture e Infrastrutture di grandi dimensioni (CERISI)	1	1						1
Centro di Riabilitazione Medico-Sportiva	3	3	2					3
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	9	5			4	2	2	7
Centro Orto Botanico Pietro Castelli	4	3			1	1		4
SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia	3	1			2	1	1	2
<b>Totale complessivo</b>	<b>253</b>	<b>196</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>230</b>

Allegato 1C: Richieste di rimodulazione/eliminazione ed esito del secondo monitoraggio degli obiettivi organizzativi per aree, linee ed obiettivi strategici

Macroarea	N° obiettivi								
	Dopo 1° monitor	in linea	non monitorati	con segnalazione di criticità senza richiesta di rimodulazione	con segnalazione di criticità e richiesta di rimodulazione / eliminazione	rimodulati	eliminati	Da rendicontare	
<b>DIDATTICA</b>	<b>24</b>	<b>23</b>		<b>1</b>					<b>24</b>
Assicurare una piena e fattiva partecipazione degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza	2	2							2
Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti	1	1							1
Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	6	6							6
Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	8	7		1					8
Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	5	5							5
Aumentare il numero di immatricolati e di iscritti e ampliare il bacino d'utenza ( <i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i> )	1	1							1
Implementare la qualità del rapporto tra docenti e studenti ( <i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i> )	1	1							1

<b>RICERCA</b>	<b>24</b>	<b>24</b>			<b>24</b>
Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	8	8			8
Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	5	5			5
Potenziare le infrastrutture per la ricerca con un piano pluriennale di investimenti volto al rinnovamento tecnologico e al potenziamento delle attrezzature scientifiche	2	2			2
Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	7	7			7
Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	3	3			3
<b>TERZA MISSIONE</b>	<b>39</b>	<b>39</b>			<b>39</b>
Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU	3	3			3
Favorire nuove modalità di approccio alla ricerca e alla comunicazione scientifica anche attraverso l'adesione alle Policy di Open Access ed, in generale, di Open Science	7	7			7
Incrementare i proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi	1	1			1
Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement	4	4			4
Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	20	19	1		20
Supportare la ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, potenziando la cultura brevettuale attraverso partnership e convenzioni con Atenei internazionali e la formazione dei giovani all'imprenditorialità	3	3			3
Favorire le relazioni tra Dipartimento e mondo delle imprese, promuovere la cultura dell'innovazione e del trasferimento tecnologico sostenere la formazione di reti e network della ricerca ( <i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i> )	1	1			1
<b>EFFICIENZA</b>	<b>55</b>	<b>51</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>51</b>
Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi	10	9	1	1	9

interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica								
Attivare nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza, potenziare l'informazione interna e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media	4	2		2		2		2
Avviare una gestione integrata del patrimonio edilizio dell'Ateneo che consenta il coordinamento degli interventi, la programmazione della manutenzione e la tracciabilità delle operazioni condotte, portando ad una razionalizzazione complessiva	2	2						2
Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	8	8						8
Migliorare il benessere degli studenti potenziando i servizi per il tempo libero, per la cultura e le attività sportive	2	2						2
Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	26	26						26
Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	3	2		1		1		2
<b>INTERNAZIONALIZZAZIONE</b>	<b>12</b>	<b>10</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>
Favorire la programmazione di corsi di studio che rilascino titoli congiunti o doppi titoli, corsi in lingua inglese, MOOC, etc...	3	3						
Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri	3	3		1			1	1
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	6	5		1		1		
<b>QUALITA'</b>	<b>4</b>	<b>3</b>		<b>1</b>			<b>2</b>	<b>2</b>
Garantire una costante ed efficace interazione tra tutte le strutture responsabili del sistema di AQ	2	1		1			2	
Rendere sistematico il monitoraggio delle strategie di AQ, coordinando i diversi attori coinvolti e condividendone sistematicamente gli esiti con gli organi di governo	2	2						2
<b>LEGALITÀ</b>	<b>72</b>	<b>72</b>						<b>72</b>
Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	72	72						72
<b>Totale complessivo</b>	<b>230</b>	<b>222</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>223</b>

### Allegato 1D: Richieste di rimodulazione/eliminazione ed esito del secondo monitoraggio degli obiettivi organizzativi per struttura

Struttura	N° obiettivi							
	Dopo 1° monitor	in linea	non monitorati	con segnalazione di criticità senza richiesta di rimodulazione	con segnalazione di criticità e richiesta di rimodulazione / eliminazione	rimodulati	eliminati	Da rendicontare
<b>RETTORATO</b>	<b>50</b>	<b>47</b>			<b>3</b>		<b>4</b>	<b>46</b>
Segreteria Generale (Rettorato)	9	5			1		1	8
CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	5	5			1		2	3
U. ORG. Comunicazione	4	4						4
U. ORG. Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione	1	1						1
Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed elettivi	2	2						2
Unità di Coordinamento Tecnico S.B.A. Sistema Bibliotecario d'Ateneo	5	5						5
Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ	6	5			1		1	5
Unità di Coordinamento Tecnico Centro linguistico d'Ateneo	3	1						3
Unità di Coordinamento Tecnico Centro orientamento e placement d'Ateneo	6	5						6
Unità di Coordinamento Tecnico Organi Collegiali	3	3						3
Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	6	3						6
<b>STRUTTURE DIRIGENZIALI</b>	<b>43</b>	<b>42</b>			<b>1</b>		<b>1</b>	<b>42</b>
Direzione Generale	6	6						7
D. A. Affari Generali	6	6						6
D. A. Attività Negoziale	5	5						5
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	4	4						3
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	8	8						8
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	7	7						7
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	4	2			1		1	3
D. A. Servizi Tecnici	4	3						4
<b>STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI</b>	<b>118</b>	<b>114</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>116</b>
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	11	10			1		1	10
Dipartimento di Economia	16	15			1		1	15
Dipartimento di Giurisprudenza	13	13						13
Dipartimento di Ingegneria	11	11						11
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	7	5			1	1		7
Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"	8	8						8
Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e	7	7						7

delle immagini morfologiche e funzionali								
Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali	8	8						8
Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	12	12						12
Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra	9	8		1				9
Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche	10	10						10
Dipartimento di Scienze Veterinarie	7	7						7
<b>CENTRI DI SERVIZI</b>	<b>19</b>	<b>19</b>						<b>19</b>
Centro CELL.FACTORY	1	2						2
Centro di Eccellenza Ricerca e Innovazione Strutture e Infrastrutture di grandi dimensioni (CERISI)	1	1						1
Centro di Riabilitazione Medico-Sportiva	3	3						3
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	7	7						7
Centro Orto Botanico Pietro Castelli	4	4						4
SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia	2	2						2
<b>Totale complessivo</b>	<b>230</b>	<b>222</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>223</b>

### Allegato 1 E: Richieste di rimodulazione/eliminazione ed esito della valutazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti

DIRIGENTI	N° obiettivi							
	previsti nel PIP	in linea	non monitorati	con criticità	con richiesta di rimodulazione / eliminazione	rimodulati	eliminati	Da rendicontare
<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTI</b>	<b>20</b>	<b>15</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
Dirigente D.A. Affari Generali	4	4	0	0	0	0	1	3
Dirigente D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	4	4	0	0	0	0	1	3
Dirigente D.A. Risorse Finanziarie	4	4	0	0	0	0	1	3
Dirigente D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione e D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Umane	8	3	5	0	0	0	2	6

## Allegato 2: Punteggi di valutazione degli obiettivi operativi del Piano Integrato della Performance 2021-2023

<b>Strutture dell'Amministrazione Centrale</b>	
<b>RETTORATO</b>	<b>Punteggio di Valutazione</b>
<b>Segreteria Generale (Rettorato)</b>	
Creazione di un Data Base per la verifica ed il monitoraggio del personale utilizzato dal SSR	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Monitoraggio e verifica della programmazione del fabbisogno di personale	100
Organizzazione eventi istituzionali d'Ateneo di particolare rilevanza	100
<b>CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici</b>	
Attivazione nuovo sistema di posta elettronica anche mediante l'utilizzo del CLOUD	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sui Sistemi Informatici (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019). Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2021-23	80
Miglioramento della salute digitale dell'Ateneo: Assegnazione/rinnovo della firma digitale al personale T/A (Dirigenti, Titolari di incarichi di responsabilità) e relativo monitoraggio	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Progettazione e messa a sistema di un sistema VDI	100
<b>U. ORG. Comunicazione</b>	
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Comunicazione (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019). Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2021-23	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	90
Promozione dell'immagine dell'Ateneo: realizzazione di un Piano di Comunicazione e di un Manuale di Immagine che sintetizzi le linee essenziali della nuova immagine dell'Ateneo e fornisca tutte le indicazioni per una loro corretta applicazione	100
Sistematizzazione del portafoglio di Terza Missione dell'Ateneo: gestione dei dati della Terza Missione volta alla elaborazione, comunicazione e diffusione delle attività realizzate e ottimizzazione del processo di raccolta dati in vista della compilazione SUA TM	100
<b>U. ORG. Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione</b>	
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
<b>Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed elettivi</b>	
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100

<b>Unità di Coordinamento Tecnico S.B.A. Sistema Bibliotecario d'Ateneo</b>	
Attuazione della Policy istituzionale Open Access ed esposizione ad accesso aperto degli articoli della ricerca prodotti dall'Ateneo	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Biblioteca (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019). Servizio appartenente all'IPOTESI B come da PIP 2021-23	80
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Rafforzare l'impegno dell'Ateneo per l'Open Science	100
<b>Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ</b>	
Attuazione della Policy istituzionale Open Access ed esposizione ad accesso aperto degli articoli della ricerca prodotti dall'Ateneo	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Rafforzare l'impegno dell'Ateneo per l'Open Science	100
Realizzare una piena e sistematica interazione tra strutture responsabili dell'AQ a livello centrale e periferico anche attraverso figure di raccordo presso i Dipartimenti (Referenti)	100
Sistematizzazione del portafoglio di Terza Missione dell'Ateneo: gestione dei dati della Terza Missione volta alla elaborazione, comunicazione e diffusione delle attività realizzate e ottimizzazione del processo di raccolta dati in vista della compilazione SUA TM	100
<b>Unità di Coordinamento Tecnico Centro linguistico d'Ateneo</b>	
Fornire una consulenza ai Responsabili della Didattica per la valutazione di titoli linguistici	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Pianificare percorsi linguistici all'interno dei Corsi di Laurea (contenuti didattici specialistici, livelli e valutazione finale) al fine di raggiungere competenze linguistiche dei livelli richiesti nell'ambito della propria disciplina	100
<b>Unità di Coordinamento Tecnico Centro orientamento e placement d'Ateneo</b>	
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Job Placement (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019). Servizio appartenente all'IPOTESI B come da PIP 2021-23	80
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Orientamento in entrata (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019). Servizio appartenente all'IPOTESI C come da PIP 2021-23	80
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Realizzare laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca	100
Realizzare tavoli partenariali con stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro, Istituzioni scolastiche)	100
<b>Unità di Coordinamento Tecnico Organi Collegiali</b>	
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100



Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Realizzare una piattaforma per il monitoraggio delle delibere degli Organi Collegiali che consenta di tracciarne il flusso e i relativi tempi dalla fase di assegnazione all'esecuzione della delibera	100
<b>Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting</b>	
Favorire l'integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance nella prospettiva del c.d. performance budgeting	100
Introduzione di un sistema di monitoraggio del fabbisogno finanziario e predisposizione periodica del rendiconto finanziario (cash flow)	100
Introduzione di un sistema di rendicontazione sociale	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Realizzare una piattaforma per il monitoraggio delle delibere degli Organi Collegiali che consenta di tracciarne il flusso e i relativi tempi dalla fase di assegnazione all'esecuzione della delibera	100
<b>STRUTTURE DIRIGENZIALI</b>	
<b>D. A. Affari Generali</b>	
Analisi dello stato dei consumi e monitoraggio periodico ai fini dell'efficientamento energetico e della ecosostenibilità, in collaborazione con il D.A. Servizi Tecnici	100
Attività di supporto e di incentivazione alla partecipazione consapevole degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza (CUG, Commissione di Garanzia e Consiglio degli Studenti)	100
Azioni volte alla creazione di aree verdi e valorizzazione di quelle già esistenti	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Predisposizione e somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti sui servizi di pulizia, vigilanza e ristoro. Analisi dei dati raccolti e redazione di un documento finale, entro l'anno 2020, sulle proposte migliorative	100
<b>D. A. Attività Negoziale</b>	
Avvio delle gare collegate agli interventi ricompresi nel Piano Triennale dei Lavori Pubblici 2020-22	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Semplificazione delle procedure di affidamento mediante l'utilizzo dello strumento dell'"Accordo Quadro"	100
Sistema di procurement digitale: Miglioramento del ciclo degli Approvvigionamenti ed Efficientamento delle procedure di acquisto finalizzato ad una maggiore dematerializzazione di tutte le procedure: supporto e formazione ai Dipartimenti per l'utilizzo delle nuove procedure dematerializzate (U-Buy)	100
<b>D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane</b>	
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Gestione del Personale (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019). Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2021-23	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100

Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
<b>D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie</b>	
Analisi e ridefinizione della procedura di gestione del fondo economale	90
Analisi e ridefinizione della procedura di rimborso delle spese di missione	100
Favorire l'integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance nella prospettiva del c.d. performance budgeting	100
Introduzione di un sistema di monitoraggio del fabbisogno finanziario e predisposizione periodica del rendiconto finanziario (cash flow)	100
Introduzione di un sistema di monitoraggio per la verifica delle dichiarazioni sostitutive relative agli assegni familiari	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Contabilità (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019). Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2021-23	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
<b>D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione</b>	
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Supporto alla Ricerca (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2019). Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2021-23	100
Migliorare l'informazione su bandi competitivi (nazionali e internazionali) potenziando il servizio di supporto rivolto ai docenti ed ai Dipartimenti Universitari	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Potenziare le partnership con istituzioni accademiche in ottica globale per assicurare un maggiore coinvolgimento degli studenti in entrata e in uscita, la possibilità di acquisire double degree e la promozione di periodi all'estero per i dottorandi	100
Promuovere azioni volte al raggiungimento dei valori target dell'indicatore B_h - Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato- incrementando il numero di dottorandi iscritti a corsi di dottorato industriale	100
Realizzare iniziative volte a promuovere la Proprietà Intellettuale e la cultura imprenditoriale	100
<b>D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione</b>	
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Potenziamento dei servizi volti a incrementare la mobilità internazionale degli studenti	100
<b>D. A. Servizi Tecnici</b>	
Elaborazione di un Piano di efficientamento energetico dell'Ateneo: diagnosi energetica per i poli Papardo, Annunziata e per l'Amministrazione Centrale	100
Esecuzione di interventi previsti dal Piano Triennale dei Lavori Pubblici 2020-22	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100

Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
<b>Direzione Generale (uffici amministrativi)</b>	
Aggiornare (ai sensi dell'art. 35 del d.lgs n. 33/2013) le tipologie di procedimenti amministrativi alla luce della più recente riorganizzazione (sez. Amministrazione trasparente: dati relativi ai procedimenti di competenza dell'Ateneo)	100
Avvio di formazione per il personale volta a promuovere il benessere organizzativo in accordo con le azioni programmate dal Piano di Azioni Positive 2019/2021 (CUG)	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Monitoraggio di II livello degli obblighi di trasparenza (come da tabella allegata al PTCT 2020-2022) e Reportistica al RPCT	100
Sviluppo e attuazione di un nuovo sistema di gestione del rischio corruttivo secondo le indicazioni del PNA 2019	100

<b>Strutture Amministrative Decentrate</b>	
<b>STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI</b>	<b>Punteggio di valutazione</b>
<b>Dipartimento di Civiltà antiche e moderne</b>	
Attività di divulgazione e promozione della ricerca scientifica del DICAM, attraverso organizzazione di convegni, incontri culturali e seminari	100
Attività di orientamento e alternanza scuola-lavoro, attraverso la realizzazione di convenzioni e accordi con istituzioni scolastiche	80
Istituzionalizzazione di iniziative di monitoraggio e stimolo, finalizzate a ridurre il numero dei fuori corso. Creazione di un servizio di tutorato permanente o, in subordine, aumento dei posti di tutorato per fornire servizi di supporto agli studenti	80
Mantenimento del livello di soddisfazione degli studenti rispetto ai rapporti con i docenti	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020); "situazione attesa" Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021))	80
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	80
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	75
Revisione e aggiornamento, attraverso intervento sugli ordinamenti (riapertura RAD) dei CdS	80
Valorizzare e conservare le riviste (cartacee e on-line) fondate e sviluppate nel Dipartimento, assicurandone regolarità e standard qualitativi nel rispetto dei parametri ANVUR	100
Valorizzare l'attività di ricerca del Dipartimento, tramite l'organizzazione di eventi scientifici di alto profilo e di respiro nazionale/internazionale, anche in sinergia con l'Ateneo e/o con gruppi di ricerca esterni	100
<b>Dipartimento di Economia</b>	
Accrescere le opportunità innovative per l'imprenditorialità studentesca	100
Aumentare la partecipazione a bandi competitivi	100

Combattere l'abbandono da parte degli studenti, in particolare tra il primo e il secondo anno, mediante attività di tutorato nelle discipline in cui si osserva una maggiore esigenza di recupero o di miglioramento della preparazione	50
Favorire il processo di transizione dall'università al mondo del lavoro	100
Incrementare il numero dei corsi di insegnamento che si avvalgono dell'ausilio della modalità e-learning nelle attività didattiche	100
Incrementare le attività di orientamento in itinere mirate, in particolare, al recupero dei fuori corso	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020); "situazione attesa" Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021))	100
Miglioramento quali-quantitativo della produzione scientifica	100
Migliorare la comunicazione istituzionale con gli studenti attraverso il continuo miglioramento dei servizi internet e dei mezzi di comunicazione: informazioni su pagina web e servizi web per gli studenti	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Potenziare l'attrattività e la qualità dei corsi di dottorato di ricerca	50
Promuovere accordi di collaborazione e iniziative nazionali con Università, enti ed imprese	100
<b>Dipartimento di Giurisprudenza</b>	
Aumentare il numero di immatricolati e di iscritti nei corsi di laurea triennale a ciclo unico e ampliare il bacino d'utenza	80
Aumentare la formazione intersettoriale dei dottori di ricerca e la produzione di tesi di dottorato interdisciplinari	100
Costituire l'Unità operativa dipartimentale per la ricerca internazionale, dotata di adeguate competenze linguistiche e dedicata all'organizzazione di servizi informativi, di comunicazione e di accoglienza e, in genere, alle attività correlate all'internazionalizzazione in collaborazione con il competente ufficio di Ateneo e di supporto alla Commissione Erasmus del dipartimento	100
Definizione dei percorsi di ricerca anche alla luce delle criticità del tessuto territoriale di riferimento	100
Incentivare la mobilità internazionale di studenti/dottorandi/docenti e ricercatori, riconoscendo agli studenti integralmente i crediti conseguiti nella sede ospitante (con il recupero dei CFU in eccedenza come crediti liberi o crediti acquisiti in materie a scelta o affini a quelle sostenute all'estero) e ai dottorandi/docenti e ricercatori le attività di ricerca svolte all'estero e per la pubblicazione di prodotti con coautori internazionali	90
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020); "situazione attesa" Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021))	80
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Potenziamento dei corsi di alta formazione e attivazione di corsi aperti alla cittadinanza attraverso un'organizzazione con alternanza tra moduli di approfondimento riservati agli iscritti e incontri pubblici, nonché potenziamento della comunicazione agli insegnanti delle scuole superiori	100
Promuovere le procedure per il conseguimento del doppio titolo di Dottorato	100
Riduzione degli studenti fuori corso e contenimento del tasso di abbandono	100

Riordinare e ottimizzare le convenzioni stipulate con i soggetti che svolgono le loro attività in settori di terza missione	100
Sviluppare la qualità della Ricerca e la sua dimensione internazionale	100
<b>Dipartimento di Ingegneria</b>	
Accrescere la visibilità internazionale della ricerca dipartimentale	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020); "situazione attesa" Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021))	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza e per la rilevazione sistematica della qualità percepita	100
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, docenti e personale tecnico	80
Potenziare la ricerca scientifica interdisciplinare	83
Rafforzare il ruolo e la presenza del Dipartimento sul territorio	100
Revisione dei percorsi formativi per una formazione aggiornata e legata alla richiesta del mercato del lavoro	50
Ridurre la dispersione didattica	62,5
Supportare gli spin-off accademici e universitari	100
<b>Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale</b>	
Costituire un Osservatorio della didattica al fine di monitorare l'offerta formativa	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020); "situazione attesa" Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021))	50
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti attraverso esperienze di studio e formazione all'estero	100
Potenziare le sinergie tra le diverse aree scientifiche presenti in Dipartimento aumentando il n. di pubblicazioni tra ricercatori appartenenti ad aree disciplinari differenti	100
Sostenere percorsi di incontro con gli stakeholder esterni (Istituzioni locali e Ordini professionali) attraverso la programmazione di iniziative finalizzate all'inserimento lavorativo	100
<b>Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"</b>	
Integrare le attività con nuovi percorsi che prevedono, anche attraverso forme di tutorato, l'utilizzo di metodologie, tecnologie e ambienti didattici innovativi e stimolanti che servano da ausilio alla formazione dello studente	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020); "situazione attesa" Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021))	50
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100

Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo per migliorare la qualità dell'istruzione e garantire una formazione professionale aggiornata alle capacità e competenze richieste dal mercato globale.	100
Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	100
Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo	100
Realizzare azioni di divulgazione scientifica, percorsi di orientamento e di placement presso gli istituti scolastici e, più in generale, gli stakeholder territoriali.	100
<b>Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali</b>	
Incremento dell'attività e-learning	80
Istituzionalizzazione all'interno del Dipartimento BIOMORF di momenti di confronto tra i ricercatori, con cadenza periodica, al fine di rafforzare le network di collaborazione interne al Dipartimento	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020); "situazione attesa" Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021))	80
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Organizzazione di eventi di pubblica divulgazione	100
Organizzazione di un Convegno annuale di Dipartimento su Nuove Strategie Formative.	100
<b>Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali</b>	
Aumentare la visibilità delle raccolte museali del dipartimento e consentirne la fruizione al pubblico	100
Avviare iniziative per migliorare l'offerta formativa attraverso il coinvolgimento degli studenti	100
Implementare la ricerca interdisciplinare	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020); "situazione attesa" Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021))	80
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Monitorare e migliorare l'offerta formativa attraverso la costituzione dell'osservatorio della didattica di Dipartimento	100
Realizzazione ed incremento del numero di eventi multimediali di Public Engagement	100
<b>Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali</b>	
Attivazione di corsi MOOC (Massive Open Online Courses)	100
Aumentare la partecipazione a progetti competitivi di interesse nazionale e/o internazionale (PRIN, SIR, ERC, programmi quadro, ecc.), come PI o responsabile di unità	100
Aumentare le attività di public engagement, con particolare riguardo per il territorio della città di Messina	100
Effettuare monitoraggio della ricerca dipartimentale offrendo servizi di counselling	100
Incremento della presenza di insegnamenti sulla piattaforma e-learning Moodle d'Ateneo	100

Incremento postazioni studio per gli studenti e di siti dedicati alle arti performative	100
Mantenimento del flusso di ricerca conto terzi	100
Mantenimento del regolare flusso editoriale di riviste dipartimentali	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020); "situazione attesa" Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021))	80
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	80
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	50
Potenziamento del laboratorio sperimentale in essere e approntamento di nuovi laboratori di ricerca	100
<b>Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra</b>	
Diminuzione dei ricercatori inattivi	100
Incrementare i contatti con gli studenti fuori corso per conoscere le difficoltà incontrate e sostenerli nel superamento delle stesse	80
Incrementare le competenze trasversali dei docenti e degli studenti	100
Istituire una piattaforma informativa per la gestione dei servizi (dalla fase di richiesta del servizio fino alla sua erogazione) altresì definendo un efficace sistema di controllo di gestione.	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020); "situazione attesa" Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021))	80
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Realizzare azione di divulgazione scientifica presso gli istituti scolastici e, più in generale, stakeholder territoriali	100
Reperimento risorse con la partecipazione a bandi competitivi	100
<b>Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche</b>	
Favorire il massimo coinvolgimento di ordini professionali, istituzioni locali e società civile nelle attività culturali del Dipartimento. Organizzare eventi pubblici di alto valore educativo e culturale	100
Implementazione dei sistemi audio-video per potenziare l'informazione e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media	100
Incoraggiare l'attività di ricerca comune a più settori scientifico-disciplinari. Pubblicare prodotti di ricerca di taglio interdisciplinare, anche in lingua inglese	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020); "situazione attesa" Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021))	100
Migliorare l'offerta formativa sotto il profilo della internazionalizzazione: progettare insegnamenti e/o Corsi di studio in lingua inglese	100
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100

Programmare attività culturali a supporto dei dottorandi. Organizzare convegni, seminari, giornate di studio finalizzate all'acquisizione di competenze interdisciplinari utili per l'inserimento dei dottorandi in ambiti professionali che richiedono una cultura tematica e metodologica nel campo delle scienze politiche e sociali	100
Programmare iniziative di orientamento e interazione con le scuole superiori del territorio	100
Rimodulare l'offerta formativa e della didattica in generale in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo	100
<b>Dipartimento di Scienze Veterinarie</b>	
Aumentare il numero di progetti e collaborazioni finanziati	100
Aumentare la mobilità nazionale e internazionale di studenti e dottorandi	100
Aumentare la produzione scientifica incentivando la pubblicazione su riviste ad elevato impatto e posizionate tra il primo e il secondo quartile	100
Formazione del personale docente sulle nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2021 (laureandi dell'a.s. 2020); "situazione attesa" Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021))	50
Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	80
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Rafforzare i legami con il territorio e la società in relazione a tematiche di one health (salute pubblica, salute animale, sicurezza alimentare) e fornire un continuo aggiornamento professionale	100
<b>SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia</b>	
Coordinare l'organizzazione delle azioni di orientamento e placement dei Dipartimenti afferenti	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	80
<b>CENTRI DI SERVIZIO</b>	
<b>Punteggio di valutazione</b>	
<b>Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico</b>	
Accrescere la visibilità della ricerca psicologica prodotta dagli afferenti al CeRIP, potenziandone la disseminazione su scala internazionale (Journal of Clinical & Developmental Psychology (JCDP ): Garantire l'uscita del volume, avviare le procedure di indicizzazione della rivista nei principali motori di ricerca e incentivare la pubblicazione di articoli presentati da ricercatori internazionali	93,2
Garantire l'etica della ricerca attraverso il Comitato Etico e il regolare svolgimento delle riunioni per la valutazione di ulteriori progetti con l'obiettivo di: 1) assicurare l'integrità della ricerca in ambito psicologico e la massima trasparenza delle procedure; 2) monitorare le fasi di realizzazione dei progetti di ricerca valutati	100
Monitorare la qualità delle attività svolte dal Centro (Gruppo AQ): Garantire la regolarità delle riunioni per assicurare un costante monitoraggio delle attività del Centro e la proposizione di azioni di miglioramento, in linea con gli obiettivi di performance del Centro e dell'Ateneo: Report Attività AQ del Centro alla Governance	80
Potenziare lo Sportello di supporto psicologico rivolto agli studenti iscritti all'Università di Messina: migliorare le procedure e la tempistica del servizio di Sportello	100
Promozione dei sistemi di customer satisfaction	100
<b>Centro Orto Botanico Pietro Castelli</b>	
Incrementare la visibilità del Centro attraverso attività di Public Engagement	100



Monitoraggio annuale al RPCT degli adempimenti in materia di obblighi di Trasparenza (ai sensi del D. Lgs 33/2013), come da tabelle allegate al PTPCT vigente	100
Monitoraggio annuale al RPCT delle misure di prevenzione della corruzione così come da PTPCT vigente	100
Promozione dei sistemi di customer satisfaction	100