



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Relazione sulla Performance

Anno 2021

Adottata dal CdA il 30/06/2022

Validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione il 18/07/2022

INDICE

1	PRESENTAZIONE	5
2	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	6
3	ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE	14
	3.1 LE RISORSE UMANE DELL'ATENEO		
	3.2 LE RISORSE ECONOMICHE		
4	MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	23
	4.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO		
	4.1.1 GLI ESITI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO PER L'ANNO 2020		
	4.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA		
	4.2.1 I RISULTATI AL 31/12/2020 DEGLI INDICATORI DI ATTIVITÀ CARATTERIZZANTE PER DIPARTIMENTI E AMMINISTRAZIONE CENTRALE		
	4.2.2 ESITI SUI RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2020 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE		
	4.3 MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL LAVORO AGILE		
5	MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	28
	5.1 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE		
	5.2 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIRIGENTE		
	5.3 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CAT. EP		
	5.4 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CAT. D, C, B		
	5.5 LA VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DEL PERSONALE DIRIGENTE E DEL PERSONALE DI CAT. EP AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO		
	5.6 LA VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DEL PERSONALE DI CAT. D CON FUNZIONI DI RESPONSABILITÀ AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO		
6	CONSIDERAZIONI SUL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	37
	6.1 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE		
7	ALLEGATI	39
	ALLEGATO 1: RIPARTIZIONE FFO 2020 e 2021: INDICATORI DELLA "QUALITÀ" DEL SISTEMA UNIVERSITARIO E RIDUZIONE DEI DIVARI" - QUOTA PREMIALE DI UNIMORE		
	ALLEGATO 2: RISULTATI DEGLI OBIETTIVI DI ATENEO 2021		
	ALLEGATO 3: MODIFICHE AGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2021 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE		
	ALLEGATO 4: RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2021 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DEI CENTRI DI SERVIZIO		
	ALLEGATO 4bis: RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2021 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE COLLEGATI ALLE STRATEGIE 2021-23 DI ATENEO		
	ALLEGATO 5: SINTESI DEI RIESAMI DEI PIANI 2019-21 DEI DIPARTIMENTI		
	ALLEGATO 6: RISULTATI DEGLI INDICATORI DELLE ATTIVITÀ CARATTERIZZANTI 2020 DELLA AMMINISTRAZIONE CENTRALE, DEI CENTRI DI SERVIZIO E DEI DIPARTIMENTI		

1. PRESENTAZIONE

Con la *Relazione sulla performance* l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia rendiconta i **risultati organizzativi e individuali** ottenuti nel corso dell'anno 2021.

Il documento è previsto dalla normativa in materia di ciclo della performance¹ ed “*evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti*” (art. 10, comma 1, lettera b, D.Lgs 150/2009 riformato dal D.Lgs 74/2017).

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

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

Il 2021 è stato caratterizzato dal perdurare dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, pur con periodi di differenti livelli di gravità.

In linea con la normativa nazionale, da giugno 2021 è stata gestita la ripresa delle attività istituzionali in presenza da parte del personale dipendente tecnico-amministrativo (con la possibilità, da ottobre 2021, di applicare contratti individuali di smart working per un giorno a settimana).

La gestione della digitalizzazione dei servizi legati al funzionamento dell'amministrazione ha occupato buona parte dell'agenda dei lavori dell'Ateneo.

Questo tema ha subito un ulteriore potenziamento dagli obiettivi strategici fissati nel Piano biennale 2021-22 di Ateneo⁵.

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

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

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

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

⁵ Il Piano è pubblicato in formato .pdf nella sezione “Programmazione strategica” del sito di Unimore (link diretto: https://www.unimore.it/editoria/pb_2122/PianoSTRBiennale2021-2022concopertina.pdf)

2. I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

L'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (Unimore) è un ateneo di antiche tradizioni. Nei suoi 846 anni di storia è stata e continua ad essere un punto di riferimento importante per la vita culturale e scientifica delle comunità del territorio.

L'offerta didattica e gli iscritti

Nell'a.a. 2021/22 l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia è arrivato a superare i 29.000 iscritti ai corsi di studio universitari e post laurea.

A tale importante platea di studenti, Unimore ha offerto una gamma di 84 corsi di studio (44 lauree triennali, 6 lauree magistrali a ciclo unico e 34 lauree magistrali), distribuiti tra la sede di Modena, Reggio Emilia e Mantova.

All'offerta post laurea contribuiscono 13 corsi di dottorato, 11 master di I livello, 10 master di II livello e 12 corsi di perfezionamento universitario.

Ai corsi con sede amministrativa presso Unimore si aggiungono sette corsi interateneo (una laurea triennale e sei lauree magistrali) con università della regione e sede amministrativa presso questi atenei.

Per tutto l'a.a. 2021/22 l'Ateneo si è impegnato a svolgere **prioritariamente le attività in presenza**, garantendo comunque la registrazione di lezioni e/o la messa a disposizione di materiale didattico.

L'offerta formativa conta **nove corsi laurea magistrale erogati integralmente in lingua inglese** (sei con sede amministrativa presso Unimore e tre interateneo con le università della regione Emilia Romagna) e uno a ordinamento congiunto con un Ateneo straniero.

A questi corsi di studio se ne aggiungono altri **sette** che hanno una connotazione internazionale in quanto offrono la possibilità di acquisire il **doppio titolo con Atenei stranieri** (oltre 3.000 gli iscritti a questi corsi).

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

La collaborazione con istituzioni straniere sta riguardando nell'ultimo periodo anche i Corsi di Dottorato di ricerca, con **5 Corsi di Dottorato con il sistema della cotutela** con Università straniere.

Ricerca

Durante il 2021 si sono consolidati meccanismi e processi di collaborazione e organizzazione delle attività lavorative a supporto della presentazione di **progetti di ricerca** e per la loro gestione. Le nuove modalità lavorative, dettate dal perdurare dello stato emergenziale, hanno consentito di creare nuovi sistemi di comunicazione, altrettanto efficienti rispetto ai tradizionali in presenza, che hanno permesso ad Unimore di ottenere importanti successi dal punto di vista dei finanziamenti alla ricerca e per quanto riguarda la creazione di spin off e la protezione della proprietà intellettuale.

L'Ateneo ha ricevuto quasi 30 milioni di euro nell'ambito di Horizon2020, programma di finanziamento creato dalla Commissione europea per sostenere e promuovere la ricerca. L'Università di Modena e Reggio Emilia è prima in Italia per **progetti finanziati nel campo della componentistica e dei sistemi elettronici**.

Nell'anno 2021 sono state implementate numerose iniziative per accrescere la competitività di Unimore nell'attrazione di finanziamenti per la ricerca. Queste azioni hanno previsto investimenti in termini di fondi per la ricerca, valorizzazione e attrattività dell'eccellenza, potenziamento dello staff degli uffici, promozione di attività di networking e scambio di best practice e organizzazione di eventi di divulgazione per il pubblico. L'Ateneo si misura con più di 200 bandi per finanziamenti alla ricerca promossi da circa 80 enti a livello nazionale, europeo ed internazionale; il numero dei bandi e degli enti finanziatori cresce annualmente grazie

a collaborazioni internazionali e interdisciplinari che aprono nuove opportunità di finanziamento e di collaborazione.

Il networking con i principali enti finanziatori risulta strategico anche per risolvere eventuali criticità, chiarire procedure e facilitare i rapporti con i Responsabili Scientifici ed i Dipartimenti.

Nel corso del 2021, inoltre, è stato costituito con Decreto del Direttore Generale un gruppo di supporto tecnico al fine di mettere in campo tutte le competenze necessarie per assicurare il corretto andamento delle fasi realizzative e gestionali delle iniziative dell'Ateneo derivanti dal PNRR, denominato "Supporto attuazione PNRR".

Nel corso del 2021 ha preso avvio la selezione dei Dipartimenti universitari ammessi a partecipare alla seconda edizione del bando Dipartimenti di Eccellenza del MUR⁶ (per il quinquennio 2023-2027). La graduatoria dei Dipartimenti selezionati, pubblicata a maggio 2022, include sette Dipartimenti dell'Ateneo, (sulla base dei risultati della valutazione della qualità della ricerca – VQR 2015-19):

- Educazione e Scienze Umane
- Scienze mediche e chirurgiche materno-infantili e dell'adulto
- Scienze chimiche e geologiche, Chirurgico, medico, odontoiatrico e di scienze morfologiche con interesse trapiantologico, oncologico e di medicina rigenerativa
- Scienze della vita
- Scienze biomediche, metaboliche e neuroscienze
- Studi linguistici e culturali.

Terza Missione

L'Ateneo è impegnato nel potenziamento delle attività di Public Engagement per ridurre la distanza tra mondo della ricerca e società, al fine di proporsi come università responsabile che promuove l'interazione, attenta alle sfide sociali, culturali e ambientali, aperta e vicina ai territori e alle comunità in cui vive.

Nell'anno 2021 sono state implementate numerose iniziative per accrescere la competitività di Unimore nell'attrazione di finanziamenti per la terza Missione.

A febbraio 2022 ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca), ha terminato i lavori della Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) riferita al quinquennio 2015-19 e avente ad oggetto la valutazione dei risultati della produzione scientifica e delle attività di terza missione delle università. Il processo di valutazione ha preso avvio a novembre 2020 e si è sviluppato durante tutto l'anno 2021. I risultati, approvati da ANVUR a marzo 2022, restituiscono una importante fotografia della ricerca dell'Ateneo.

L'Ateneo ha ottenuto un ottimo piazzamento nella valutazione della qualità della ricerca (VQR) condotta da ANVUR relativamente al periodo 2015-2019, posizionandosi al **10° posto nazionale per gli indicatori di Terza Missione** (ovvero l'insieme delle attività con cui le Istituzioni collaborano e interagiscono con i contesti territoriali e la società).

⁶ I Dipartimenti di eccellenza rappresentano un intervento innovativo e di forte sostegno finanziario, previsto dalla legge 232 del 2016 (legge di bilancio 2017). L'intervento ha l'obiettivo di individuare e finanziare, con cadenza quinquennale e nell'ambito delle 14 aree CUN, i migliori 180 Dipartimenti delle Università statali. Si tratta di Dipartimenti che spiccano per la qualità della ricerca prodotta e per la qualità del progetto di sviluppo, ai quali è destinato un budget annuale di 271 milioni di euro. Maggiori informazioni alla sezione del sito del MUR dedicata (<https://www.mur.gov.it/aree-tematiche/universita/programmazione-e-finanziamenti/dipartimenti-di-eccellenza>)

I servizi per gli studenti

Dal punto di vista dei **servizi agli studenti**, il 2021 ha visto impegnate le strutture dell'Ateneo nell'opera di maggiore inclusione degli studenti, dall'orientamento in ingresso alla fruizione dell'e-learning.

La costante attenzione all'utilizzo di **strumenti didattici innovativi, videolezioni sincrone e asincrone hanno favorito anche l'inclusione di studenti con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento.**

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

Nel 2021, nonostante le limitazioni e le difficoltà determinate dal contesto pandemico, sono stati realizzati **80 percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO)** che hanno permesso a più di 1500 studenti e studentesse delle classi quinte superiori di entrare in contatto diretto con il mondo universitario. Nel 2021 sono proseguiti i lavori per la definizione degli accordi per la "Città Universitaria" con il Comune di Modena e il Comune di Reggio Emilia. Il progetto mira a conciliare gli obiettivi di mandato dei Comuni e i programmi dell'Ateneo per proporre azioni, iniziative e strumenti per migliorare la connessione tra il sistema universitario e il sistema urbano.

Tutor alla pari e didattici per studenti disabili e con DSA

Il **Servizio Accoglienza Studenti Disabili e con DSA** di Ateneo è il referente per l'attivazione di servizi di supporto alle attività di studio di studenti e studentesse con disabilità. Tali servizi, che sono annualmente monitorati e migliorati a cura dello staff organizzativo, intendono agevolare le attività universitarie delle persone con difficoltà motorie, sensoriali, e di apprendimento, oltreché elaborare soluzioni idonee in caso di imprevisti o situazioni nuove.

Dal 2008 l'Ateneo – tra i pochi in Italia a formare in modo così sistematico i propri tutor universitari - organizza il **"Corso di Formazione Professionale per Tutor alla Pari e Didattici"**.

In Unimore il Tutor è uno studente universitario, regolarmente iscritto all'Ateneo e con una buona media che – anche grazie alla specifica preparazione offerta dall'Ateneo – lavora con studenti e studentesse con disabilità o con DSA per aumentarne la motivazione, favorire la loro autonomia nello studio, sviluppare la loro partecipazione attiva al processo formativo, migliorandone il contesto di apprendimento e predisponendo interventi mirati a seconda dei bisogni educativi. L'80% circa degli iscritti con disabilità e DSA è affiancato da un tutor didattico.

Nel 2021 l'Ateneo ha organizzato un torneo di basket in carrozzina quale opera di sensibilizzazione della disabilità stessa e per il futuro sono in programma giornate di sensibilizzazione alle **attività motorie** e agli sport rivolte agli studenti con disabilità. A settembre 2021 l'Ateneo ha organizzato, insieme con la Reggiana Calcio, un evento sociale dal titolo "Alleniamoci insieme", una partita di calcio tra giocatori delle squadre giovanili della Reggiana con e senza disabilità.

Dal 20 al 24 settembre 2021 si è svolta la prima **"Equality week"** per l'inclusione sociale e la valorizzazione della diversità nel suo senso più ampio; oltre alle diversità basate su etnia, genere e orientamento sessuale, l'Equality week ha promosso l'importanza della diversità legata al tema della disabilità. La settimana ha visto varie azioni dedicate in questo ambito e numerosi eventi promossi da enti e associazioni locali sono stati ospitati dall'Ateneo.

Sostenibilità

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

Un'importante iniziativa del 2021, all'interno delle attività promosse in tale ottica, è rappresentata dalla campagna di distribuzione delle borracce in alluminio agli studenti, al personale docente e ricercatore e al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Anche nel campo della didattica Unimore promuove una dimensione educativa transdisciplinare dei programmi universitari per contribuire a far crescere la cultura dello sviluppo sostenibile: a questo proposito nell'a.a. 2020/21 è stato attivato l'insegnamento "**Competenze Trasversali sulla Sostenibilità**", erogato a distanza e fruibile come corso opzionale da parte di tutti gli studenti e studentesse dell'Ateneo (oltre 950 i partecipanti nel 2021/22).

Al fine di rendicontare le attività e i risultati conseguiti sul terreno dello sviluppo sostenibile, inoltre, annualmente verrà redatto e pubblicato un **Bilancio di Sostenibilità**.

L'edilizia

Nel 2021 sono proseguiti gli interventi connessi alla realizzazione di nuovi spazi per le attività didattiche e di ricerca nelle aree modenesi e reggiane (in coerenza con il Piano di sviluppo edilizio dell'Ateneo (<https://www.unimore.it/ateneo/docs/Pianoedilizio2020.pdf>)).

Tra gli altri sono terminati i trasferimenti nella nuova sede di Reggio Emilia (presso l'ex seminario vescovile) dove hanno trovato sistemazione il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane e il Centro Edunova.

A fine 2021 l'Ateneo ha stipulato un accordo per l'acquisizione dei locali del capannone 15C delle Ex Officine Reggiane, nell'ambito di Reggiane Parco Innovazione (<https://parcoinnovazione.it/>), un'importante operazione di riqualificazione, recupero e rigenerazione urbana dell'area (oltre 600.000 mq a nord della città di Reggio Emilia, attiva per più di novanta anni dal 1904 in diversi settori produttivi, da quello ferroviario all'aeronautico). Il progetto complessivo mira alla realizzazione del Parco Innovazione, un luogo qualificato dove saranno creati spazi per la formazione, la ricerca e la contaminazione tra i saperi.

L'Ateneo ha progettato di creare presso il Parco Innovazione un quarto polo didattico e di ricerca a Reggio Emilia (che si aggiunge al Campus San Lazzaro, a Palazzo Dossetti e all'ex seminario), con la riqualificazione del Capannone 15C destinato ad aule di didattica, aule informatiche, spazi per docenti, sale studio e laboratori.

Lo sport

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

Il progetto **Unimore Sport Excellence** dal 2017 (grazie al protocollo d'intesa con il CONI) supporta l'**attività di formazione universitaria** dei giovani iscritti che praticano attività sportiva agonistica di interesse nazionale e internazionale, permettendo di accedere alla "dual career", un sistema di benefici e strumenti che l'Ateneo mette in atto per rendere possibile il completamento della carriera universitaria contemporaneamente a quella agonistica.

Dal 2022 prenderà il via anche il progetto "**Unimore Sport Excellence Plus**", rivolto a dottorandi, specializzandi e iscritti a corsi master dell'Ateneo.

Pari opportunità

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

Il **Codice Etico di Ateneo**⁷ risulta l'espressione più diretta della volontà di applicare i principi di uguaglianza tra i lavoratori. A livello di Organi, il Rettore ha nominato un proprio **Delegato per le problematiche connesse alle Pari Opportunità**.

Il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**⁸ opera nell'ambito delle pari opportunità della valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni su tre ambiti di interesse:

- contrasto alle discriminazioni, di genere e non, e alle forme di violenza nell'ambito del luogo di lavoro (e più in generale nell'ambito dell'amministrazione interessata);
- prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing e figure affini;
- promozione e realizzazione del benessere organizzativo del personale sui luoghi di lavoro.

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

Nel 2021 è stato approvato dagli Organi Accademici il primo **Bilancio di Genere dell'Ateneo 2019**⁹. Il documento presenta un'accurata analisi del contesto dell'Ateneo (dal punto di vista degli studenti, del personale accademico e del PTA) sotto il profilo dell'equilibrio di genere.

A dicembre 2021 gli Organi accademici hanno approvato il **GEP – Gender Equality Plan 2022-24**¹⁰, un documento programmatico finalizzato al raggiungimento dell'equità di genere (in coerenza con le indicazioni della Commissione europea per l'accesso ai fondi Horizon Europe e con le linee guida della Commissione Tematiche di Genere della CRUI). Il Piano prevede 20 azioni, ciascuna con un impatto previsto sulle aree indicate come prioritarie dalla Commissione europea rispetto alle dimensioni del benessere individuale.

Nel corso del 2021 il CUG e Unimore hanno aderito **alle indagini della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane**, in collaborazione con il gruppo di ricerca nazionale Saph2@work, realizzate nel 2021.

La Conferenza ha proposto ai CUG aderenti un'indagine rivolta al personale tecnico amministrativo e docente e ricercatore con l'obiettivo di fotografare la vita di lavoro negli Atenei durante la seconda chiusura, con riferimento ad alcune dimensioni ("Indagine sul lavoro remoto negli Atenei"). I primi risultati sono stati presentati alla Conferenza nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane il 20 aprile 2021 (Ghislieri et al., 2021). Il CUG e Unimore hanno aderito all'indagine e la risposta, in termini di partecipazione, è stata diffusa consentendo ai dati raccolti di raggiungere significatività statistica.

Alcuni dati:

301 rispondenti tra il personale tecnico-amministrativo (70% donne)

338 rispondenti tra il personale docente e ricercatore (46% donne).

Maggior grado di coinvolgimento nelle attività di cura da parte delle donne

Maggior evidenza di conflitto lavoro-famiglia per le donne

Maggior impatto di pandemia sulla salute psicofisica delle donne, sia per il personale docente e ricercatore, sia per il personale tecnico amministrativo.

Maggiore domanda di ore lavorative usando tecnologie al di fuori del normale orario di lavoro per le donne.

⁷ Approvato dal Senato Accademico il 31/3/2009

⁸ Organismo previsto per legge (art. 57 d.lgs. n. 165/2001) nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

⁹ <https://www.unimore.it/editoria/2021BilanciDiGenere2019.pdf>

¹⁰ Il GEP – Gender Equality Plan è pubblicato sul sito dell'Ateneo, alla pagina https://www.unimore.it/editoria/GEP_Unimore_Dicembre_2021c.pdf

Preferenza per l'alternanza delle modalità lavorative in presenza e a distanza, sia per il personale tecnico amministrativo sia per il personale docente e ricercatore

Maggior gap di genere nel personale tecnico-amministrativo nella differenza tra formazione ricevuta e formazione ritenuta necessaria sugli aspetti psicologici, sulle dinamiche del lavoro da remoto, sugli aspetti organizzativi, le competenze digitali e gli aspetti normativi

Una ulteriore indagine promossa dalla Conferenza nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane è stata somministrata ai soli studenti ("Il benessere di chi studia nelle università italiane, durante l'emergenza"), con periodo di compilazione giugno-luglio 2021.

Nel 2021 sono stati promossi numerosi seminari ed eventi formativi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione; tra gli altri:

- il ciclo di seminari CUG sul disagio psicologico da pandemia Covid-19 per studenti e personale dell'Ateneo (marzo e aprile 2021);
- il seminario sulle "discriminazioni di genere sulla rete" (marzo 2021), promosso da CUG e CRID (Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e Vulnerabilità)
- seminari tenuti in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne presso alcuni Dipartimenti dell'Ateneo (novembre 2021)

IL CUG ha finanziato due premi di laurea magistrale per "Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni" e "Impatto sociale, psicologico ed economico della pandemia COVID-19".

L'Ateneo è costantemente impegnato, attraverso il **Delegato del Rettore alla Disabilità e ai DSA** e tramite il **Servizio di accoglienza**, a consolidare e migliorare i propri interventi con l'obiettivo di erogare servizi di qualità, garantire pari opportunità di formazione, pari dignità e accrescere negli studenti disabili e con DSA l'autonomia e l'autostima.

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

A questi studenti l'Ateneo offre, oltre ai benefici economici previsti dalla normativa nazionale e regionale, supporti ormai consolidati nel tempo¹¹:

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

Le risorse finanziarie stanziare nel Budget di Ateneo 2022 per le azioni a sostegno della disabilità ammontano a € 100.000 (rispetto a € 80.000 dell'anno precedente) a cui si aggiungono i fondi ministeriali.

¹¹ Il sito del Servizio accoglienza studenti disabili e con DSA di Unimore (<http://www.asd.unimore.it>) fornisce informazioni sui servizi, sui benefici economici e sulle misure compensative erogate dall'Ateneo.

Carriera alias per studenti e personale

Dal luglio 2021 oltre alla componente studentesca per la quale già dal 2016 era possibile avvalersi di una prima forma di carriera alias, anche il personale e gli ospiti di Unimore possono avvalersi della **carriera alias** sulla base del principio di autodeterminazione di genere.

La carriera alias è volta a creare un'identità alternativa che sostituisce i dati anagrafici con il nome "di elezione", scelto dalla persona in transizione, all'interno del sistema informatico di gestione amministrativa. La possibilità di assumere un'identità transitoria si colloca nell'ambito della tutela dei diritti fondamentali e incontra il bisogno di garantire condizioni in cui il riconoscimento dell'identità di genere è fattore dirimente rispetto al benessere e alla qualità di studio e di lavoro. Con l'approvazione di due regolamenti, **Unimore rientra fra i pochi atenei in Italia che estendono la carriera alias sia alla componente studentesca sia al personale.**

Trasparenza e lotta alla corruzione

Ad aprile 2022 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il *Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-24*, pubblicato nella apposita sezione *Amministrazione trasparente* del sito web di Ateneo.

La *Relazione annuale del Responsabile anticorruzione dell'Ateneo per il 2021*¹² riporta diverse iniziative concluse, tra cui:

- ✓ utilizzo di procedura telematica per la partecipazione a gare per l'affidamento dei lavori, appalto di beni e servizi;
- ✓ utilizzo di procedura telematica per la gestione del registro delle lezioni;
- ✓ utilizzo di procedura telematica per la presentazione di domande per la partecipazione a bandi di selezione del personale
- ✓ messa a disposizione per tutto il 2021 il corso "Trasparenza amministrativa e privacy: due diritti speculari da bilanciare", rivolto ai Dirigenti, Coordinatori di Direzione, Responsabili di Uffici in Staff, Responsabili amministrativi di Dipartimenti/Centri/Strutture con autonomia di budget e Coordinatori didattici.
- ✓ in merito alla trasparenza: diversi flussi di dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" sono stati informatizzati, in particolare il flusso relativo alle procedure di **Bandi e Gare per l'affidamento di lavori, beni e servizi**. È stato informatizzato il flusso di dati presente nella sezione **Consulenti e Collaboratori**. Sono informatizzati i flussi di alcuni dati relativi alla **sezione Personale** (ad es. Tassi di assenza). Sono automatizzati i flussi di dati presenti nella sezione **Enti controllati**, e i dati relativi ai **Pagamenti dell'Amministrazione**;
- ✓ monitoraggio annuale relativo alla totalità degli obblighi di pubblicazione.

Il principale elemento di criticità rilevato nella Relazione annuale risulta ancora legato alla carenza di personale dedicato cui affidare lo svolgimento dell'attività.

Tale mancanza non ha consentito la valutazione del rischio corruttive dei processi la cui mappatura è stata conclusa o rivista nel 2021.

Inoltre, poiché la mappatura dei processi da parte del gruppo di lavoro appositamente nominato si è rivelata particolarmente lunga e complessa, nel corso del 2022 si prevede una **modifica organizzativa del lavoro**: in una prima fase saranno individuate le aree di rischio dei processi e il potenziale rischio connesso al processo; seguirà una analisi sulla adeguatezza delle misure di prevenzione/contrasto di cui si dispone.

¹² La Relazione è pubblicata nell'apposita sezione del sito di Ateneo (<https://www.unimore.it/trasparenza/altricontenuti.html>)

Successivamente sarà realizzata una mappatura analitica delle fasi in cui si articola il processo e saranno analizzati i rischi corruttivi segnalati dai responsabili di Direzioni e Uffici.

DATI DA CLASSIFICHE NAZIONALI

Guida Università 2021/22, a cura di Censis

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

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

- ✓ **1° posto** in regione per **tasso di occupazione** dei laureati magistrali intervistati dopo un anno (83,2%) e dei laureati magistrali intervistati dopo cinque anni (93,8%), con valori superiori anche alla media nazionale
- ✓ **1° posto** in regione per **soddisfazione generale** dei laureati (93,3%), nettamente sopra la media nazionale.
- ✓ Retribuzione mensile dei laureati/e triennali Unimore (€ 1.336) superiore al dato regionale e nazionale (rispettivamente pari a € 1.280 e € 1.270)
- ✓ Retribuzione mensile dei laureati/e di secondo livello (€ 1.424) sensibilmente superiore delle retribuzioni medie regionale e nazionale (€ 1.368 e € 1.364).
- ✓ Percezione di efficacia del titolo per il lavoro svolto (70% dei laureati) superiore alla media regionale e nazionale (rispettivamente pari a 63,6% e 62,8%).

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

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

Classifiche internazionali delle università: Times Higher Education – Classifica 2022

- ✓ **Miglioramento del punteggio delle attività di ricerca** (22.8 rispetto a 22.1 del 2021) e **citazioni** (72.4 rispetto a 72.1 del 2021)

VQR 2015-2019

10° posto tra gli Atenei italiani nella graduatoria della Valutazione della qualità della ricerca per il contributo alla crescita economica, sociale e culturale del territorio.

3. ANALISI DEL CONTESTO E RISORSE

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

L'Ateneo ad oggi conta tredici **Dipartimenti**, due **Scuole** (ai sensi dell'art.2, c.2, lett.c) della L.240/2010): la **Facoltà di Medicina e Chirurgia**¹³ e la **Scuola di Ingegneria**¹⁴.

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

A supporto delle attività istituzionali (di didattica, ricerca e terza missione) e di quelle gestionali tecnico-amministrative operano l'**Amministrazione centrale** (articolata in Direzioni e Uffici in Staff) e i **Centri di servizio**, tra cui il **sistema bibliotecario di Ateneo** (7 biblioteche universitarie aperte a studenti e personale di Unimore, oltre che ad utenti esterni) e il sistema dei **musei universitari e Orto botanico** (MUSEOMORE, istituito con nuova denominazione e nuovo regolamento a gennaio 2022).

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

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

L'incarico di Direttore Generale è attribuito al Dott. Stefano Ronchetti.

L'organizzazione dell'Amministrazione centrale dell'Ateneo è rappresentata in *Figura 1*.

¹³ Struttura di raccordo interdipartimentale che coordina le attività didattiche dei Dipartimenti di area medica, ai sensi dell'art.2, comma 2, lett.c) della L.240/2010

¹⁴ Struttura di raccordo interdipartimentale (Dip.to di Ingegneria Enzo Ferrari, Dip.to di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche, Dip.to Scienze e Metodi dell'Ingegneria) con funzioni di coordinamento e razionalizzazione delle attività didattiche, compresa la proposta di attivazione o soppressione di corsi di studio, e di gestione dei servizi comuni.

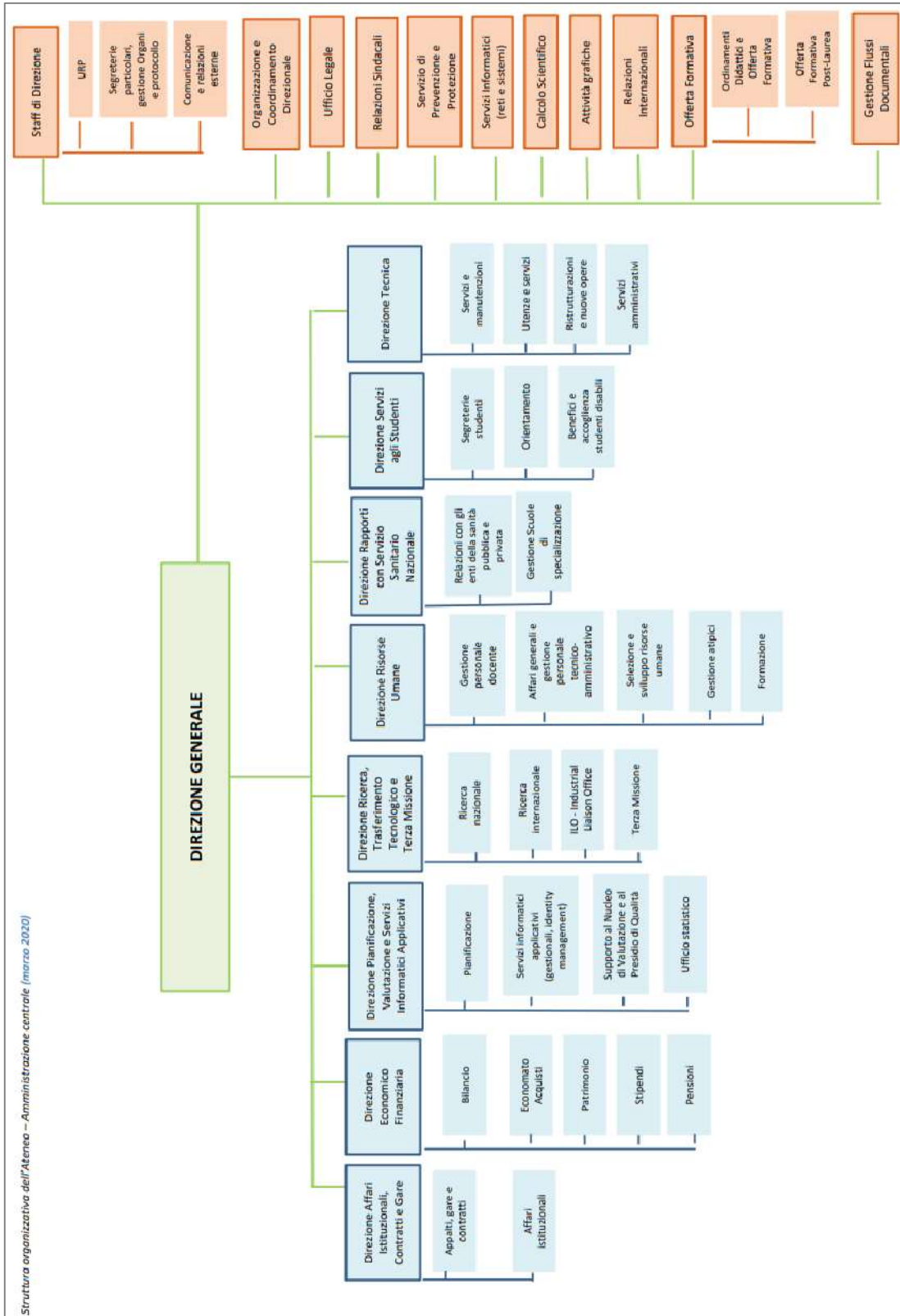


Figura 1. Organigramma dell'Amministrazione centrale di UNIMORE

3.1 LE RISORSE UMANE DELL'ATENEO

Il personale che, a vario titolo, contribuisce alle attività dell'Ateneo è costituito da oltre 1.400 unità di personale, distribuito tra la sede di Modena (in prevalenza) e quella di Reggio Emilia.

Al 31/12/2021 si contavano 810 docenti e ricercatori e 648 unità di personale tecnico amministrativo (di cui 25 a tempo determinato).

Il trend dell'ultimo triennio ha un segno leggermente positivo per la componente docente e ricercatore (+1,8% rispetto al 2019); il trend è invece sostanzialmente stabile per il personale tecnico-amministrativo (-0,6% rispetto al 2019).

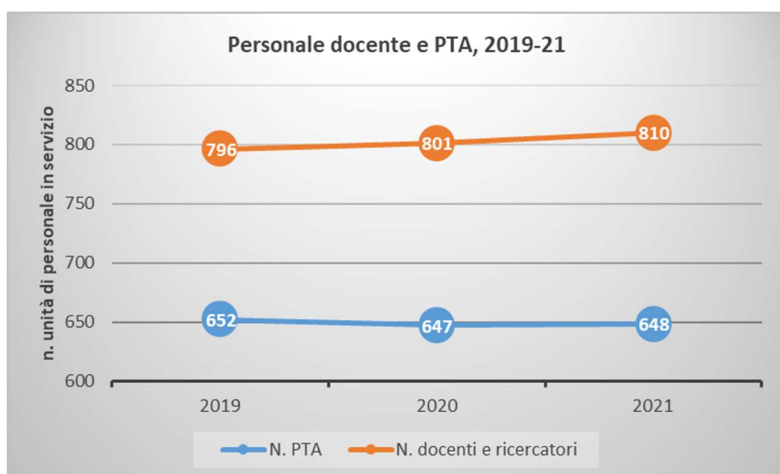


Figura 2. Personale docente e PTA di Unimore, 2019-2021

I dati relativi al solo stock non sono in grado di mettere in luce le importanti dinamiche che hanno interessato il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo (Figura 4): dal 2019 al 31/12/2021 si sono registrate 88 cessazioni tra il personale di ruolo, compensate da 83 nuovi ingressi; il personale a tempo determinato ha visto 38 cessazioni nel triennio (25 delle quali per passaggio a contratto a tempo indeterminato) a fronte di 34 nuovi ingressi.

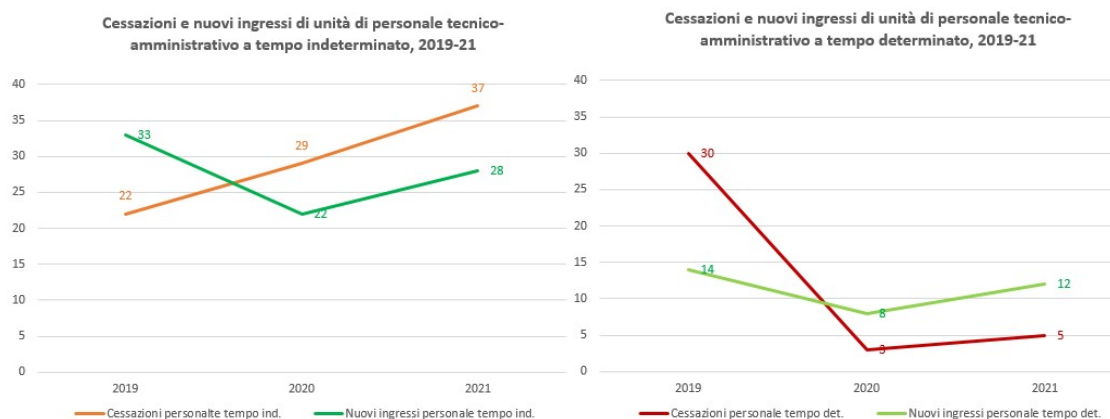


Figura 3. Cessazioni e nuovi ingressi di personale TA a tempo indeterminato e determinato in Unimore, 2019-21

Anche il personale docente e ricercatore ha visto movimenti rilevanti tra le cessazioni, i nuovi ingressi e i passaggi di fascia (Figura 5).

A fronte di 184 cessazioni complessive nel triennio 2019-21, l'Ateneo ha registrato 189 nuove assunzioni di personale docente e ricercatore. La dinamica degli avanzamenti di carriera ha coinvolto tutti i ruoli con un picco di passaggi al ruolo di II fascia.

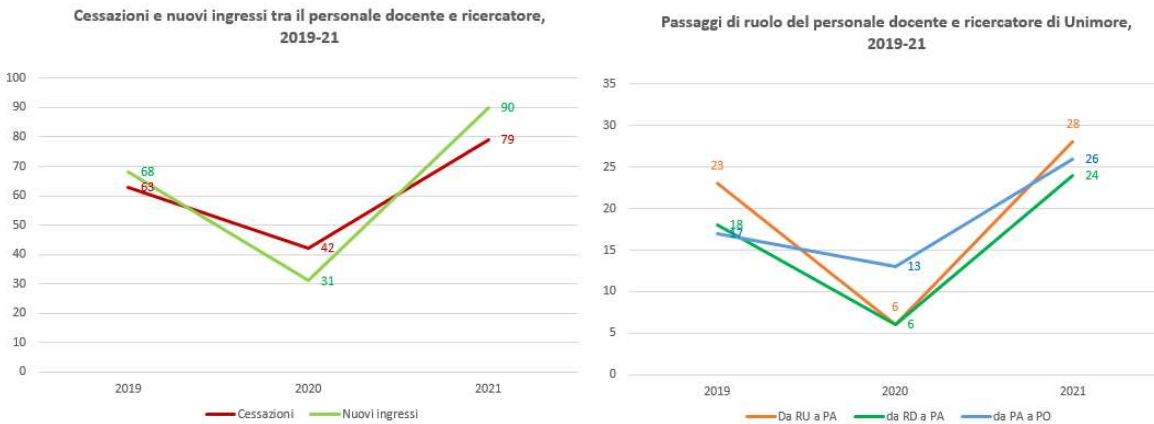


Figura 4. Cessazioni e nuovi ingressi tra il personale docente e ricercatore in Unimore, 2019-2021; Passaggi di ruolo del personale docente e ricercatore in Unimore, 2019-21.

La politica di reclutamento dell’Ateneo si è sviluppata sulla base della capacità assunzionali definite dai cosiddetti “punti organico” stabiliti dal MUR. In *Figura 5* l’andamento dal 2014 al 2021.



Figura 5: Punti organico assegnati a Unimore, 2014-2021
 Fonte: decreti ministeriali dei criteri e del contingente assunzionale delle università – Punti Organico (DM 907/2014; DM 503/2015; DM 619/2016; DM 614/2017; DM 873/2018; DM 740/2019 e DM 742/2019; DM 441/2020 e DM 925/2020; DM 1096/2021)

I trend relativi alla composizione delle risorse umane dell’Ateneo, fotografate al 31/12/2021, confermano la permanenza di due caratteri dicotomici tipici dell’Ateneo: una concentrazione del personale femminile tra il personale tecnico amministrativo (70% del totale) e, invece, la maggioranza di uomini tra il personale docente e ricercatore (60% del totale).

All’interno dei ruoli del personale docente e ricercatore (professori ordinari, associati, ricercatori universitari) si rilevano differenti quote del personale femminile, dalle più elevate (tra i professori associati e i ricercatori universitari) a quelle meno consistenti (professori ordinari). Le *tabelle 1 e 2* riepilogano alcuni dati utili.

Ruolo Giuridico	2021				2020			
	N. Docenti				N. Docenti			
	F	M	Totale	% F sul totale	F	M	Totale	% F sul totale
PO – professore ordinario	67	165	232	29%	64	153	217	29%
PA – professore associato	166	215	381	44%	151	202	353	43%

RU – ricercatore universitario	46	46	92	50%	62	63	125	50%
RD - ricercatori Legge 240/10 - t.det.	43	63	105	40%	43	63	106	40%
TOTALE	322	489	810	40%	320	481	801	40%

Tabella 1. Personale docente e ricercatore al 31/12/2021 e al 31/12/2020

Ruolo Giuridico	2021				2020			
	F	M	totale	% F sul totale	F	M	totale	% F sul totale
PTA a tempo indeterminato	438	189	627	70%	422	180	602	70%
PTA a tempo determinato	23	7	30	77%	17	5	22	77%
TOTALE	461	196	657	70%	439	185	624	70%

Tabella 2 – Personale tecnico amministrativo, al 31/12/2021 e al 31/12/2020

La fotografia della composizione degli Organi Accademici e delle cariche direttive dell’Ateneo (ad aprile 2022) segnala ancora una prevalenza diffusa della componente maschile (Figura 6).

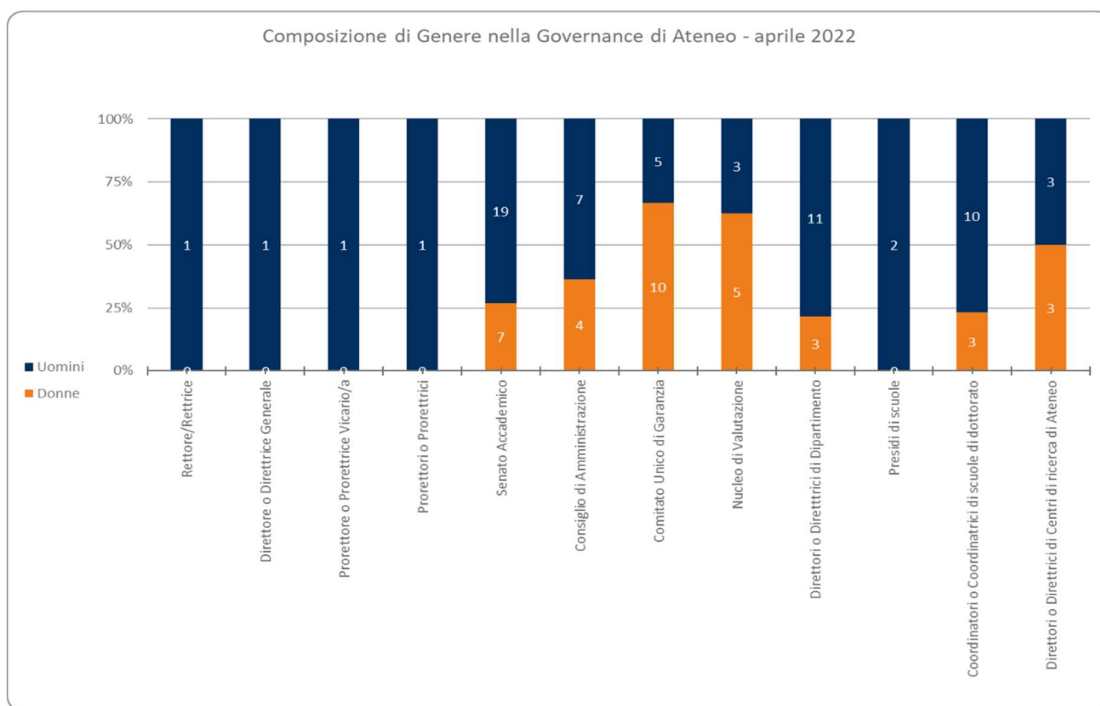


Figura 6. Composizione organi accademici e cariche direttive (aprile 2022)

Una dettagliata analisi dei dati del personale docente e ricercatore e PTA, studiati alla luce della dimensione di genere, è presente nel **Bilancio di Genere dell’Ateneo**¹⁵.

¹⁵ Il Bilancio di genere di Unimore è pubblicato sul sito dell’Ateneo, alla pagina <https://www.unimore.it/editoria/2021BilanciodiGenere2019.pdf>

3.2 LE RISORSE ECONOMICHE

I FINANZIAMENTI MINISTERIALI

Fondo di Finanziamento Ordinario

Alle Università statali il MUR attribuisce annualmente il **Fondo di finanziamento ordinario (FFO)** destinato alla copertura delle spese istituzionali, tra cui le spese per il personale e il funzionamento.

L'attribuzione annuale di tale Fondo è deliberata da decreto ministeriale e prevede una quota automaticamente distribuita sulla base dello storico stanziato (quota base) e una quota assegnata sulla base di criteri qualitativi (quota premiale).

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

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

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

I principali sono:

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

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

Anni	Ammontare FFO base + premiale + perequativo	variazione %
2015	€ 88.633.923	
2016	€ 87.019.830	- 1,82%
2017	€ 85.385.665	- 1,87%
2018	€ 87.741.613	+ 2,75% 
2019	€ 89.875.680	+ 2,43% 
2020	€ 93.666.996	+ 4,22% 
2021	€ 99.903.784	+ 6,66% 

Tabella 3. FFO dal 2015 al 2020 (Budget economico e degli investimenti, anno 2022)

La **quota premiale 2021** per Unimore ammonta a **euro € 34.059.285**, facendo segnare un aumento del 15% rispetto al 2020 (*Figura 7*).

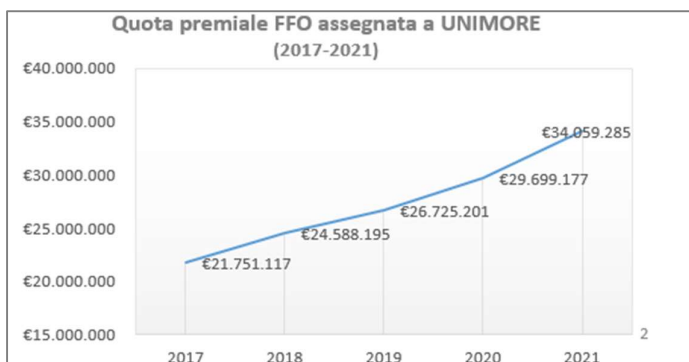


Figura 7. Quota premiale FFO assegnata a Unimore, 2017-2021

Le tre componenti della quota premiale (risultati conseguiti nella VQR, risultati delle politiche di reclutamento e risultati relativi alla “Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari”) hanno segnato performance differenti nell’ultimo periodo.

La *tabella 4* riporta il peso percentuale delle tre componenti della quota premiale FFO sul totale di tutti gli atenei e il peso percentuale del totale della quota premiale; è evidente un incremento della componente della “**Qualità del Sistema Universitario e riduzione dei divari**” (da 1,43% nel 2018 a 1,71% nel 2021) e, in generale, un incremento del peso della quota premiale complessiva.

	QUALITA' DEL SISTEMA UNIVERSITARIO E RIDUZIONE DEI DIVARI (<i>ex valorizzazione autonomia responsabile</i>)	POLITICHE DI RECLUTAMENTO	RICERCA - VQR	TOTALE QUOTA PREMIALE
2018	1,43%	1,23%	1,57%	1,45%
2019	1,65%	1,24%	1,57%	1,50%
2020	1,63%	1,40%	1,57%	1,50%
2021	1,71%	1,34%	1,57%	1,53%

Tabella 4. Peso % della quota premiale Unimore sul totale nazionale, per componente, 2018-2021

L’**ALLEGATO 1 – “Ripartizione FFO 2020 e 2021”** dettaglia, per il 2020 e il 2021, i valori dei dieci indicatori ministeriali che hanno determinato il peso percentuale di Unimore in merito alla “Qualità del Sistema Universitario e riduzione dei divari”.

Programmazione triennale MUR

Nell'ambito del fondo di finanziamento ordinario (FFO), è confluito a decorrere dall'anno 2014 il **fondo per la programmazione dello sviluppo del sistema universitario** (istituito dall'articolo 1, comma 5, lettera c) della Legge 537/93).

Per il triennio 2021-23 l’Ateneo si è impegnato alla realizzazione di importanti target legati ai seguenti obiettivi:

- miglioramento delle aule e degli spazi di studio;
- integrazione degli interventi per il diritto allo studio;
- incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori;
- sviluppo organizzativo anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile.

Il **programma di Ateneo**, denominato “**Verso un Ateneo più attraente e inclusivo**” è pubblicato nella sezione “Programmazione strategica” del sito di Ateneo¹⁶.

¹⁶ https://www.unimore.it/trasparenza/docs/PRO3Miur_ProgrammaAteneo21RIM.pdf

I finanziamenti iniziali del MUR per il programma ammontano a € 5.717.986 (con un incremento di oltre 94.000 euro rispetto a quanto richiesto, a seguito delle rimodulazioni e delle rinunce da parte degli altri Atenei¹⁷).

PROVENTI (CONTRIBUZIONE STUDENTESCA) E COSTI PER IL PERSONALE

Al 31 dicembre 2020 la contribuzione studentesca ammontava a € 38.843.404. I proventi totali del 2020 risultano pari a € 208.277.877 a fronte di un totale costi sostenuti per € 181.152.612, di cui € 102.504.908 destinati a costi del personale. La *Tabella 5* riporta i valori dal 2017 al 2020.

Indicatori di Bilancio e dati riferiti al	Al 31/12/2020	Al 31/12/2019	Al 31/12/2018	Al 31/12/2017
Proventi totali	208.277.877 €	205.649.527 €	194.699.367 €	211.037.124€
<i>di cui contribuzione studentesca</i>	38.843.404 €	39.988.005 €	35.659.044 €	38.669.759€
Costi sostenuti totali	181.152.612 €	188.130.736 €	169.936.666 €	177.742.613€
<i>di cui costi per personale</i>	102.504.908 €	102.285.947 €	97.099.938 €	104.981.353€

Tabella 5. Proventi e Costi sostenuti (un estratto dal Bilancio di esercizio 2020 di Unimore)

Il trend dell'ultimo quadriennio (*Figura 8*) mostra un decremento dei proventi totali rispetto al periodo (con il picco negativo nel 2018 seguito da una ripresa fino al 2020). La contribuzione studentesca ne rappresenta meno del 20%, con un aumento del peso percentuale dal 18% dei primi due anni del periodo al 19% nel 2019 e 2020.

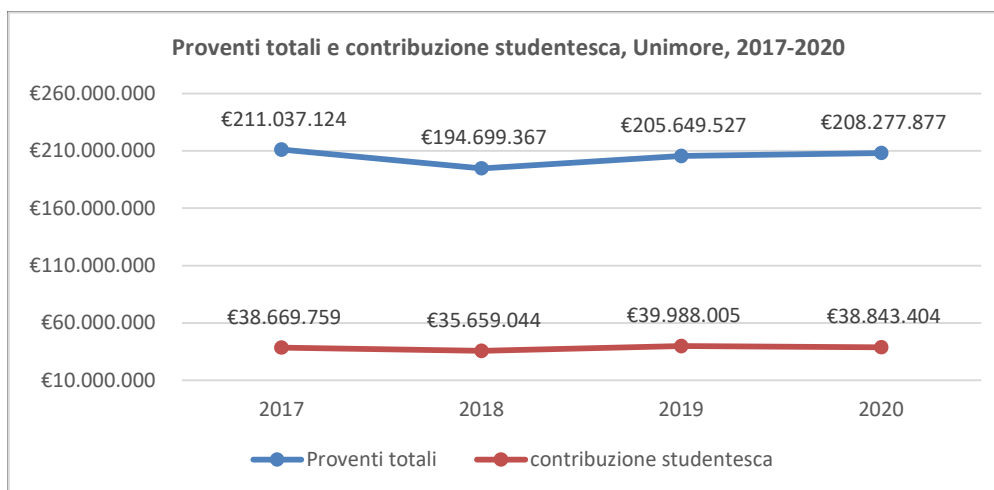


Figura 8. Proventi totali e contribuzioni studentesche, 2017-2020 (Fonte: Bilancio di esercizio 2020 di Unimore)

I costi totali sostenuti dall'Ateneo (*Figura 9*) mostrano un andamento alterno: dopo il decremento nel 2018 (-4% rispetto al 2017), hanno conosciuto un picco nel 2019, seguito da un nuovo decremento nel 2020 (+11% rispetto al 2019). Le spese per il personale nel 2020 sono pari al 57% dei costi totali (erano il 59% nel 2017 e il 54% nel 2019), con un ammontare che rispetto all'inizio del periodo di riferimento è inferiore del 2% (pari a 2,5 milioni di euro circa).

¹⁷ Decreto direttoriale MUR n. 364 del 16/03/2022)

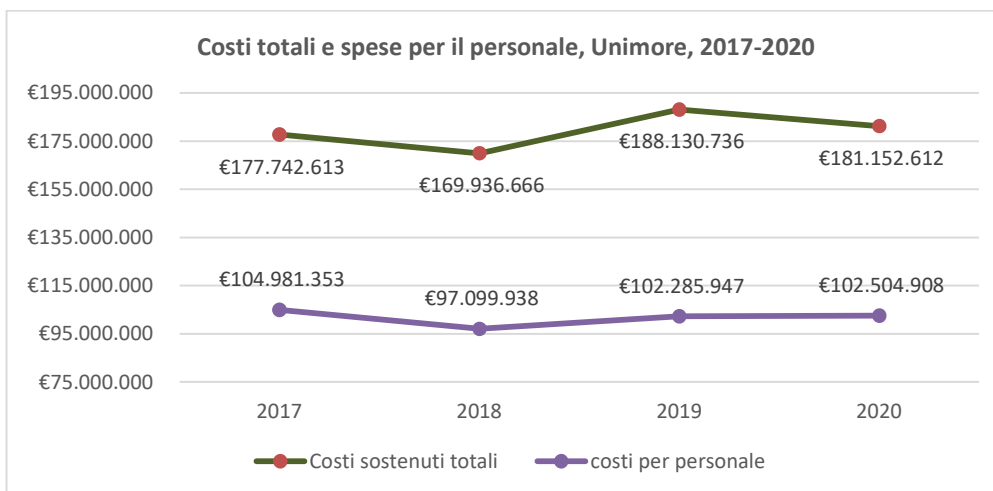


Figura 9. Costi totali e spese per il personale, 2017-2020 (Fonte: Bilancio di esercizio 2020 di Unimore)

Nella specifica sezione Amministrazione trasparente (<https://www.unimore.it/trasparenza/bilanci.html>) sono pubblicati i bilanci consuntivi con l'allegata Relazione dei Revisori dei Conti, a cui si rimanda per approfondimenti.

INDICATORE DI SOSTENIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA

I principali indicatori di sostenibilità economico finanziaria delle Università utilizzati dal MUR ai fini della programmazione di fabbisogno di personale segnalano una situazione positiva per Unimore.

In particolare il cosiddetto ISEF – **Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria** per il 2020 risulta pari a **1,32¹⁸**, superiore alla media nazionale (1,22) e in crescita rispetto all'anno precedente (1,24) (Figura 10).

In regione il dato è preceduto solo dall'Università di Ferrara (1,46).

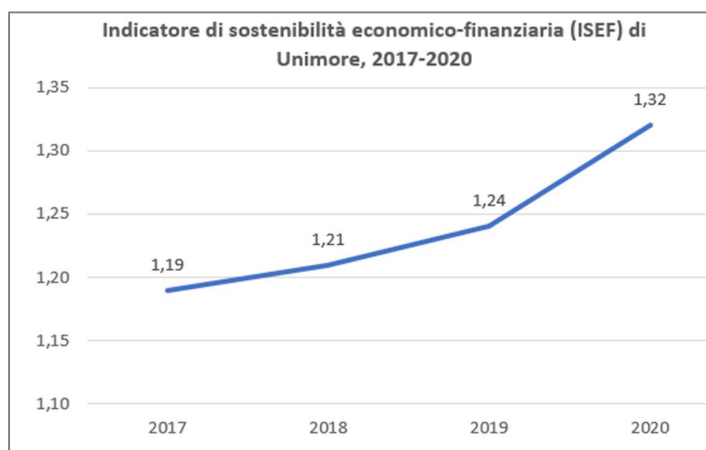


Figura 10. Indicatore della sostenibilità economico-finanziaria (ISEF) di Unimore, 2017-2020

¹⁸ DM 1096/2021 "Assegnazione quota Punti Organico 2021"

4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nei paragrafi seguenti sono riportati gli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa per l'anno 2021, intesa nelle due dimensioni:

1. performance organizzativa di Ateneo
2. performance organizzativa di struttura (dove con "struttura" si intende i Dipartimenti, la Facoltà, i Centri di servizio e le articolazioni dell'Amministrazione centrale).

Conclude il capitolo la misurazione del lavoro agile per il 2021.

4.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO

Alla performance organizzativa di Ateneo (o "generale") relativa all'anno 2021 è destinata una percentuale del 10% del fondo comune di Ateneo, da liquidare al personale tecnico amministrativo che nelle procedure di valutazione della performance individuale ha ottenuto, sempre sul 2021, una valutazione positiva. Condizione necessaria per l'assegnazione dell'importo è la preventiva acquisizione della validazione della *Relazione sulla Performance* a cura dell'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione.

Secondo quanto definito nel contratto integrativo sottoscritto in data 30.03.2022, **"tale importo viene assegnato nel corrente anno al fine di riconoscere l'impegno ed il contributo svolto dal personale tecnico-amministrativo nelle attività istituzionali (didattica, ricerca, terza missione, ecc)."**

L'analisi dei risultati raggiunti sugli obiettivi delle Direzioni, dei Centri di servizio e dei Dipartimenti direttamente collegati agli obiettivi strategici dell'Ateneo (sulle aree della formazione, della ricerca, della terza missione, dell'internazionalizzazione, dell'organizzazione, dell'Assicurazione della qualità, della sostenibilità, dell'edilizia e dei servizi e sport) indicano un pieno raggiungimento dei livelli attesi.

Si rimanda all'**ALLEGATO 4bis – "Risultati sugli obiettivi 2021 dell'Amm.ne centrale collegati alle strategie di Ateneo"** per i dettagli sugli obiettivi delle Direzioni e Uffici in staff, con evidenza del collegamento con le aree del Piano strategico e il grado di coinvolgimento trasversale delle strutture.

L'**ALLEGATO 5 – "Sintesi dei riesami dei Piani 2019-21 dei Dip.ti"** riporta la sintesi delle principali evidenze emerse dai rapporti di monitoraggio sui Piani triennali 2019-21 dei Dipartimenti.

L'**ALLEGATO 2 – "Risultati sugli obiettivi di Ateneo 2021"**, infine, espone i risultati raggiunti al 31/12/2021 sugli indicatori del Piano biennale di Ateneo 2021-22. Sono evidenziati i soli indicatori per i quali il Piano prevedeva una scadenza annuale (a fine 2021).

4.1.1 GLI ESITI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO PER L'ANNO 2020

A seguito della validazione del 4 ottobre 2021 della *Relazione sulla Performance 2020* a cura dell'OIV, a novembre 2021 sono stati erogati i premi di performance organizzativa di Ateneo per il 2020. I premi sono stati assegnati al personale tecnico amministrativo che nel 2021 ha ricevuto una valutazione positiva relativamente alla performance individuale (del 2020). L'ammontare, identico per tutti, è stato pari a € 47,63. La *Tabella 6* illustra la distribuzione di tali premi tra amministrazione centrale, Centri e Dipartimenti e gli importi assegnati.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE 2020: PREMI LIQUIDATI NEL 2021 CON LE RISORSE DEL FONDO COMUNE DI ATENEO		
	N. unità di personale a cui è stato assegnato il premio	Ammontare totale di risorse attribuite
Amministrazione Centrale	251	11.955,13 €
Centri	87	4.143,81 €

Strutture decentrate	353	16.819,99 €
TOTALE	691	32.912,33 €
Importo individuale: € 47,63		

Tabella 6. Distribuzione delle risorse per la performance organizzativa generale di Ateneo – anno 2020

4.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA

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

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

- Numero di studenti iscritti / media del triennio
- Numero di corsi di studio offerti / media del triennio
- Ammontare dei fondi gestiti per attività di ricerca e di bilancio / media del triennio
- Numero di convenzioni di terza missione / numero dell'anno precedente
- Numero di docenti, ricercatori, assegnisti e borsisti afferenti al Dip.to al 31/12 / numero al 31/12 dell'anno precedente

Nel caso dei **Centri di servizio e dell'Amministrazione Centrale** la performance organizzativa viene valutata su un set di indicatori di attività caratterizzanti differente da struttura a struttura.

Inoltre sono misurati i risultati raggiunti sugli obiettivi operativi assegnati per l'anno.

4.2.1 I RISULTATI DEGLI INDICATORI DELLE ATTIVITÀ CARATTERIZZANTI DEI DIPARTIMENTI, CENTRI E DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE RELATIVAMENTE AL 2020

Nel mese di giugno 2021 si è conclusa la fase di raccolta dei dati riguardanti gli indicatori di attività caratterizzanti di ciascuna struttura con riferimento a quanto svolto nell'anno 2020.

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

La fase finale (novembre 2021) ha previsto l'indicazione, da parte dei responsabili di struttura, dei nominativi delle unità di personale che hanno contribuito al raggiungimento di ciascun target, con l'indicazione del livello di apporto ed impegno profuso (al quale corrispondono differenti fasce di premio di performance organizzativa: livello "Eccellente" e livello "Adeguate/più che adeguato") e l'indicatore/gli indicatori connesso/i alle attività alle quali ciascun dipendente si è dedicato.

La *Tabella 7* riporta la distribuzione dei premi connessi alla performance organizzativa per le attività caratterizzanti, sia in termini di unità di personale sia in termini di importo del premio liquidato.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA: PREMI 2020 LIQUIDATI NEL 2021 CON LE RISORSE DEL FONDO COMUNE DI ATENEO						
	Premio compreso tra € 35 e € 100		Premio compreso tra € 101 e € 500		Premio superiore a € 500	
	N. unità di personale TA	Ammontare totale di risorse attribuite	N. unità di personale TA	Ammontare totale di risorse attribuite	N. unità di personale TA	Ammontare totale di risorse attribuite
Amministrazione Centrale	110	6.960,82 €	139	18.741,44 €	2	2.228,44 €
Centri	39	2.824,70 €	44	5.137,80 €	4	2.222,70 €
Strutture decentrate	245	15.092,17 €	93	12.774 €	9	5.528,75 €
TOTALE	394	24.877,79 €	276	36.653,24 €	15	9.979,89 €

Tabella 7. Premi di performance organizzativa di struttura per l'anno 2020 (legati alle attività caratterizzanti, liquidati con risorse del Fondo Comune di Ateneo).

L'**ALLEGATO 6 – “Risultati sugli indicatori delle attività caratterizzanti 2020”** dettaglia, per ciascuna struttura, i risultati registrati al 31/12/2020 sugli indicatori di attività caratterizzanti e le quote distribuite.

4.2.2 I RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI DELL'ANNO 2021 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DEI CENTRI DI SERVIZIO

Nel 2021 sono stati definiti **123 obiettivi operativi**¹⁹ per le strutture dell'Amministrazione Centrale (Direzioni, Uffici in Staff) e Centri di servizio.

La maggior parte ha natura gestionale, cioè è finalizzata alla realizzazione del **buon funzionamento dell'Ateneo**, mentre i restanti sono articolati in **obiettivi strettamente legati alle strategie** delineate dagli Organi accademici (44 obiettivi, di cui un terzo dedicato alla realizzazione della trasformazione digitale).

Infine sono presenti obiettivi indispensabili per la gestione della **situazione emergenziale da Covid-19**.

L'**ALLEGATO 3 – “Modifiche agli obiettivi operativi 2021 dell'Amm.ne centrale”** del presente documento raccoglie e declina le variazioni intervenute in corso d'anno sugli obiettivi 2021.

I risultati sugli obiettivi 2021 sono evidenziati **nell'ALLEGATO 4 – “Risultati sugli obiettivi 2021 dell'Amm.ne centrale”**.

In linea generale nel corso del 2021 l'Ateneo:

- ✓ ha perseguito obiettivi di miglioramento e di innovazione, attraverso logiche di razionalizzazione e semplificazione della gestione amministrativa;
- ✓ ha continuato a lavorare per garantire la valorizzazione del proprio patrimonio immobiliare e gli sviluppi del piano edilizio, accompagnandolo alla promozione della riqualificazione energetica (rinnovamento e risanamento energetico) e della sostenibilità ambientale;
- ✓ ha proseguito nell'opera di sostegno alla didattica, supportando e garantendo il funzionamento delle strumentazioni necessarie per le modalità di fruizione a distanza (lezioni, esami, tirocini, ecc.), acquisendo inoltre nuove attrezzature in dotazione alle aule (grazie anche ai finanziamenti ministeriali assegnati a seguito della pandemia);
- ✓ ha supportato la ricerca sostenendo i docenti e ricercatori in tutte le fasi legate ai progetti di ricerca;
- ✓ ha perfezionato gli strumenti utili per il potenziamento della terza missione.

¹⁹ Gli obiettivi sono esplicitati nel Piano della Performance 2021-23 di Ateneo

4.3 MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL LAVORO AGILE

Il 2021 è stato un anno segnato ancora pesantemente dalla pandemia; per buona parte dell'anno il lavoro agile è stato attuato con la modalità semplificata dettata dalla normativa emergenziale.

A partire dal 15 ottobre 2021 è stata ripristinata la modalità in presenza "in presenza" quale "modalità ordinaria" di svolgimento delle prestazioni lavorative nella Pubblica Amministrazione, in attuazione del DM 08 ottobre 2021. L'attuazione dei contenuti del decreto ministeriale in Unimore è stata garantita mediante l'adozione di un modello di accordo individuale, applicato a partire dal 01° novembre 2021. In totale 326 dipendenti hanno sottoscritto contratti individuali per lavoro agile a partire dal 1° novembre 2021, il 45% del totale in servizio (dettagli nella *Tabella 8*).

A seguito dell'acuirsi dell'ondata pandemica tra dicembre 2021 e gennaio 2022, la Circolare 5 gennaio 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha disposto la possibilità di stipulare accordi individuali tra il dipendente (che svolge attività cosiddette smartabili) e il suo responsabile, con il vincolo della **prevalenza del lavoro in presenza** rispetto a quelle da remoto nell'arco del periodo contrattuale.

Amministrazione centrale	N. unità in servizio al 31/03/2022 ²⁰	N. unità con contratto individuale di SW nel periodo nov21-mar22	% unità con contratto di SW sul totale in servizio
Staff di Direzione	18	5	28%
Organizzazione e Coordinamento Direzionale	3	1	33%
Ufficio Legale	3	2	67%
Relazioni Sindacali	2	1	50%
Servizio di Prevenzione e Protezione	6	4	67%
Servizi Informatici (Reti e Sistemi)	9	8	89%
Calcolo Scientifico	1	0	0%
Relazioni Internazionali	14	14	100%
Offerta Formativa	9	3	33%
Gestione Flussi Documentali	1	1	100%
Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare	10	6	60%
Direzione Economico-Finanziaria	33	16	48%
Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici Applicativi	23	19	83%
Direzione Ricerca, Trasferimento Tecnologico e Terza Missione	18	18	100%
Direzione Risorse Umane	25	20	80%
Direzione Rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale	7	3	43%
Direzione Servizi agli Studenti	64	50	78%
Direzione Tecnica	21	5	24%
Totale Amministrazione Centrale	267	176	66%

²⁰ Comprende unità di personale a tempo indeterminato, i collaboratori esperti linguistici, unità di personale a tempo determinato e personale interinale

Centri di servizio	N. unità in servizio al 31/03/2022²¹	N. unità con contratto individuale di SW nel periodo nov21-mar22	% unità con contratto di SW sul totale in servizio
Centro Interateneo per le Tecnologie a supporto dell'innovazione nella didattica, nella comunicazione, nella ricerca - EDUNOVA	5	0	0%
Centro Linguistico di Ateneo	32	14	44%
Centro Interdipartimentale Grandi Strumenti	12	4	33%
Centro Servizi Stabulario Interdipartimentale	3	3	100%
SBA - Sistema Bibliotecario di Ateneo	50	21	42%
Sistema dei Musei e Orto Botanico - MuseOmoRE	11	0	0%
Totale Centri di servizio	113	42	37%

Dipartimenti	N. unità in servizio al 31/03/2022²²	N. unità con contratto individuale di SW nel periodo nov21-mar22	% unità con contratto di SW sul totale in servizio
Scuola di Ateneo Facoltà di Medicina e Chirurgia	12	4	33%
Dipartimento Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche	26	6	23%
Dipartimento di Comunicazione ed Economia	9	7	78%
Dipartimento di Economia "Marco Biagi"	19	6	32%
Dipartimento di Educazione e Scienze Umane	9	0	0%
Dipartimento di Giurisprudenza	6	2	33%
Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari"	39	18	46%
Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	42	10	24%
Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche	20	6	30%
Dipartimento di Scienze della Vita	51	9	18%
Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria	14	8	57%
Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	23	8	35%
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto	47	14	30%
Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali	12	10	83%
Totale Dipartimenti	329	108	33%

TOTALE ATENEO	709	326	46%
----------------------	------------	------------	------------

Tabella 8. Personale con contratto individuale di smart working nel periodo novembre 2021-marzo 2022

²¹ Comprende unità di personale a tempo indeterminato, i collaboratori esperti linguistici, unità di personale a tempo determinato e personale interinale

²² Comprende unità di personale a tempo indeterminato, i collaboratori esperti linguistici, unità di personale a tempo determinato e personale interinale

5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Nel corso del 2021 è stata realizzata la valutazione sulle attività svolte dal personale nell'anno precedente (il 2020). Nei primi mesi del 2022 si è conclusa la valutazione della performance individuale 2021 del personale di categoria B, C, D.

Risultano invece in fase di conclusione, in data 30.6.2022, le procedure di valutazione del personale dirigente e del personale di categoria EP sugli obiettivi 2021. Si precisa che le informazioni sui risultati conseguiti al 31/12/2021 in relazione agli obiettivi assegnati per il 2021 a ciascuna struttura (e quindi ai Dirigenti/Responsabili) dell'Amministrazione centrale sono contenute nell'**ALLEGATO 4 "Risultati sugli obiettivi 2021 dell'Amm.ne centrale"**. Tali dati rappresentano uno dei fattori di valutazione della performance individuale, come precisato nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo (SMVP)*.

I paragrafi seguenti riportano i dati aggiornati relativamente agli esiti (differenziazione dei giudizi e ammontare dei premi) della valutazione sulla performance individuale, per ciascuna categoria di personale.

5.1 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE

La misurazione e la valutazione dell'attività del Direttore Generale per gli anni 2019 e 2020 non è ancora stata avviata.

Riguardo agli obiettivi 2021 assegnati al Direttore Generale, di seguito la misurazione del grado di raggiungimento.

Codice obiettivo	OB.1 Strategico	Grado di raggiungimento del target al 31/12/2021
Titolo obiettivo	Valorizzare le opportunità di incremento degli alloggi per studenti	SI (100% di raggiungimento del target)
Azioni	Coordinamento e monitoraggio delle attività in capo a diverse strutture per competenza: <ul style="list-style-type: none"> • predisposizione accordo con Comune di Modena • individuazione strutture di supporto per partecipazione a bando ministeriale, • monitoraggio tempistiche per ottenere il finanziamento e rendicontarlo 	
Tipologia obiettivo	Collegato (direttamente o in modo strumentale) ad uno o più obiettivi strategici del Piano Strategico biennale 2021-22 di Ateneo ⊗ 9. SPORT E SERVIZI – Azione "Realizzazione di 2 accordi di programma con i Comuni di MO e RE al fine di rendere le città a misura di studente	
Altre strutture coinvolte	Strutture individuate in corso d'opera	
Altre PA o soggetti esterni coinvolti	Comune di Modena	
Tempistica	Entro la fine di dicembre 2021	
Indicatore	REALIZZAZIONE ACCORDO E PARTECIPAZIONE A BANDI FINANZIAMENTO (SI/NO)	
Target (valore atteso dell'indicatore)	SI	
Descrizione dello stato dell'arte dell'obiettivo	L'accordo con il Comune di Modena è stato realizzato	

Codice obiettivo	OB.2 Strategico	Grado di raggiungimento del target al 31/12/2021
Titolo obiettivo	Monitorare il livello di raggiungimento degli obiettivi stabili dal Piano strategico biennale	SI (100% di raggiungimento target)
Azioni	Coordinamento organizzativo e monitoraggio dell'adozione degli atti amministrativo/gestionali necessari per la realizzazione degli obiettivi del Piano Strategico	
Tipologia obiettivo	<p>Collegato (direttamente o in modo strumentale) ad uno o più obiettivi strategici del Piano Strategico biennale 2021-22 di Ateneo</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ 1. FORMAZIONE - Azione 1.5.2 "Creazione di una struttura centrale (per l'offerta post laurea) con finalità organizzative e gestionali ⊗ 2. RICERCA – Azione 2.2.2 "Incremento e stabilizzazione del personale dell'Ufficio Ricerca" ⊗ 4. INTERNAZIONALIZZAZIONE - Azione 4.4.1 "Potenziamento Ufficio Relazioni Internazionali e CLA mediante reclutamento nuove unità di PTA in supporto alla progettazione per bandi competitivi internazionali e dell'attività di formazione di competenze linguistiche" ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE – Azione 5.1.1 Monitoraggio dotazione PTA dei Dipartimenti e delle unità organizzative, identificazione aree in sofferenza e efficiente riallocazione del PTA esistente ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE - Azione 5.1.2 Assegnazione nuove unità di PTA a Dipartimenti e ad aree in sofferenza e/o coinvolte negli obiettivi prioritari di Ateneo, espletamento procedure concorsuali ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE - Azione 5.1.3 Progetti di miglioramento interfunzionale ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE - Azione 5.2.2 Centralizzazione servizi informatici di Ateneo presso unica unità organizzativa ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE - Azione 5.2.3 Rafforzamento organico dei servizi informatici di Ateneo ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE - Azione 5.3.2 Progetti di formazione per PTA sulle piattaforme informatiche e modalità di funzionamento del nuovo ecosistema di dati ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE - Azione 5.4.1 Preparazione e attivazione di progetti di digitalizzazione di processi gestionali-amministrativi ⊗ 5. ORGANIZZAZIONE - Azione 5.4.2 Progetti di formazione per PTA sulle piattaforme informatiche e modalità di funzionamento dei nuovi processi digitalizzati ⊗ 8. EDILIZIA - Azione 8.3.2 Rafforzamento organico della DT di Ateneo 	
Altre strutture coinvolte	Strutture individuate in corso d'opera	
Altre PA o soggetti esterni coinvolti		
Tempistica	Entro la fine di dicembre 2021: proposta utilizzo punti organico 2021 correlata agli obiettivi del piano biennale Entro la fine di dicembre 2022 per tutti gli altri	
Indicatore	1.5.2) Creazione di una struttura centrale con finalità organizzative e gestionali (SI/NO) 2.2.2) N. unità di personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato in servizio all'Ufficio Ricerca 4.4.1)	

Codice obiettivo	OB.2 Strategico	Grado di raggiungimento del target al 31/12/2021
	a) N. unità di personale amministrativo reclutato per Ufficio Relazioni Internazionali b) N. unità di personale tecnico reclutato per CLA c) N. collaboratori esperti linguistici reclutati per CLA 5.1.2) N. unità di PTA di nuova allocazione e/o numero di procedure concorsuali 5.1.3) N. di progetti interfunzionali approvati dal CdA su proposta del DG e avviati 5.2.2) Costituzione unica unità organizzativa (SI/NO) 5.2.3) Numero di unità di PTA dei servizi informatici di Ateneo 5.3.2) Percentuale di PTA che ha ricevuto un percorso di formazione sulle modalità di funzionamento del nuovo ecosistema dati (sul totale PTA) 5.4.1) Numero di progetti (di nuova attivazione) di digitalizzazione di processi gestionali amministrativi 5.4.2) Percentuale di PTA impegnati nei processi di nuova digitalizzazione che ha ricevuto un percorso di formazione sulle modalità di funzionamento dei nuovi processi digitalizzati sul totale di PTA impegnati in questi processi 8.3.2) Numero di unità di PTA della Direzione Tecnica di Ateneo	
Target (valore atteso dell'indicatore)	1.5.2) SI 2.2.2) +3 (valore media 2017-19: 12 unità di PTA) 4.4.1) a) 1 b) 1 c) 3 5.1.2) > 30 5.1.3) ≥ 4 5.2.2) SI 5.2.3) +5 (valore 2020: 29 unità) 5.3.2) almeno 20% 5.4.1) 3 5.4.2) almeno 50% 8.3.2) +3 (valore 2020: 19 unità)	
Descrizione dello stato dell'arte dell'obiettivo	La proposta di utilizzo dei punti organico correlata agli obiettivi del piano biennale è stata presentata.	

Codice obiettivo	OB.3 Innovativo	Grado di raggiungimento del target al 31/12/2021
Titolo obiettivo	Realizzare interventi a supporto partecipazione di Unimore alle iniziative del PNRR	SI (100% di raggiungimento di target)
Azioni	Definizione ed istituzione del team di supporto al tavolo politico del PNRR: individuazione competenze necessarie, assegnazione delle unità di personale al team e monitoraggio delle tempistiche connesse alle procedure amministrative legate al Piano	
Tipologia obiettivo	⊗ Di miglioramento oppure di mantenimento (a fronte di riduzione di risorse) oppure innovativo (derivante dal necessario supporto al buon funzionamento gestionale della struttura)	

Altre strutture coinvolte		
Altre PA o soggetti esterni coinvolti		
Tempistica	Entro dicembre 2021	
Indicatore	Istituzione e formalizzazione del team di supporto (SI/NO)	
Target (valore atteso dell'indicatore)	SI	
Descrizione dello stato dell'arte dell'obiettivo	Il team di supporto è stato istituito e formalizzato.	

5.2 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIRIGENTE

Nel 2021 si è proceduto alla valutazione della **performance individuale dei dirigenti riferita all'anno 2020**.

La performance dei Dirigenti riferita all'anno 2021 è in fase di conclusione.

La *tabella 9* illustra il grado di differenziazione dei giudizi e la *tabella 10* riporta le risorse stanziare e quelle effettivamente distribuite per i premi collegati alla performance 2018-2020.

	Personale collocato nel gruppo con giudizio ECCELLENTE	Personale collocato nel gruppo con giudizio PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO	Personale collocato nel gruppo con giudizio PARZIALMENTE ADEGUATO
Personale dirigente – valutazione 2019 (su performance 2018)	(1 unità) 20%	(4 unità) 80%	(0 unità) 0%
Personale dirigente – valutazione 2020 (su performance 2019)	(1 unità) 20%	(4 unità) 80%	(0 unità) 0%
Personale dirigente – valutazione 2021 (su performance 2020)	(1 unità) 20%	(4 unità) 80%	(0 unità) 0%
Personale dirigente – valutazione 2022 (su performance 2021)	(1 unità) 20%	(4 unità) 80%	(0 unità) 0%

Tabella 9. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite all'anno 2018, 2019, 2020,2021 effettuate nel 2019-2022)

	Trattamento accessorio		Fondo comune di Ateneo	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Personale dirigente – valutazione 2019 (su performance 2018)	€ 112.532	€ 50.427	/	/
Personale dirigente – valutazione 2020 (su performance 2019)	€ 150.166	€ 50.429*	/	/
Personale dirigente – valutazione 2021 (su performance 2020)	€ 150.166	€ 50.429		
Personale dirigente – valutazione 2022 (su performance 2021)	€ 150.166	€ 50.429		
*importo da rideterminare alla luce degli incrementi del nuovo CCNL				

Tabella 10. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite all'anno 2018-2021, effettuate nel 2019-2022)

5.3 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP

Nel 2021 è stata realizzata la valutazione della performance individuale del personale di categoria EP riferita all'anno 2020. La performance del personale EP riferita all'anno 2021 è in fase di conclusione (CDA del 30.6.2022). Gli esiti della valutazione in termini di grado di differenziazione dei giudizi e di ammontare di risorse (stanziare e distribuite) sono riportati nelle *tabelle 11 e 12*.

	Personale collocato nel gruppo con giudizio ECCELLENTE (con retribuzione di risultato massima = 30% della retribuzione di posizione)	Personale collocato nel gruppo con giudizio PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO (con retribuzione di risultato = 26,9% della retribuzione di posizione)	Personale collocato nel gruppo con giudizio PARZIALMENTE ADEGUATO (con retribuzione di risultato da 0% a 20% della retribuzione di posizione)
Personale di categoria EP – valutazione 2019 (su performance 2018)	(18 unità) 69%	(8 unità) 31%	(0 unità) 0%
Personale di categoria EP – valutazione 2020 (su performance 2019)	(19 unità) 73%	(7 unità) 27%	(0 unità) 0%
Personale di categoria EP – valutazione 2021 (su performance 2020)	(13 unità) 54%	(11 unità) 46%	(0 unità) 0%
Personale di categoria EP – valutazione 2022 (su performance 2021)	(14 unità) 61 %	(8 unità) 35%	(1 unità) 4%

Tabella 11. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite all'anno 2018, 2019, 2020 e 2021 effettuate nel 2019-2022)

	Trattamento accessorio		Fondo comune di Ateneo	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Personale di categoria EP – valutazione 2019 (su performance 2018)	€ 111.143	€ 71.686	/	/
Personale di categoria EP – valutazione 2020 (su performance 2019)	€ 108.717	€ 70.172	/	/
Personale di categoria EP – valutazione 2021 (su performance 2020)	€125.890	€ 64.023		
Personale di categoria EP – valutazione 2022 (su performance 2021)	€138.246	€ 61.954		

Tabella 12. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite all'anno 2018-2021, effettuate nel 2019-2022)

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

Ad aprile 2021 si è proceduto alla valutazione della performance individuale riferita all'anno 2020. A marzo 2022 si sono conclusi i lavori relativi alla valutazione della performance individuale riferita al 2021. La *tabella 13* illustra il grado di differenziazione dei giudizi, la *tabella 14* riporta le risorse stanziare e quelle effettivamente distribuite per i premi collegati alla performance e, infine, le *tabelle 15, 16 e 16bis* indicano la ripartizione dei premi di performance individuale 2021 e 2020.

	Personale collocato nel gruppo con giudizio ECCELLENTE	Personale collocato nel gruppo con giudizio PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO	Personale collocato nel gruppo con giudizio PARZIALMENTE ADEGUATO
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2021 (su performance 2020)	(380 unità + 43 unità*) 58%	(223 unità + 8 unità*) 34%	(36 unità) 8%
*Personale di categoria B, C, D valutato nel 2021 ma escluso dalla ripartizione delle risorse per avere percepito per conto terzi più di 3.000 euro	43 unità	8 unità	1 unità
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2022 (su performance 2021)	(388 unità + 35 unità*) 58%	(240 unità + 2 unità*) 36%	(23 unità + 2 unità) 6%
*Personale di categoria B, C, D valutato nel 2022 ma escluso dalla ripartizione delle risorse per avere percepito per conto terzi più di 3.000 euro	35 unità	2 unità	2 unità

Tabella 13. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite agli anni 2020-21 effettuate nel 2021 e 2022)

	Trattamento accessorio		Fondo comune di Ateneo	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2020 (su performance 2019)	€ 207.541	€ 198.388	€ 339.988	€ 235.985
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2021 (su performance 2020)	€ 261.705	€ 261.705	€ 355.883	€ 353.883
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2022 (su performance 2021)	€ 174.028	Da rilevare	€ 355.205	Da rilevare

Tabella 14. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite agli anni 2019-21, effettuate nel 2020-2022)

Personale di categoria B, C, D - ANNO 2021 (valutazione effettuata nel 2022)						
Struttura	Giudizio "ECCELLENTE"		Giudizio "PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO"		Giudizio "PARZIALMENTE ADEGUATO"	
	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo
Amministrazione centrale	159	€ 69.556,14	89	€ 28.551,2	12	€ 2.974,8
Centri	54	€ 23.622,84	27	€ 8.661,6	6	€ 1.487,4
Strutture decentrate	175	€ 76.555,5	124	€ 39.779,20	5	€ 1.239,5
TOTALE	388	€ 169.734,48	240	€ 76.992,0	23	€ 5.701,7
Importo della quota per ciascuna unità di personale		€ 437,46		€ 320,8		€ 247,9

Tabella 15. Ripartizione dei premi di performance individuale Anno 2021

Personale di categoria B, C, D - ANNO 2020 (valutazione effettuata nel 2021)						
Struttura	Giudizio "ECCELLENTE"		Giudizio "PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO"		Giudizio "PARZIALMENTE ADEGUATO"	
	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo
Amministrazione centrale	150	€ 66.283,5	86	€ 27.869,2	15	€ 3.756,0
Centri	54	€ 23.862,1	31	€ 10.045,9	2	€ 500,8
Strutture decentrate	178	€ 77.772,6	106	€ 34.350,4	19	€ 4.757,6
TOTALE	380	€ 167.918,2	223	€ 72.265,4	36	€ 9.014,2
Importo della quota per ciascuna unità di personale		€ 441,9		€ 324,1		€ 250,4

Tabella 16. Ripartizione dei premi di performance individuale Anno 2020

Personale di categoria B, C, D – INTEGRAZIONE PREMI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2020 (valutazione effettuata nel 2021)						
Struttura	Giudizio "ECCELLENTE"		Giudizio "PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO"		Giudizio "PARZIALMENTE ADEGUATO"	
	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo
Amministrazione centrale	150	58.749 €	86	24.701,78 €	15	3.329,10 €
Centri	54	21.149,64 €	31	8.904,13 €	2	443,88 €
Strutture decentrate	176	68.932,16 €	106	30.446,38 €	19	4.216,86 €
TOTALE	380	148.830,8 €	223	64.052,29 €	36	7.989,84 €
Importo della quota per ciascuna unità di personale	391,66 €		287,23 €			221,94 €

Tabella 16bis. Ripartizione dell'integrazione dei premi di performance individuale Anno 2020

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

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

I giudizi formulati determinano la corrispondente **retribuzione di risultato**.

Nel 2021 si è proceduto alla valutazione dell'attività relativa all'anno 2020. La valutazione delle attività relative all'anno 2022 è in fase di conclusione (CDA del 30.6.2022).

Le *Tablelle 17 e 18* illustrano gli esiti di tale valutazione, riportando anche i risultati delle precedenti valutazioni (a partire dall'anno 2015).

DIRIGENTI										
Anno	N. tot. di dirigenti	Ammontare della retribuzione di risultato (€)			Esiti della valutazione					
		Risultato massimo → retribuzione = 30% della retribuzione di posizione	Risultato medio → retribuzione = 26% della retribuzione di posizione	Risultato basso → retribuzione = 23% della retribuzione di posizione	Numero di dirigenti con retribuzione di risultato = massimo	% sul totale	Numero di dirigenti con retribuzione di risultato = medio	% sul totale	Numero di dirigenti con retribuzione di risultato = basso	% sul totale
2015	5	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	20%	4	80%	0	0%
2016	5	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	20%	4	80%	0	0%
2017	6	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	17%	4	66%	1	17%
2018	5	€ 11.167	€ 9.678	€ 8.561	1	20%	4	80%	0	0%
2019	5	€ 11.290	€ 9.785	€ 8.656	1	20%	4	80%	0	0%
2020	5	€ 11.290	€ 9.785	€ 8.656	1	20%	4	80%	0	0%
2021	5	€ 11.290	€ 9.785	€ 8.656	1	20%	4	80%	0	0%

Tabella 17. Distribuzione della **retribuzione di risultato** al personale dirigente (valutazioni riferite agli anni 2015-2021). **Ultimo anno: 2021, valutato nel 2022**

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

PERSONALE DI CATEGORIA EP – ELEVATE PROFESSIONALITA'									
2018	FASCIA I	5	5	100%	0	0%	0	0%	
	FASCIA II	12	9	75%	3	25%	0	0%	
	FASCIA III	9	4	44%	5	56%	0	0%	
	Totale	26	18	69%	8	31%	0	0%	
2019	FASCIA I	5	5	100%	0	0%	0	0%	
	FASCIA II	12	10	83%	2	17%	0	0%	
	FASCIA III	9	4	44%	5	56%	0	0%	
	Totale	26	19	73%	7	27%	0	0%	
2020	FASCIA I	5	5	100%	0	0%	0	0%	
	FASCIA II	12	6	50%	6	50%	0	0%	
	FASCIA III	7	2	29%	5	71%	0	0%	
	Totale	24	13	54%	11	46%	0	0%	
2021	FASCIA I	5	5	100%	0	0%	0	0%	
	FASCIA II	10	6	60%	4	40%	0	0%	
	FASCIA III	8	3	37%	4	50%	1	13%	
	Senza incarico	1							
Totale	24	13	54%	11	46%	0	0%		

Tabella 18 - Valutazione sull'attività svolta dal personale di categoria EP (valutazioni riferite agli anni 2015-2021 realizzate negli anni 2016-2022)

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

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

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

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

Nel 2022 si è proceduto alla verifica dei risultati relativi all'anno 2021. I dettagli nella *Tabella 19*.

	Retribuzione di risultato massima		Retribuzione di risultato compresa tra 60% e 90% del massimo		Retribuzione di risultato inferiore al 60% del massimo		TOT
	Numero unità	%	Numero unità	%	Numero unità	%	
RISULTATI ANNO 2019 (valutati nel 2020)							
Personale di cat. D con indennità di responsabilità di fascia A	20	77%	5	19%	1	4%	26
Personale di cat. D con indennità di responsabilità di fascia B	27	64%	15	36%	0	0%	42
RISULTATI ANNO 2020 (valutati nel 2021)							
Personale di cat. D con indennità di responsabilità di fascia A	25	76%	8	24%	0	0%	33
Personale di cat. D con indennità di responsabilità di fascia B	25	64%	14	36%	0	0%	39
RISULTATI ANNO 2021 (valutati nel 2022)							
Personale di cat. D con indennità di responsabilità di fascia A	28	82%	6	18%	0	0%	34
Personale di cat. D con indennità di responsabilità di fascia B	23	61%	15	39%	0	0%	38

Tabella 19 – Attribuzione dell'indennità di risultato a seguito della verifica dei risultati del personale di cat. D con incarico di responsabilità apicale (verifica dei risultati degli anni 2019, 2020 e 2021, realizzata nel 2020, 2021 e 2022)

Valutazioni negative o non pienamente soddisfacenti

In caso di valutazione della responsabilità “Negativa” o “Non pienamente soddisfacente” (“Parzialmente adeguata” ma non per motivi legati al periodo di effettivo servizio²³), è previsto che l'incarico di responsabilità venga revocato.

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

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

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

Nel 2021 non si sono verificati casi.

²³ Estratto da SMVP 2021: “Nel livello “*Parzialmente adeguato*” viene collocato di norma (per disposizione contrattuale) il personale che ha prestato effettivo servizio nell'anno di riferimento per un periodo inferiore a tre mesi, con possibilità di deroga in due casi:

a) per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato o con contratto di somministrazione, tenuto conto della situazione di precariato di tale personale;

b) a prescindere dalla tipologia di contratto di inquadramento, è possibile **in via eccezionale** la collocazione nel livello “Parzialmente adeguato” di personale che sia in servizio da più di tre mesi qualora il Responsabile/Direttore di struttura la ritenga corrispondente all'impegno profuso dal dipendente valutato e ne fornisca una circostanziata motivazione, dalla quale il dipendente valutato potrà individuare gli ambiti di miglioramento o di maggiore impegno richiesto.”

6. CONSIDERAZIONE SUL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Nel 2021 il processo di misurazione e valutazione della performance ha seguito le indicazioni contenute nel SMVP di Ateneo, **pur non riuscendo a rispettare i tempi previsti**.

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

- a gennaio 2021 ha preso avvio la negoziazione degli obiettivi operativi di struttura (Direzioni e Uffici in Staff (richiesti in data 08/01/2021 con nota prot. 3279); la formalizzazione degli obiettivi è avvenuta a giugno 2021;
- il processo di negoziazione e condivisione è proseguito anche alla luce dell'adozione del Piano strategico sessennale e biennale di Ateneo, a settembre 2021 (**ALLEGATO 3 – Variazioni agli obiettivi 2021**);
- gli obiettivi al DG sono stati assegnati a novembre 2021 (in ritardo rispetto alla scadenza fissata dal modello in vigore);
- nel periodo di aprile-maggio 2021 è stato effettuato il rendiconto sugli obiettivi 2020 da parte delle strutture dell'Amministrazione centrale e la valutazione della performance individuale del personale TA di tutto l'Ateneo.

Gli obiettivi sono stati comunque pianificati nei primi mesi dell'anno, rivisti dopo settembre (vista l'adozione del Piano strategico di Ateneo 2021-22), misurati e rendicontati secondo le modalità previste nel SMVP di Ateneo.

Come risulta **dall'ALLEGATO 4 – “Risultati sugli obiettivi operativi 2021 dell'Amm.ne Centrale”**, la maggior parte degli obiettivi operativi ha visto la piena realizzazione.

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

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

6.1 LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

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

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

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

Il quadro delle procedure conciliative relative ai risultati della valutazione individuale gestite fino al 2021 è riassunto nella *Tabella 20*.

Anno di riferimento della valutazione	Tot. PTA valutato	N. ricorsi	Categoria dei ricorrenti	Motivazione del ricorso	Esito del ricorso
2011	715	2	C	Mancata assegnazione degli obiettivi a inizio anno	Ricorso accolto
			D	Mancata assegnazione degli obiettivi a inizio anno	Ricorso accolto solo dal punto di vista formale
2012	651	0			
2013	651	1	C	Mancanza assegnazione di obiettivi scritti, quindi mancanza di formalità per l'anno 2013	Ricorso non accolto
2014	724	1	D	Giudizio assegnato in merito al comportamento organizzativo	Ricorso non accolto
2015	693	0			
2016	685	1	D	Incongruenza della valutazione del comportamento organizzativo rispetto alla valutazione del medesimo fattore nell'ambito dello svolgimento dell'incarico di responsabilità	Ricorso non accolto
2017	706	1	D	Presenza di elementi di contraddizione nel giudizio formulato: emerge il raggiungimento di tutti gli obiettivi ma si rileva la mancanza di comportamenti virtuosi che possano giustificare un giudizio di eccellenza. A supporto della valutazione formulata, è seguita richiesta di dati oggettivi, non emersi.	Ricorso accolto in parte. Modifica del giudizio assegnato da "Adeguito" a "Più che adeguato" (senza modifica del premio di performance assegnato)
2018	702	0			
2019	695	0			
2020	691	0			

Tabella 20 – Procedure conciliative relative ai risultati della valutazione della performance individuale degli anni 2011-2021

7 ALLEGATI

ALLEGATO 1: RIPARTIZIONE FFO 2020 e 2021: INDICATORI DELLA “QUALITA’ DEL SISTEMA UNIVERSITARIO E RIDUZIONE DEI DIVARI” - QUOTA PREMIALE DI UNIMORE (n. 1 pagina)

ALLEGATO 2: RISULTATI DEGLI OBIETTIVI DI ATENEO 2021 (n.4 pagine)

ALLEGATO 3: MODIFICHE AGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2021 DELL’AMMINISTRAZIONE CENTRALE (n.4 pagine)

ALLEGATO 4: RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2021 DELL’AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DEI CENTRI DI SERVIZIO (n. 40 pagine)

ALLEGATO 4BIS: RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2021 DELL’AMMINISTRAZIONE CENTRALE COLLEGATI ALLE STRATEGIE 2021-23 DI ATENEO (n. 2 pagine)

ALLEGATO 5: SINTESI DEI RIESAMI DEI PIANI 2019-21 DEI DIPARTIMENTI (n. 95 pagine)

ALLEGATO 6: RISULTATI DEGLI INDICATORI DELLE ATTIVITA’ CARATTERIZZANTI 2020 DELLA AMMINISTRAZIONE CENTRALE, DEI CENTRI DI SERVIZIO E DEI DIPARTIMENTI (n. 11 pagine)