

RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* 2021



Aprile 2022

INDICE

1. INTRODUZIONE	4
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI <i>STAKEHOLDERS</i> ESTERNI	6
2.1. Contesto esterno di riferimento	6
2.2. L' Amministrazione	8
2.3. Organizzazione, supporto a didattica e ricerca e assessment	23
3. VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI	30
3.1 I risultati raggiunti – Piano strategico	30
3.2. Valutazione della <i>performance</i> individuale	34
3.2.1 Valutazione del Direttore Generale	34
3.2.2. Valutazione dei Dirigenti	34
3.2.3. Valutazione del Personale T.A.	35
4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i>	38
4.1. Fasi, soggetti e tempi	38
4.2. Gestione del ciclo della <i>Performance</i>	38

ALLEGATI:

1. CONSEGUIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI STRUTTURA 2021
--

1. Introduzione

La presente Relazione sulla *Performance* illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2022, secondo quanto previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009, che dispone che le Amministrazioni adottino, entro il 30 giugno di ogni anno, un documento denominato "Relazione sulla *Performance*" con cui dare "evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse (...omissis...)".

L'Ateneo ha adottato il Piano della *performance* per il triennio 2021-2023 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio 2021. Il Piano è stato pubblicato, come previsto dalla normativa, sul sito di Ateneo nella apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Nella presente Relazione si illustra, pertanto, lo stato di attuazione del Piano, i principali dati di sintesi sulla *performance* di Ateneo e gli obiettivi conseguiti nel corso dell'anno 2021, analizzando segnatamente i risultati raggiunti nelle quattro aree strategiche (didattica, ricerca, terza missione e servizi strumentali).

La relazione, prima condivisa col Nucleo di Valutazione, poi approvata dal Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile, sarà sottoposta alla formale validazione da parte dell'OIV, prevista dalla norma, entro il 30 giugno 2021.

La relazione è stata redatta in coerenza con la relazione di accompagnamento al bilancio consuntivo di Ateneo, approvata dal CdA in data 28 aprile 2022, in quanto entrambi i documenti, pur da prospettive non esattamente coincidenti, hanno la stessa finalità di evidenziare, in fase di rendicontazione, i risultati di un anno di attività, gli obiettivi raggiunti sul fronte delle "prestazioni" connesse alle funzioni istituzionali e a quelle strumentali, compresa la rilevazione dei dati di carattere economico-finanziario, come richiesto dalle.

La Relazione Annuale del PQA 2021, approvata dallo stesso nella seduta del 18 gennaio 2022 e presentata al Senato Accademico nella seduta del 21 febbraio 2022, riporta indicatori quantitativi dimensionali dell'Ateneo in termini di strutture (Dipartimenti), personale docente e TA, numero di studenti e numero di CdS. Gli indicatori aggiornati confermano alcune considerazioni già evidenziate lo scorso anno, in particolare si evidenzia il rapporto PTA/docenti che risulta molto inferiore rispetto alle medie di Area e Nazionali.

Infatti, il rapporto del numero del PTA su docenti di ruolo, per UniBS rimane sostanzialmente stabile, passando dallo 0,81 del 2019 allo 0,79 del 2020, con valori inferiori rispetto all'Area (da 1,22 a 1,12) e Nazionale (da 1,15 a 1,2) che pure dimostrano stabilità..

Nel corso del 2021 a fronte dei concorsi banditi vi è stato un incremento nei ranghi del Personale Tecnico Amministrativo¹ di: .

L'anno 2021 è stato caratterizzato dall'approvazione e dai primi provvedimenti attuativi del PNRR – Piano Nazionale di ripresa e resilienza:

Il MUR - Ministero dell'Università e della Ricerca, con Decreto Ministeriale n. 1141 del 7 ottobre 2021, ha adottato le Linee guida per le iniziative di sistema della Missione 4

¹ 1 dirigente a TD, 1 unità di personale di cat. EP, 3 unità di personale di cat. D, 10 unità di personale di cat. C. Tra di essi è stata assunto un tecnologo a TD con il compito di supportare l'attività relativa ai bandi collegati al PNRR.

Componente 2 del PNRR) che contengono indicazioni chiave per accedere agli investimenti nel settore della ricerca di filiera in vista dei futuri bandi per l'assegnazione delle risorse.

Le iniziative di sistema della Missione 4: Istruzione e ricerca Componente 2: Dalla ricerca all'impresa del PNRR puntano a:

- rafforzare la ricerca e favorire la diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università, enti di ricerca e soggetti pubblici o privati impegnati in attività di R&S.
- sostenere i processi per l'innovazione e il trasferimento tecnologico.
- potenziare le infrastrutture di ricerca e innovative, il capitale e le competenze di supporto all'innovazione.

Gli interventi di sistema, attualmente programmati, sono quattro, e utilizzeranno poco più dei 6 miliardi dei 9 di competenza Mur.

Si accederà agli investimenti mediante bandi.

I bandi sono finalizzati a selezionare:

- 5 «campioni nazionali di ricerca e sviluppo» (Centri Nazionali) su alcune tecnologie abilitanti;
- fino a 12 «ecosistemi dell'innovazione»;
- almeno 10 grandi progetti di ricerca fondamentale proposti da «partenariati estesi» costituiti da università, centri di ricerca e aziende;
- fino a 30 infrastrutture di ricerca e innovazione tecnologica.

Il 16 dicembre 2021 è uscito il primo bando "Campioni Nazionali" che prevede la creazione di 5 Centri a livello nazionale su delle tematiche prestabilite. Per le proprie competenze e interessi l'Ateneo ha deciso di diventare affiliato di spoke in due cordate, una guidata dall'Università di Padova su "Sviluppo di terapia genica e farmaci con tecnologia a RNA" (dove siamo "affiliati" a uno spoke su "Cancer") e una guidata dal Politecnico di Milano su "Mobilità sostenibile" (dove siamo affiliati a tre spoke). Per ognuna delle 5 tematiche si è presentata una sola cordata composta di numerosi enti (università e privati), si ipotizza che saranno quasi sicuramente finanziate tutte ma potrebbero esserci, in fase di negoziazione, dei cambiamenti a livello di spoke e affiliati.

Il 28 dicembre 2021 è uscito il bando sulle "Infrastrutture di Ricerca", cui l'Ateneo ha deciso di non partecipare (anche perchè prevedeva di lavorare su infrastrutture del PNIR). Lo stesso giorno è uscito il bando sulle "Infrastrutture Tecnologiche dell'Innovazione", per il quale si è cominciato a riflettere su una possibile proposta progettuale per un'infrastruttura di scienze della vita, materiali innovativi, intelligenza artificiale e big data: si è in seguito quindi pubblicato un bando per una manifestazione di interesse cui hanno risposto 5 aziende (nei primi mesi nel 2022). (La proposta, presentata il 10 marzo, prevede un progetto di circa 20 milioni di euro, di cui quasi la metà finanziato dal MUR. Saranno finanziate 10 infrastrutture sulle 25 proposte progettuale pervenute al MUR, con anche un'attenzione alla distribuzione territoriale.)

Il 30 dicembre 2021 è uscito il bando sugli "Ecosistemi dell'Innovazione": con

L'Università di Bergamo si è cominciato a riflettere alla creazione di un Ecosistema sul territorio della Lombardia orientale per la digitalizzazione del manifatturiero. L'idea si è poi allargata fino a comprendere anche il Veneto occidentale e il Trentino Alto Adige, coinvolgendo altre università e centri di ricerca, confindustrie e camere di commercio di questi territori. La proposta è stata presentata il 24 febbraio 2022 con la richiesta di un finanziamento di circa 120 milioni di euro. Delle 15 proposte presentate ne saranno finanziate 12, di cui 5 nel Mezzogiorno.

Nel 2021, al fine di incentivare le prestazioni lavorative e il benessere dei dipendenti è stato redatto un "Progetto di Ateneo volto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, allo sviluppo della sostenibilità nella fase di ripresa e sviluppo post-pandemico". Elaborato con la collaborazione fattiva del Comitato Unico di Garanzia è stato oggetto di informativa sia agli Organi di Ateneo che alle RSU e alle OOSS.

Esso va a completare le indicazioni contenute nel Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (Smart Working), emanato con D.R. n. 522 del 2 luglio 2019 ed emendato con D.R. n. 1015 del 22 ottobre 2021.

Si è ritenuto di valorizzare lo strumento del lavoro agile, senza rinunciarvi completamente, in quanto consente una reale conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro e un incremento della sostenibilità ambientale.

Nella sezione del Bilancio di Genere di Ateneo, pubblicato nel mese di settembre 2021, dedicata alle Azioni per la parità di genere, il Lavoro Agile viene indicato come una misura idonea a favorire la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio.

L'utilizzo del lavoro a distanza risulta essere una sapiente flessibilizzazione dell'orario di lavoro, permettendo la riduzione delle assenze dal lavoro collegate ad esigenze di cura dei figli e dei familiari in situazioni di fragilità.

Al fine di semplificare la procedura per accedere alla richiesta di smart working è stato elaborato, con la collaborazione del Servizio ICT, apposito modulo disponibile sulla Intranet documentale di Ateneo che permette di procedere direttamente all'invio telematico.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni

2.1. Contesto esterno di riferimento

Per contesto esterno si considerano gli aspetti culturali, sociali ed economici, che caratterizzano il territorio in cui opera l'Ateneo, che possano condizionare impropriamente l'attività dell'Amministrazione ai fini dell'esposizione al rischio corruttivo.

Il [rapporto SACE 2021](#), evidenzia nel 2021 una ripresa post-pandemica: "ogni dubbio sul fatto che la ripresa sia in corso è stato ormai fugato; inizia a esserci anche un sempre maggiore consenso sulle sue principali caratteristiche, ma per le imprese che devono formulare le proprie strategie e piani commerciali sull'estero, l'estrema eterogeneità di questa ripresa non è semplice da decifrare". Il rapporto relativo a [Rischi e opportunità nei settori italiani](#), che offre una fotografia della situazione aggiornata al terzo trimestre 2021, registra che complessivamente i rischi per l'industria italiana sono risultati in lieve calo su base annua.

Lo scenario presentato dall'ISTAT [nella nota mensile sull'andamento dell'economia italiana](#) (gennaio 2022) presenta una fotografia di miglioramento e stabilità.

Le [proiezioni macroeconomiche](#) per l'Italia nel quadriennio 2021-24 elaborate dagli esperti della Banca d'Italia che vedevano il Paese in progressiva ripresa sono ora da rivalutare alla luce della conflitto in corso in Ucraina.

Nella classifica generale della 32esima edizione della storica [indagine sulla Qualità della vita del Sole 24 Ore](#), che dà una fotografia dell'intero Paese, Brescia nel 2021 scala 18 posizioni rispetto al 2020, collocandosi al 21esimo posto assoluto.

L'indagine analizza 90 indicatori. Tra gli indicatori i più performanti hanno riguardato: ambiente e servizi, demografia e società, cultura e tempo libero.

Analizzando nel dettaglio alcune voci relative a Brescia e provincia, è evidente come a fare la differenza per quest'anno siano, per la voce demografia e società, il tasso di occupazione (28esimo posto), le nuove imprese o startup (21esimo posto) e la quantità di imprese che fanno e-commerce (qui il rank è 5) mentre il territorio bresciano scende in classifica se si guarda alle ore di Cig autorizzate (72esimo) o alla qualità della vita delle donne (56esimo). Ultimi per i delitti informatici e primi per la rapidità nel pagamento delle fatture

Per quanto riguarda la voce ambiente e servizi, maggior incremento si registra per le voci relative al quoziente di natalità e alle acquisizioni di cittadinanza (rispettivamente 15esima e 11esima) nonché i dati sull'emigrazione ospedaliera (9) mentre per la cultura e il tempo libero a spingere la nostra provincia verso l'alto è in primis l'indice di sportività (18esima) seguito dalla presenza di piscine e palestre (21esima) mentre va decisamente meno bene quello relativo ad esempio alle librerie (103esima). Tra gli indicatori che scendono, per la voce affari e lavoro pesano la qualità dell'aria (100esima), l'affollamento negli istituti di pena (103esima) e l'indice del clima (88esima), mentre per l'indicatore relativo alla giustizia e alla sicurezza a Brescia pesano soprattutto i delitti informatici, sui quali la nostra provincia conquista l'ultima posizione assoluta. Brescia ha però nel 2021 anche un primato assoluto, infatti, si colloca al primo posto per i pagamenti oltre i 30 giorni delle fatture, con l'indice più basso di tutto il Paese.²

Il nostro Paese beneficerà delle risorse messe a disposizione dal PNRR (Piano nazionale di Ripresa e Resilienza), il documento che ciascuno Stato membro ha predisposto per accedere ai fondi del Next Generation EU (NGEU), lo strumento introdotto dall'Unione europea per la ripresa post pandemia Covid-19, rilanciando l'economia degli Stati membri e rendendola più verde e più digitale, definendo un pacchetto coerente di riforme e investimenti per il periodo 2021-2026.

"Italy's Best Employers" è la lista delle 400 aziende italiane premiate come migliori datori di lavoro dai propri dipendenti. La classifica è stata elaborata sulla base di un sondaggio indipendente somministrato ai lavoratori. Rispetto alla rilevazione precedente, l'Università degli Studi di Brescia ha migliorato il proprio posizionamento sia all'interno della classifica generale sia all'interno del Settore di appartenenza.

² Fonte: La classifica delle province più vivibili - Qualità della vita 2021 (<https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>).

Nel dettaglio:

- miglioramento del punteggio complessivo (da 7,69 a 8,05 - su 10);
- miglioramento di 37 posizioni nella classifica generale (da 168° a 131° - su 400);
- miglioramento di 3 posizioni nella classifica del Settore Educazione e Ricerca di appartenenza (da 24° a 21° - su 31).

Nell'edizione 2022 di THE [Young University Rankings](#), la prestigiosa classifica internazionale della rivista indipendente britannica Times Higher Education, che valuta gli atenei fondati tra il 1971 ad oggi in base a insegnamento, ricerca, trasferimento di conoscenze e prospettive internazionali, [l'Università degli Studi di Brescia](#) sale alla posizione 68 su un totale di 790 università, scalando la classifica di 28 posizioni rispetto al 2021. Rispetto alle sole università italiane, l'ateneo bresciano conquista la quinta posizione su un totale di 17 istituzioni nazionali prese in esame.

Il PNRR destina oltre 6 miliardi di euro alla cultura con misure dedicate a borghi ed edilizia rurale, digitalizzazione, tutela, Recovery Art, Cinecittà e potenziamento dell'industria cinematografica.

Bergamo e Brescia, Capitale Italiana della Cultura 2023, hanno presentato il [programma 2023](#), un progetto collaborativo che ha trovato nell'esperienza pandemica la leva per rispondere in maniera creativa e solidale alle sfide del futuro: 20,5 milioni in campo. Il programma propone un modello di approccio progettuale in cui la cultura diventa lo strumento per immaginare nuove modalità di convivenza.

. L'Ateneo si è preparato nel 2021 alla realizzazione di eventi e iniziative, anche in collaborazione con Enti del territorio, volti a celebrare il valore della ricerca e della cultura; nel 2022 infatti ricorre il 40ennale dell'Università degli Studi di Brescia, istituzione, per eccellenza, di diffusione del sapere

2.2. L' Amministrazione

In questa sezione si illustrano in forma sintetica i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione e, più in generale, l'Ateneo per quanto concerne le attività strumentali e di supporto alla didattica e alla ricerca.

L'Organizzazione

Il riferimento di partenza per le attività dell'Ateneo è il Piano Strategico, ad esso sono ispirati gli obiettivi del Direttore Generale, dei Dirigenti e via via delle altre Strutture Amministrative.

Le attività inerenti al funzionamento dell'organizzazione (ambito amministrativo, finanziario e tecnico) sono svolte dalle strutture dell'Amministrazione, gerarchicamente dipendenti dalla Direzione Generale, suddivise in settori e servizi per ambiti di competenza e a loro volta ripartiti in U.O.C.C. (Unità Operativa Complessa di Coordinamento), U.O.C. (Unità Operativa Complessa), U.A.S. (Unità Alta Specializzazione) e (U.O.S) Unità Organizzative Semplici.

Le Unità organizzative (rappresentante alla data del 31.12.2021) in capo alla Direzione Generale sono:

3 Settori (coordinati da personale Dirigente)

- Acquisizioni ed Edilizia;
- Risorse Economiche da cui dipendono gerarchicamente anche i Servizi di amministrazione dipartimentale che fanno capo a 7 Responsabili Amministrativi (RASD) e che coordinano le attività amministrativo-contabile degli 8 Dipartimenti dell'Ateneo (Il DEM e il DIGI hanno un unico Responsabile). I RASD hanno un riporto funzionale ai Direttori di Dipartimento;

- Didattica, Ricerca e Impegno nel Territorio.

3 Servizi (coordinati da personale di cat. EP) in linea

- Risorse Umane
- ICT
- Sistema Bibliotecario di Ateneo

1 Servizi in staff alla Direzione Generale:

- Affari Generali e Legali

4 UOC in staff alla Direzione Generale:

- Sanità e supporto CAD Medicina
- Flussi Documentali
- Sicurezza
- Comunicazione

1 UAS in staff alla Direzione Generale:

- U.A.S. Affari Giuridici e Protezione dati personali

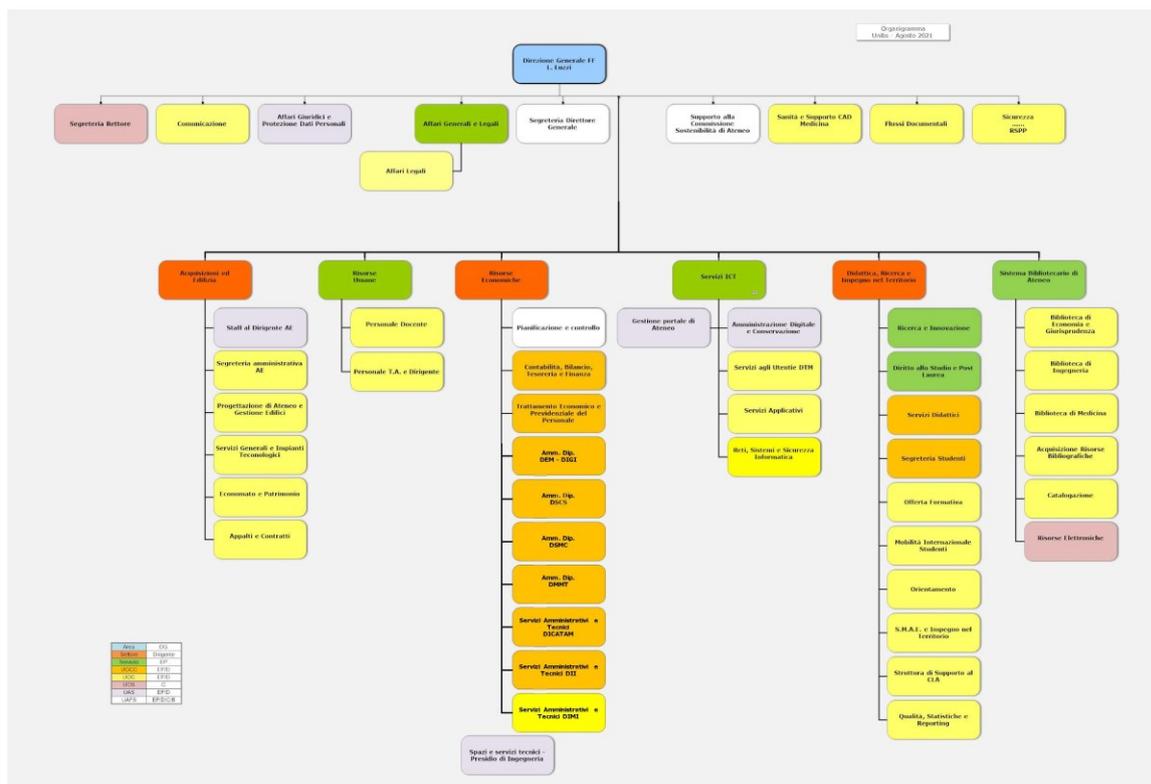
Dipendono, invece, **direttamente dal Rettore:**

- la UAFS Segreteria Direttore Generale
- la UOS Segreteria Rettore

Figura 1 - Articolazione Organi dell'Università degli Studi di Brescia

Organi di Ateneo	Organi Ausiliari di Ateneo
Rettore	Collegio di disciplina
Senato Accademico	Presidio della Qualità di Ateneo
Consiglio di Amministrazione	Comitato Unico di Garanzia
Nucleo di Valutazione	Advisory board
Direttore Generale	Garante degli studenti
Collegio dei Revisori dei Conti	Comitato per lo sport universitario
	Comitato Partecipativo degli Studenti
	Comitato Partecipativo del Personale Tecnico - Amministrativo
	Comitato dei sostenitori

Figura 2 - Organigramma dell'Amministrazione Centrale al 31.12.2021 (ultimo aggiornamento Agosto 2021)



L'Amministrazione in cifre:

8 Dipartimenti

- DEM (Dipartimento di Economia e Management)
- DIGI (Dipartimento di Giurisprudenza)
- DII (Dipartimento di Ingegneria Informatica)
- DICATAM (Dipartimento di Ingegneria Civile, Architettura, Territorio, Ambiente e Matematica)
- DIMI (Dipartimento di Ingegneria Meccanica e Industriale)
- DMMT (Dipartimento di Medicina Molecolare e Traslazionale)
- DSCS (Dipartimento di Scienze Cliniche e Sperimentali)
- DSMC (Dipartimento di Specialità Medico-Chirurgiche, Scienze Radiologiche e Sanità Pubblica)

Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA)

Il Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA) è stato costituito nel 2011 con la fusione, a livello organizzativo e amministrativo, delle biblioteche preesistenti. Con la costituzione dello SBA sono state create nuove unità operative trasversali, per organizzare e gestire, entro un sistema integrato e coordinato, i servizi bibliotecari e il patrimonio bibliografico dell'Università secondo principi di efficacia ed efficienza.

Il Sistema Bibliotecario di Ateneo persegue tre finalità principali: (a) selezione, acquisizione, catalogazione, conservazione e aggiornamento del patrimonio bibliografico dell'Università; (b) erogazione e sviluppo dei servizi bibliotecari, documentari e informatici a supporto della ricerca e della didattica; (c) ampliamento e continuo adeguamento dei sistemi tecnologici per la consultazione e la fruizione dell'informazione bibliografica in rete.

Il Sistema Bibliotecario di Ateneo opera, dunque, sui due fronti della Ricerca e della Didattica e anche per questo, sul versante strutturale e logistico, si è mantenuta la partizione per macroarea delle Biblioteche, che, a partire dal 2020, sono così organizzate:

- Biblioteca di Economia e Giurisprudenza;
- Biblioteca d'Ingegneria;
- Biblioteca di Medicina.

Le Biblioteche sono dislocate nelle sedi delle diverse aree scientifiche, o in prossimità di esse, al fine di favorire la migliore fruizione da parte di docenti e studenti.

Il Sistema Bibliotecario di Ateneo opera secondo il Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) dell'Ateneo dal 2013. Nel giugno 2018 ha ottenuto la ri-certificazione di conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015 per l'erogazione dei servizi bibliotecari.

Nel 2021 il patrimonio risulta essere:

Patrimonio documentario cartaceo:

a) monografie 165.700

b) annate di periodici 5700

Numero di abbonamenti a periodici cartacei correnti 400

Risorse elettroniche:

a) libri elettronici 505.000

b) periodici elettronici 32.800

c) banche dati 103

Alcuni dati e statistiche relativi alle Biblioteche sono reperibili al seguente [link](#).

Studenti

Per l'anno 2021/2022 alla data del 1° aprile 2022 si è registrato un numero di studenti iscritti ai corsi di laurea pari a 15.306 (comprese le matricole) che risultano suddivisi come indicato nel grafico che segue con andamento rilevato nel grafico.

Tabella 1 - Matricole e iscritti quinquennio 2017-2021 – dati rilevati al 1° aprile 2022

Fonte ANVUR fino al 2020/21, per il 2021/22 proiezione DataMart di Ateneo poiché i dati ANVUR non sono ancora disponibili

		2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
		STUDENTI ISCRITTI				
ECONOMIA	CORSI TRIENNALI	2.917	3.021	3.250	3.418	3.617
	CORSI MAGISTRALI	485	515	543	631	671
GIURISPRUDENZA	CORSO TRIENNALE	410	397	421	421	458
	CORSI MAGISTRALI				35	45
	CICLO UNICO	1.270	1.149	1.141	1.106	1.005
INGEGNERIA	CORSI TRIENNALI	3.208	3.371	3.816	3.845	3.806
	CORSI MAGISTRALI	929	934	971	1.074	1.034
	CICLO UNICO	261	250	244	257	260
MEDICINA	CORSI TRIENNALI	2.477	2.449	2.327	2.303	2.316
	CORSI MAGISTRALI	178	180	200	212	222
	CICLO UNICO	1.775	1.746	1.786	1.784	1.872
TOTALE CORSI DI LAUREA		13.910	14.012	14.699	15.086	15.306

Grafico 1 - Andamento studenti attivi dall'a.a. 2017/18 all'a.a. 2021/22

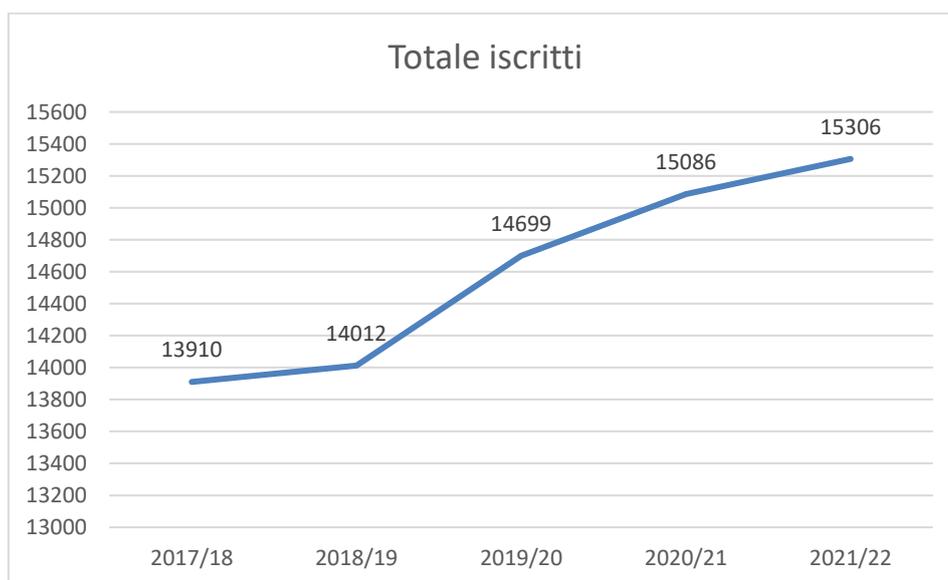


Tabella 2 - Studenti immatricolati quinquennio 2017-2021 - dati rilevati al 1° aprile 2022

Fonte ANVUR fino al 2020/21, per il 2021/22 proiezione DataMart di Ateneo poiché i dati ANVUR non sono ancora disponibili

		2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
		STUDENTI IMMATRICOLATI	STUDENTI IMMATRICOLATI	STUDENTI IMMATRICOLATI	STUDENTI IMMATRICOLATI	STUDENTI IMMATRICOLATI
ECONOMIA	CORSI TRIENNALI	901	935	1.033	1.122	1.179
	CORSI MAGISTRALI	202	226	239	302	270
GIURISPRUDENZA	CORSO TRIENNALE	138	111	123	137	149
	CORSI MAGISTRALI	0	0	0	36	15
	CICLO UNICO	206	203	219	208	201
INGEGNERIA	CORSI TRIENNALI	981	1.056	1.379	1.194	1.139
	CORSI MAGISTRALI	351	363	421	449	387
	CICLO UNICO	30	42	47	56	55
MEDICINA	CORSI TRIENNALI	824	852	783	809	835
	CORSI MAGISTRALI	89	87	101	101	107
	CICLO UNICO	159	170	277	274	307
TOTALE CORSI DI LAUREA		3.881	4.045	4.622	4.688	4.644

Grafico 2 - Andamento immatricolati dall'a.a. 2017/18 all'a.a. 2021/22

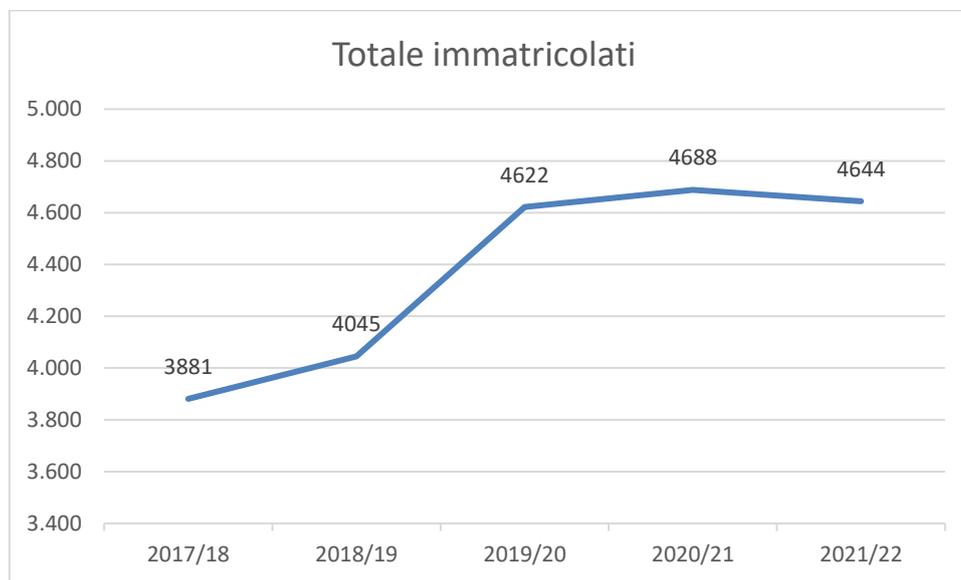


Tabella 3 - Studenti iscritti a corsi singoli quinquennio 2017-2021 dati rilevati al 1° aprile 2022

		2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
		STUDENTI ISCRITTI	STUDENTI ISCRITTI	STUDENTI ISCRITTI	STUDENTI ISCRITTI	STUDENTI ISCRITTI
ECONOMIA	CORSI SINGOLI	14	17	34	37	25
GIURISPRUDENZA	CORSI SINGOLI	0	0	2	4	1

		2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
		STUDENTI ISCRITTI				
INGEGNERIA	CORSI SINGOLI	13	10	27	26	14
MEDICINA	CORSI SINGOLI	1	2	1	38	0
	24CFU	366	229	128	248	185
TOTALE ISCRITTI		394	258	192	353	225

Nell'anno accademico 2021/22 si rileva un andamento positivo del totale degli studenti iscritti rispetto all'anno accademico 2020/21, fenomeno da ricondurre alla progressiva attivazione degli anni di corso successivi al primo nei Corsi di studio di nuova istituzione, a fronte di un lieve calo degli studenti immatricolati al primo anno di corso

Alla data del 1° aprile risultano laureati 2.228 studenti per l'a.a. 2020/21 (compresi i laureati negli ordinamenti di cui al DM 509/1999 e V.O.). Si precisa che alla data del 1° aprile 2022 non risultano ancora concluse tutte le prove finali per l'a.a. 2020/2021.

Offerta didattica

Sono stati attivati, a seguito dell'emanazione del DM 446/2020 nell'a.a. 2021/2022 i seguenti nuovi corsi di studio di I livello ad orientamento professionale:

- Tecniche industriali di prodotto e di processo (L-P03);
- Tecniche dell'edilizia (L-P01) con conseguente disattivazione del corso di studio professionalizzante attivato, con la medesima denominazione, nell'a.a. 2019/20 classe di laurea L-23

E' stata, inoltre, stipulata una convenzione con l'Università di Pisa per l'attivazione del Corso di laurea magistrale interateneo in *Scienze per la pace: trasformazione dei conflitti e cooperazione allo sviluppo* (LM-81) la cui sede amministrativa è presso l'Università di Pisa.

È previsto per l'a.a. 2022/2023 un ulteriore ampliamento dell'offerta formativa con l'attivazione di due corsi di laurea magistrale:

- 1) Tecnologie per la transizione ecologica in agricoltura (LM-69);
- 2) Analytics and Data science for economics and management (LM-Data) interamente in lingua inglese.

È inoltre prevista la modifica dell'ordinamento didattico dei seguenti corsi di laurea e laurea magistrale:

- 1) Dietistica (L/SNT3);
- 2) Ingegneria meccanica e dei materiali (L-9);
- 3) Ingegneria gestionale (LM-31),

Personale

Il personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Brescia è ripartito secondo la tabella seguente (dati al 31.12.2021).

Tabella 4 - Ripartizione personale docente dell'Università degli Studi di Brescia (31.12.2021)

PERSONALE DOCENTE AL 31.12.2021	
Professori Ordinari	194
Professori Associati	226
Ricercatori	81
Ricercatori a tempo determinato	118
Totale Docenti (professori ordinari e associati, ricercatori)	619

Fonte UOC Qualità, Statistiche e Reporting, rilevazione da UGOV-Pentaho cubo personale

Tabella 5 - Ripartizione personale docente dell'Università degli Studi di Brescia triennio 2019-2021

PERSONALE DOCENTE triennio 2019-2021			
	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Professori ordinari	167	179	194
Professori associati	230	226	226
Ricercatori	108	93	81
Ricercatori TD	92	113	118
TOTALI	597	611	619

Fonte UOC Qualità, Statistiche e Reporting, rilevazione da UGOV-Pentaho cubo personale

Grafico 3 - Andamento ripartizione personale docente dell'Università degli Studi di Brescia triennio 2019-2021

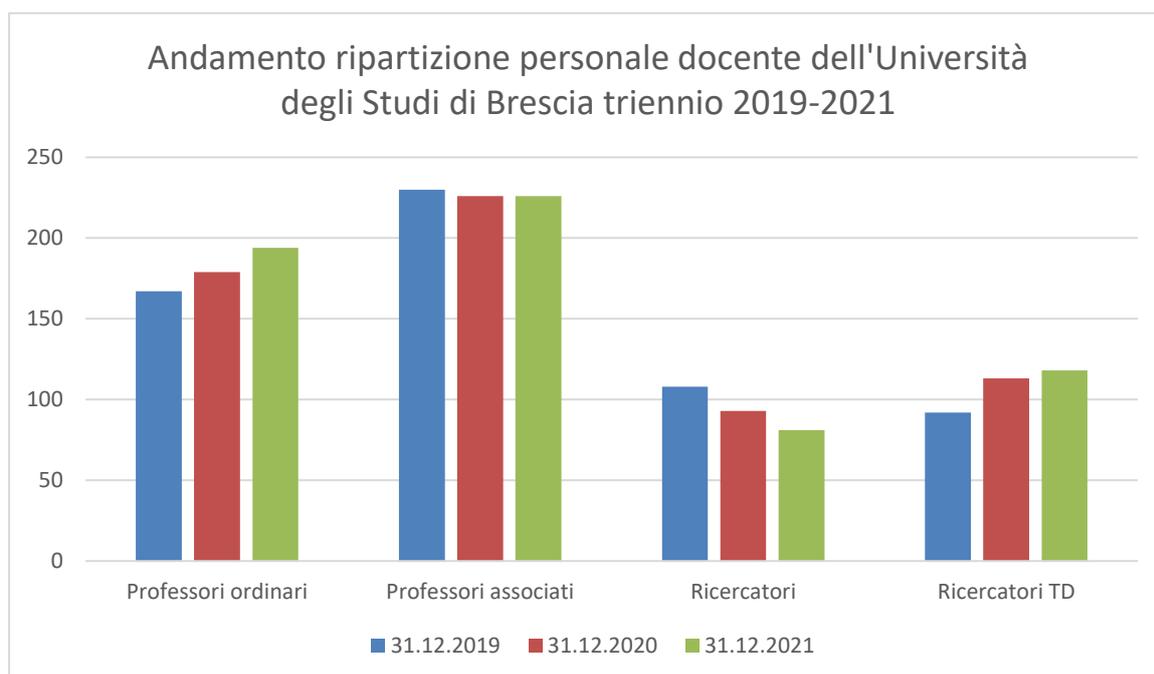


Tabella 6 - Ripartizione personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Brescia (31.12.2021)

PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO AL 31.12.2021	
Dirigenti*	4
Categoria EP	26
Categoria D	131
Categoria C	268
Categoria B	65
Collaboratori Esperti Linguistici	4
di cui tempi determinato**	12
Totale personale dirigente e tecnico-amministrativo	498

Fonte UOC Qualità, Statistiche e Reporting, rilevazione da UGOV-Pentaho cubo personale

* La voce Dirigenti non include il Direttore Generale

** Il personale a Tempo Determinato è già stato incluso nei numeri precedenti

Tabella 7 - Ripartizione personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Brescia Triennio 2019-2021

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO triennio 2019-2021			
	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Personale Tecnico Amministrativo	494	489	498
di cui Dirigenti*	3	3	4
di cui EP	26	25	26
di cui D	128	128	131
di cui C	259	258	268
di cui B	74	71	65
di cui Collaboratori Esperti Linguistici	4	4	4
di cui tempi determinato**	12	5	12

Fonte UOC Qualità, Statistiche e Reporting, rilevazione da UGOV-Pentaho cubo

* La voce Dirigenti non include il Direttore Generale

** Il personale a Tempo Determinato è già stato incluso nei numeri precedenti

Grafico 4 – Andamento ripartizione personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Brescia (triennio 2019-2021)

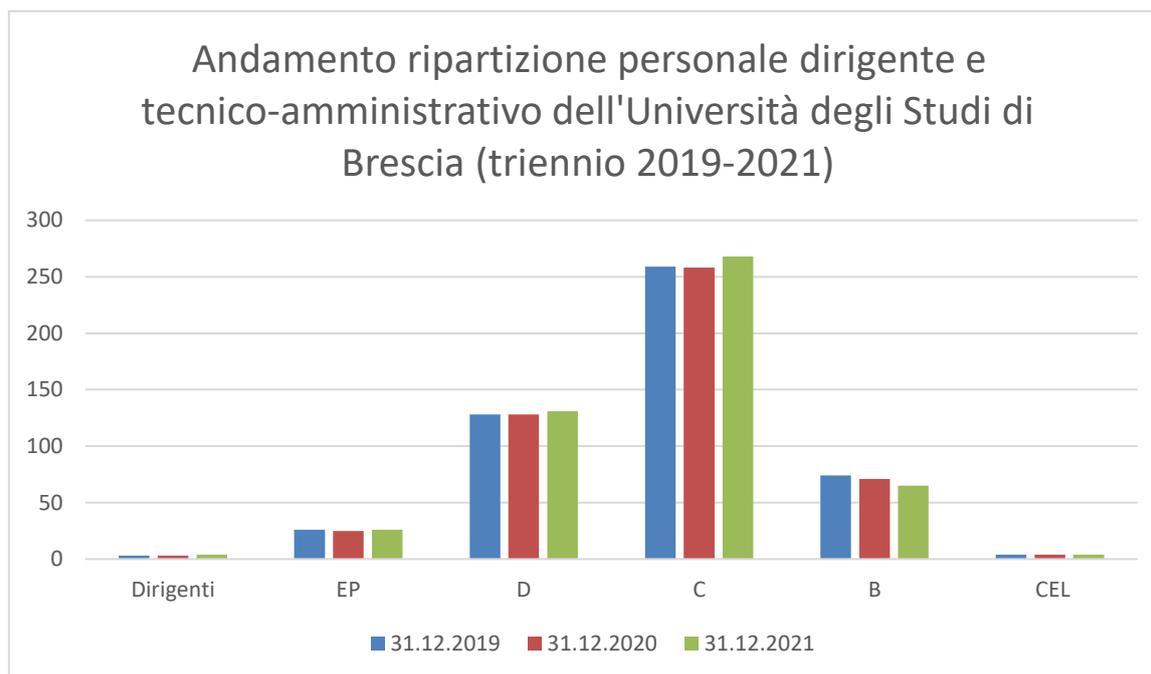


Tabella 8 - Analisi caratteristiche qualitative/quantitative del personale dirigente e tecnico-amministrativo al 31.12.2021

INDICATORI	VALORE
Età media personale (anni)	51,45 anni
Età media dei dirigenti (anni)	56 anni
% di dipendenti in possesso di laurea	43,24%
% di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente ore 25.62)	Ore 12532,9 per n. 489 partecipanti
Personale part-time	18,46%
Turnover di personale	1,08%
Spesa per formazione	Tot. 61.217,00

Risorse economico finanziarie

Il DM 09/08/2021 n.1059 delinea le disponibilità stanziare sul capitolo 1694 relative al Fondo di Finanziamento Ordinario delle Università Statali per l'anno 2021, che è destinato alla copertura delle spese di funzionamento a destinazione libera e prevede, inoltre, una serie di interventi specifici che, pur facendo parte del FFO, hanno delle destinazioni vincolate.

Nello specifico, le risorse stanziare a livello di sistema universitario sono pari a 8,325 miliardi di euro e registrano un incremento del 6,70%, pari a 525 milioni di euro rispetto allo stanziato 2020. La somma delle quote stanziare sulle voci base, premiale e perequativa, tipicamente non finalizzata a interventi specifici, registra un aumento del 5,09% assestandosi a 6,653 miliardi di euro.

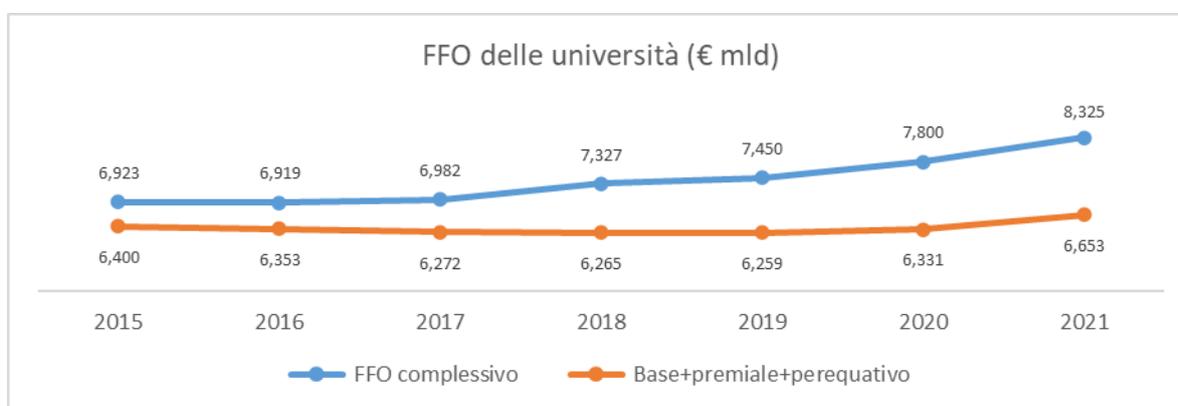
A supporto dell'aumento delle risorse sulla quota base, si rilevano due nuove componenti rispetto al 2020:

- il consolidamento delle risorse assegnate relative ai piani straordinari di reclutamento che si sono conclusi dopo almeno un quinquennio dal loro avvio (2016) per 224.907.694 euro;

- l'integrazione di 70.000.000 euro ai sensi del DL del 9 agosto 2020 n.34 recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito dalla Legge 17 luglio 2020 n.77, finalizzata a sostenere gli obiettivi generali di sviluppo delle attività di ricerca libera e di base degli Atenei.

Nel grafico sotto riportato si mostra l'andamento dello stanziamento complessivo e della quota non finalizzata del FFO dal 2015 ad oggi:

Grafico 5 – Trend FFO del sistema universitario



Il finanziamento per il nostro Ateneo nel 2021 è pari a 83.427.290 euro ed è descritto nel dettaglio dalla tabella che segue.

Tabella 9 – FFO 2021 assegnato a UniBS

	Delta 2021-2020	peso 2021 su sistema	Anno 2021	peso 2020 su sistema	Anno 2020
ATENEIO UNIBS					
TOTALE QUOTA BASE	1.782.591,00	1,03%	43.787.992,00	1,00%	42.005.401,00
TOTALE QUOTA PREMIALE	2.999.062,00	1,06%	23.621.294,00	1,06%	20.622.232,00
TOTALE PEREQUATIVO	- 709.575,00	0,15%	269.792,00	0,56%	979.367,00
Importo una tantum	- 11.497,00		24.061,00		35.558,00
PIANI STRAORDINARI DOCENTI	696.846,00	1,11%	5.250.879,00	1,12%	4.554.033,00
TOT FFO (base+premiale+perequativo+ piani straordinari)	4.757.427,00	1,02%	72.954.018,00	1,01%	68.196.591,00
No TAX AREA	266.030,00	1,02%	1.075.578,00	0,77%	809.548,00
No TAX AREA DM 234/2020	- 68.019,00	0,57%	944.481,00	0,61%	1.012.500,00
QUOTA 2019 dipartimenti eccellenza 2018-2022	-	1,18%	3.193.166,00	1,18%	3.193.166,00
Sostegno passaggio regime scatti biennali	517.347,00	1,26%	1.509.888,00	1,24%	992.541,00
Fondo Emergenze DM 294/2020 e DM 734/2021	52.809,00	1,12%	850.890,00	1,06%	798.081,00
Fondo potenziamento infrastrutture DM 81/2020	- 675.189,00				675.189,00
FFO (per confronto andamento AA prec.)	4.850.405,00	1,02%	80.528.021,00	1,02%	75.677.616,00
Altre assegnazioni	- 726.844,00		2.899.269,00		3.626.113,00
FFO Complessivo	4.123.561,00		83.427.290,00		79.303.729,00

I risultati ottenuti nella ripartizione delle risorse ministeriali sono rappresentativi delle *performance* ottenute nell'ambito dell'area della ricerca, dell'incremento del numero di studenti regolari e delle migliori valutazioni alla base delle politiche di reclutamento, all'interno della quota base e della quota premiale, infatti, vi sono voci di assegnazione la cui entità economica è direttamente correlata ad aspetti di *performance* degli atenei.

Quota base	1) Costo standard di formazione per studente in corso: <ul style="list-style-type: none"> - costo della docenza di ruolo - costo della docenza a contratto - costo dei servizi didattici - costo delle infrastrutture per la didattica - costo di altre voci di costo legate a specifici ambiti disciplinari - perequazione regionale 2) Numerosità degli studenti
Quota premiale	<ul style="list-style-type: none"> - Valutazione della qualità della ricerca - Politiche di reclutamento - Indicatori ritenuti prioritari dalla programmazione MUR

Sulla quota base del FFO l'Ateneo ha registrato un miglioramento passando da un peso sul sistema del 1,00% all'1,03% con maggiori risorse per il nostro Ateneo per 1.782.591.

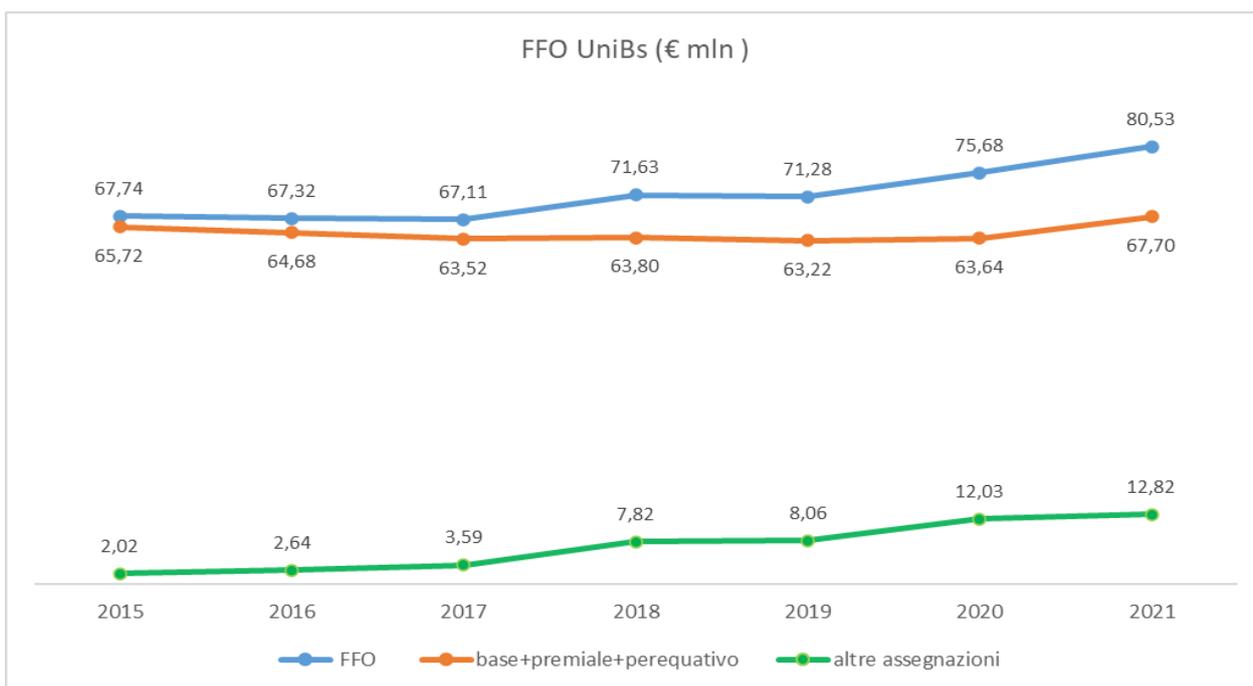
Considerando il calcolo del costo standard, risulta migliorato rispetto al 2020 il dato degli studenti regolari che è passato da 9.861 (il riferimento è l'a.a. 2018/19), con un'incidenza sul sistema universitario dello 0,97%, a 11.001 (il riferimento è l'a.a. 2019/20), pari al 1,05% del totale degli studenti regolari degli atenei italiani. Questo dato, messo in relazione con la tendenza migliorativa dell'incidenza della quota legata al costo standard su FFO a livello di sistema (passata dal 26% al 27% sulla componente base+premiabile+perequativa) ha consentito un maggiore introito di 2.771.471 euro rispetto allo scorso anno.

Sulla quota premiale, il nostro Ateneo conferma il peso sul sistema registrato lo scorso anno e, a fronte di un incremento delle risorse di sistema, realizza un maggiore contributo di quasi 3.000.000 euro. L'andamento del risultato delle politiche di reclutamento subisce una flessione passando dal 1,11% al 1,10%. La componente destinata agli obiettivi di miglioramento delle qualità del sistema universitario e alla riduzione dei divari tra le sedi universitarie dovute ai differenti fattori di contesto territoriale, collegata agli indicatori di risultato ritenuti prioritari dal MUR e riportati nel decreto ministeriale relativo alle linee generali di indirizzo della programmazione triennale delle università 2021-2023, registra un risultato migliorativo, passando da un'incidenza sul sistema dello 0,97% allo 0,99%.

Il peso complessivo dell'Ateneo sul sistema, per l'effetto di tutto quanto sopra illustrato, risulta pari a 1,02%, in miglioramento rispetto al 2020. registrando un maggior introito di circa 4.060.581 euro.

Il grafico illustra il trend del FFO di Ateneo nel tempo.

Grafico 6 – Trend FFO di UniBS



È doveroso precisare che, per omogeneità con criteri di esposizione utilizzati negli anni precedenti, il grafico che descrive l'andamento nel tempo del FFO, considera per gli ultimi anni solo una parte delle assegnazioni, per totale di 80.528.021 euro, cui si aggiungono 554.748 euro per il fondo giovani, 1.856.196 euro per le borse di dottorato, 428.178 euro destinati all'orientamento, tutorato e azioni di recupero e inclusione, anche con riferimento agli studenti con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento, ai sensi del DM 752/2021, 60.147 per la rete GARR.

In relazione all'andamento dei proventi e dei costi di bilancio di esercizio, si riportano i seguenti dati:

- proventi operativi, con evidenza della ripartizione tra didattica, FFO e altri proventi (inclusi i contributi e proventi per la ricerca) e i costi operativi;
- costi operativi, con evidenza del dettaglio dei costi del personale, ripartiti sulle tre voci: tra docenti e ricercatori, PTA, altro personale dedicato alla ricerca e alla didattica

Tabella 10 – Proventi e Costi al 31.12.2021

Bilancio Unico d'Ateneo	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Proventi operativi	131.286.668	129.824.158	129.824.158	146.614.717	129.853.030	132.781.173	146.504.377
Proventi per la didattica	18.354.133	18.571.921	17.202.669	17.908.299	18.293.531	19.431.193	20.800.533
FFO da bilancio ¹	67.683.000	67.316.980	67.112.000	68.712.257	69.568.565	73.357.223	80.046.659
Altri proventi operativi ²	45.249.535	43.935.257	45.509.489	59.994.161	41.990.934	39.992.757	45.657.185
Costi operativi	125.287.268	125.287.071	125.428.008	141.071.176	128.300.000	125.705.113	136.037.733
Costi del personale	70.218.770	70.164.311	70.684.484	64.999.242	68.318.683	70.846.018	72.937.201
Docenti e ricercatori	45.780.185	46.322.928	46.790.720	41.068.139	44.833.804	47.447.934	48.724.740
Altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca	6.770.860	6.514.685	6.306.146	6.129.116	5.857.310	5.753.906	6.263.780
Personale Tecnico Amministrativo	17.667.727	17.326.696	17.587.618	17.801.987	17.627.569	17.644.178	17.948.681
Altri costi operativi ³	55.068.498	55.122.760	54.743.524	76.071.934	59.981.317	54.859.095	63.100.532

Fonte: Settore Risorse Economiche aggiornamento aprile 2022

1. Iscritto a bilancio in relazione alle assegnazioni ministeriali e, per le voci dedicate a finalità specifiche, riscontato in base alla validità dei progetti o secondo il criterio della commessa completata.
2. La voce include, tra gli altri, anche i proventi per la ricerca, i contributi, i proventi per la gestione diretta degli interventi per il diritto allo studio
3. La voce include i costi per la gestione corrente (beni e servizi), gli ammortamenti, gli accantonamenti, gli oneri diversi di gestione

Il grafico che segue illustra i trend dei proventi e dei costi a confronto; i successivi grafici illustrano l'andamento delle componenti principali delle sue macro-voci.

Grafico 7 – Trend proventi e costi

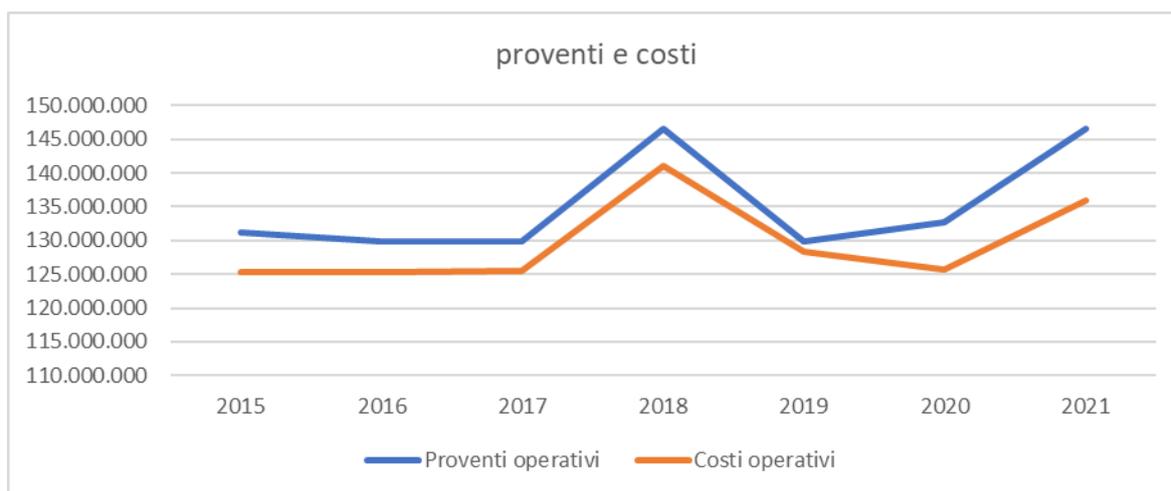


Grafico 8 – Trend dei proventi

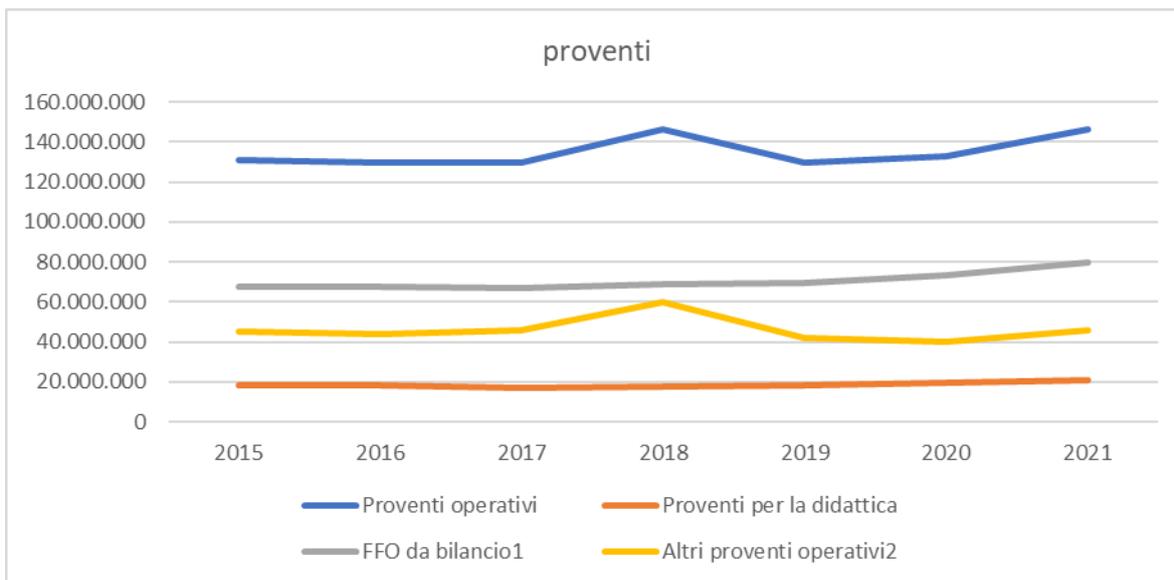


Grafico 9 – Trend dei costi

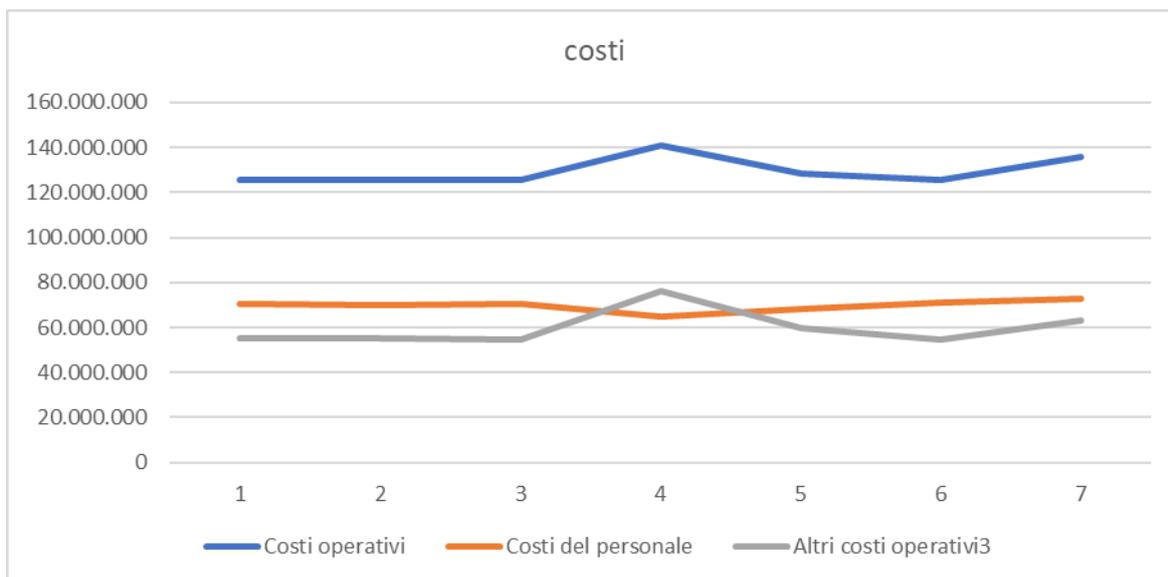
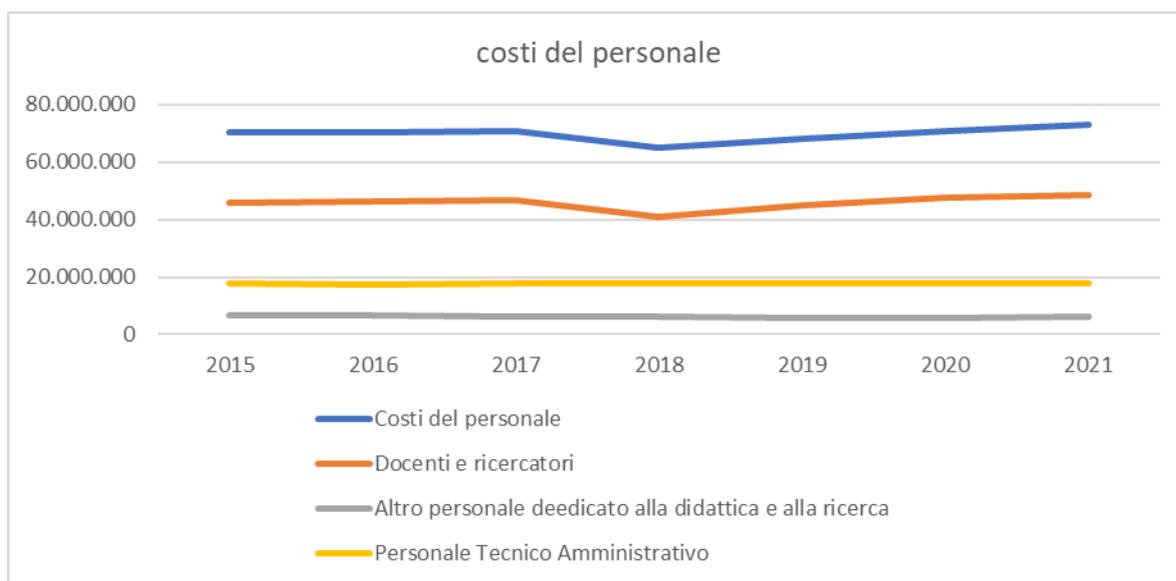


Grafico 10 – Trend dei costi del personale



Si riportano, infine, i dati sul rapporto tra contribuzione studentesca e FFO, ai sensi del DPR 306/97, e sugli indicatori di *performance* economica correlati alla sostenibilità economico finanziaria, alla copertura delle spese di personale e all'indebitamento, previsti dal D.Lgs.49/2012 e dal DM 47/2013.

Tabella 11 – Indicatori

INDICATORI	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% contribuzione studentesca su FFO	16,73%	17,59%	17,70%	17,09%	17,89%	17,24%	16,70%
Indicatore spese di personale Proper1	67,76%	66,67%	67,57%	68,24%	71,38%	70,42%	67,76%
Indicatore sostenibilità economico finanziaria Proper1	1,21	1,23	1,21	1,2	1,15	1,16	1,21
Indicatore di indebitamento Proper1	0,40%	0,38%	0,39%	0,40%	0,12%	0,11%	0,09%

Fonte: Settore Risorse Economiche aggiornamento aprile 2022

1. Fino all'anno 2020: valori banca dati PROPER aggiornati al 13.04.2022. Anno 2021: valori stimati

2.3. Organizzazione, supporto a didattica e ricerca e assessment

Organizzazione

L'assetto amministrativo, rodato, negli anni ha tenuto durante tutto il periodo pandemico evidenziando una capacità di adattamento dell'intera struttura anche in situazioni che hanno presentato un andamento ondulatorio, alternando periodi di "apertura" e di "chiusura".

Il lavoro agile, inteso come modalità ordinaria di erogazione della prestazione lavorativa, ha stimolato una pronta risposta da parte dell'organizzazione. L'introduzione dello *smart working* ha favorito il passaggio al lavoro agile della quasi totalità del personale, che ha saputo garantire il corretto svolgimento della prestazione lavorativa senza alcun ritardo o criticità.

Durante il secondo semestre del 2021 si è lavorato sull'assetto organizzativo dell'Amministrazione al fine di rendere più funzionale la struttura alla luce di alcune criticità emerse. Tale ricognizione ha trovato attuazione con la Disposizione del Direttore Generale 7 gennaio 2021, n. 19, con avvio della nuova articolazione dal 1 febbraio 2022. A partire da aprile 2021, in concomitanza con gli incontri presso i dipartimenti, si è proceduto all'analisi dell'organizzazione volta alla semplificazione dei processi, nell'ottica di una qualificazione delle strutture, che si è esplicitata in particolare:

- con la conferma della certificazione dei processi secondo la norma Uni EN ISO;
- con la firma della disposizione n 19, prot. n. 4729 del 17 gennaio 2022, con oggetto "Atto ricognitivo sull'assetto organizzativo". La disposizione è stata posticipata a gennaio in accordo con le strutture.

Tale disposizione ha introdotto, fra l'altro, il concetto di dipendenza funzionale e ha portato ad un rafforzamento dell'attività dei Dipartimenti oltre ad una importante razionalizzazione delle strutture alla diretta dipendenza del DG.

In particolare, sono state istituite ai fini amministrativi l'UOCC Servizi amministrativi e tecnici DEM, che afferisce al Dipartimento di Economia e Management, e l'UOC Servizi amministrativi DIGI afferente al Dipartimento di Giurisprudenza.

Alcune strutture in staff al Direttore Generale sono state raggruppate nel servizio Affari Istituzionali e Legali, alleggerendo la struttura del Direttore Generale in un'ottica di maggiore funzionalità.

Il Settore Risorse Economiche, anche grazie all'esperimento del concorso per la posizione di dirigente a tempo determinato, è stato rivisto nella sua organizzazione, così come il Servizio ICT, con particolare riferimento alle figure degli ASIL.

Si è lavorato sulla costituzione dello "spirito di squadra" avviando processi di rilettura dei processi. Con disposizione 29 luglio 2021, n. 393, è stato emanato l'Avviso pubblico per l'affidamento di n. 2 incarichi di prestazione d'opera di natura occasionale per lo svolgimento di procedure di gara per l'acquisizione di beni e servizi presso l'Università degli Studi di Brescia. L'incarico consiste nella predisposizione di atti di gara relativi alle procedure sottosoglia e sopra soglia.

Le figure si stanno occupando principalmente del supporto ai dipartimenti nelle attività di acquisto, facendo da collegamento con il settore Acquisti ed Edilizia, al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia delle procedure e di assicurare una maggiore trasparenza nel processo. Due studentesse di Ingegneria dell'Università degli studi di Brescia assistono ai lavori al fine di predisporre un elaborato per la tesi di laurea triennale.

Nel mese di maggio 2021 è stata indetta la selezione pubblica che ha portato, a partire dal mese di novembre 2021, all'assunzione di n. 1 Tecnologo a tempo determinato presso l'Università degli Studi di Brescia con (disposizione 2 aprile 2021, n. 505). La figura del Tecnologo, prevista dalla Legge 240/2010, svolge in particolare compiti di alto contenuto tecnico e professionale in funzione dello svolgimento delle attività di ricerca dell'Ateneo nell'ambito delle direttive impartite dal responsabile della ricerca o dal responsabile della struttura. Egli svolge, altresì, quelle attività di natura amministrativa strettamente connesse alla gestione dei progetti o delle piattaforme di ricerca.

Il tecnologo è stato da subito impiegato in Ateneo per sviluppare e implementare le attività di promozione e di raccolta di fondi di ricerca competitiva oltre ad alcuni aspetti di promozione sul versante internazionale (manager della ricerca).

Si sta inoltre occupando attivamente delle attività legate ai bandi pubblicati dal MUR per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per l'anno 2022.

Dalla graduatoria per l'assunzione di 1 unità di personale EP per esigenze di consulenza giuridica e supporto agli Organi, nel mese di settembre 2021 sono state avviate le procedure per l'assunzione (dal 1 febbraio 2022) di uno *Specialist* Legale, inserito all'interno del Servizio Ricerca e Innovazione. La nuova figura si preoccupa di approfondire e studiare le tematiche legali connesse con la partecipazione ai progetti di ricerca nazionali ed internazionali e, soprattutto, ai bandi pubblicati dal MUR per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR); in particolare, garantisce supporto per la valutazione di profili giuridici, per la predisposizione della documentazione amministrativa e per la definizione dei rapporti contrattuali con gli altri enti partner della ricerca.

La nuova professionalità, inoltre, rende consulenza ed assistenza alla neonata Fondazione EULO per gli aspetti legali di specifico interesse.

A fine ottobre sono state avviate le procedure concorsuali per la sostituzione del Responsabile del Servizio Risorse Umane di cat. EP. La procedura si è conclusa a marzo 2022, il nuovo responsabile potrà essere nominato al termine dell'aspettativa del precedente, che ha lasciato il ruolo per impiego presso altro Ateneo.

Si è proseguito nell'interlocuzione e la sinergia con il territorio rafforzando le collaborazioni su ambiti di interesse comune e istituzionalizzando la partecipazione alle attività degli ordini professionali, di Enti e di altre organizzazioni rappresentative delle imprese mediante Tavoli di lavoro e consultazioni.

Nel primo semestre del 2021 è avvenuto il restyling del sito di Ateneo (in gestione a Cineca) e della sezione Amministrazione Trasparente (in gestione a ISWEB). Il 14 maggio 2021 è stato reso pubblico, in occasione dell'imminente visita del Presidente della Repubblica invitato per l'inaugurazione dell'Anno Accademico 2021/2022.

In una situazione che vede, nell'ultimo trimestre del 2021, l'avvio di una evoluzione organizzativa, si segnala comunque la necessità di reclutare nuove risorse con lo scopo di arrivare a un rapporto 1:1 tra Personale Tecnico Amministrativo e Personale Docente.

Si ritiene inoltre di dover investire maggiormente nella formazione mirata, al fine di garantire al personale in servizio il miglioramento dell'utilizzo delle risorse informatiche in possesso dell'Ateneo.

Offerta Formativa

Si è provveduto a implementare nuove metodologie didattiche già introdotte nel 2020 a causa dell'epidemia e rese necessarie dal protrarsi dello stato di emergenza. La didattica è stata erogata principalmente in modalità mista nel corso dell'anno, con conseguente

potenziamento degli allestimenti informatici nelle aule necessari per assicurare la teledidattica senza criticità, consentendo nel contempo agli studenti di seguire le attività in presenza laddove possibile nel rispetto delle disposizioni in vigore.

Si è registrato un incremento del numero complessivo degli iscritti ai corsi di studio di I e II livello, nonostante il protrarsi dell'emergenza pandemica.

I laureati hanno manifestato soddisfazione per il loro Corso di Studio in linea con le medie.

L'analisi degli indicatori occupazionali dei laureati colloca l'Ateneo a livelli molto elevati e superiori alle medie, in aumento per l'area Tecnologica e stabile per l'area Umanistica.

I Dottorati risultano più attrattivi per i laureati magistrali di altri Atenei rispetto alle medie degli altri Atenei considerati.

Come emerge dalla Relazione annuale del PQA relativa all'anno 2021 e dagli indicatori della SMA di Ateneo, tenuto conto che tali indicatori fanno riferimento al triennio 2018-2020 si conferma il quadro complessivo di una Università che mostra:

- le immatricolazioni evidenziano ancora forte territorialità e bassa attrattività;
- indicatori di regolarità e produttività degli studi mediamente peggiorati, probabilmente anche a causa della pandemia, con la stessa tendenza ma una maggiore tenuta rispetto agli altri atenei considerati;
- indicatore del numero di studenti dei CdLM provenienti da altri Atenei in crescita, in linea con l'obiettivo prefissato;
- indicatori di internazionalizzazione di studenti e laureati che confermano la minore propensione alla mobilità rispetto alle medie degli altri atenei considerati;
- indicatori di soddisfazione dei laureati per il loro corso di studi in miglioramento e in linea con le medie degli altri atenei considerati;
- indicatori occupazionali dei laureati a tutti i livelli molto elevati e migliori rispetto alle medie degli altri atenei considerati;
- indicatore del numero di corsi di dottorato di Ateneo che si avvicina progressivamente alla media di area geografica, che pure cresce;
- indicatore di reclutamento del personale docente e ricercatore non già in servizio presso l'Ateneo aumentato progressivamente dal 2015 e nel 2020, superando di 10 punti le percentuali di Area e Nazionale;
- indicatori di sostenibilità economico-finanziaria e di indebitamento positivi. Risulta in crescita il costo del personale a seguito della ripartenza delle assunzioni. Grazie al previsto significativo aumento delle entrate, si prevede che anche l'indicatore relativo al personale rimanga in un'area di positività.

Alcune criticità sono rappresentate dal numero di CFU acquisiti su alcuni corsi di studio, un alto rapporto studenti/docenti per l'Area Umanistico-Sociale e per i livelli di internazionalizzazione di studenti e laureati che rimangono bassi, seppure con segnali di miglioramento.

Ricerca

Nel 2021 si è effettuato il consolidamento della ricerca interdisciplinare tra la macroarea di medicina e quella di ingegneria per la realizzazione del laboratorio di Informatica e Tecnologie Mediche cofinanziato dalla Regione Lombardia. Consolidamento che è risultato essenziale per la elaborazione dei progetti per la partecipazione ai bandi PNRR.

La ripartizione dei ricercatori a tempo determinato di tipo B si è svolta secondo gli stessi criteri di ripartizione utilizzati dal Ministero per l'assegnazione dei posti agli Atenei.

La ripartizione degli assegni di ricerca si è svolta secondo criteri incentivanti e di merito.

La ripartizione delle risorse per i dottorati si è svolta secondo meccanismi incentivanti basati sul cofinanziamento di borse dall'esterno; quella per gli assegni di ricerca e per il reclutamento si è svolta secondo i parametri incentivanti di ripartizione ministeriale.

Novità del 2021 è l'inserimento delle figure dei tecnologi a tempo determinato, previsti ai sensi dell'art. 24-bis della legge 30 dicembre 2010, n. 240, aventi l'obiettivo di garantire supporto tecnico e amministrativo alle attività di ricerca e della internazionalizzazione dell'Ateneo. A novembre 2021 è stato reclutato un Tecnologo della ricerca per sviluppare e implementare le attività di promozione e di raccolta di fondi di ricerca competitiva oltre ad alcuni aspetti di promozione sul versante internazionale (manager della ricerca).

Si è inoltre proceduto all'assunzione di 22 ricercatori aggiuntivi finanziati a seguito delle risorse assegnate con DM 1062/2021 e al finanziamento di 30 borse di dottorato aggiuntive grazie alle risorse assegnate con DM 1061/2021.

È stato adottato il sistema Scival Elsevier, piattaforma integrata modulare per l'analisi dei risultati della ricerca a partire dai dati della produzione scientifica e delle potenzialità.

Grazie anche ai fondi assegnati con DM 737/2021 si è provveduto all'ammodernamento delle attrezzature scientifiche e informatiche per la ricerca.

E' stato utilizzato il supporto CRUI-UNIBAS per la scelta ottimale dei prodotti da conferire nella VQR.

Si è predisposta la modulistica standard per la presentazione dei progetti di ricerca e la gestione dei diritti di proprietà intellettuale.

Nel corso del 2021 è avvenuto il superamento con esito positivo di alcuni Audit esterni su progetti di ricerca UE e nazionali. Sono state depositate 4 domande di brevetto internazionale (*PCT – Patent Cooperation Treaty*), 1 europeo e una nazionalizzazione in 4 Paesi europei

Sono state svolte Azioni di informazione/diffusione propedeutiche al PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – *Next Generation EU*, in vista della partecipazione ai Bandi relativi.

Restano ancora da segnalare alcune criticità nella scarsità di risorse per finanziare la ricerca di base e nella scarsità di interazione con il mercato per le attività di valorizzazione della ricerca.

Personale, Formazione e Welfare

Si è consolidata e perfezionata la capacità sia del personale dirigente e t.a. sia del personale docente di svolgere la prestazione in modalità 'lavoro agile' già sperimentata a decorrere dall'anno 2020, con un rafforzamento e incremento delle competenze informatiche.

Ai fini della valorizzazione del Personale, nel corso del 2021 si è conclusa la tornata delle progressioni economiche orizzontali (PEO) per le categorie B-C-D, in conseguenza della quale è stato disposto il passaggio di posizione economica per 103 dipendenti (15 di cat. B, 59 di cat. C e 29 di cat. D). Si è svolta la seconda tornata per il personale di categoria EP, che ha visto il passaggio di n. 6 dipendenti, e, a completamento della tornata, è previsto per il 2022 l'emanazione del terzo e ultimo bando.

La percentuale di reclutamento di ricercatori è in aumento, anche in considerazione delle risorse straordinarie assegnate all'Ateneo.

Sono state confermate le politiche di welfare aziendale per attutire l'esiguità delle risorse sul trattamento accessorio, attraverso la concessione di Benefit al personale.

Si è provveduto al mantenimento della formazione erogata al personale mediante la piattaforma di e learning, modalità che consente un notevole risparmio di tempo ed energie e permette pertanto la massima fruizione da parte pressoché di tutto il personale coinvolto.

E' stato effettuato un incremento del fondo per il trattamento accessorio con risorse variabili, nei limiti consentiti dalla legislazione vigente, utilizzando i risparmi derivanti dall'utilizzo del fondo per il pagamento del lavoro straordinario, gli *hoverheads* previsti dai progetti comunitari, i proventi derivati dall'introduzione di un contributo per la partecipazione alle procedure selettive.

È stata confermata la destinazione di quote delle risorse di cui al salario accessorio all'iniziativa legata al 'Premio innovazione' per il medesimo importo di € 10.000, come l'anno precedente, in modo da correlare in modo più incisivo la premialità al merito.

In merito alla sostituzione dei dipendenti in uscita (per pensionamenti e altre ragioni) si sono poste le basi per redigere, il piano triennale dei fabbisogni del personale che valorizzi l'aspetto qualitativo dell'attività svolta e tenga conto dei nuovi profili profesisoni e delle nuove competenze.

Le azioni poste in essere nel 21, anche con un significativo cambiamento dei criteri adottati per il reclutamento, dovranno necessariamente portare a colmare il gap tra unità di personale t.a. e di personale docente con lo scopo di arrivare ad ottenere un rapporto 1:1.

Risorse economico finanziarie

Si è assistito al consolidarsi della metodologia della programmazione economico finanziaria correlata al ciclo della *performance*, mediante il coinvolgimento dei

Dipartimenti nella definizione di propri obiettivi coerenti con quelli del Piano strategico di Ateneo e del Dipartimento di afferenza, prevedendo l'assegnazione di risorse ulteriori per la realizzazione di progetti correlati alla realizzazione dei predetti obiettivi.

La ripartizione delle risorse del budget si è svolta applicando a cascata i parametri di assegnazione del FFO. Sono stati utilizzati i due principali parametri ministeriali: gli esiti della VQR, e il peso del costo standard per studente del dipartimento, sulla base delle classi di laurea, sul quale incide il numero degli 'studenti regolari' (studenti iscritti nella durata legale del corso e al primo successivo). L'applicazione di questi parametri rende manifesto l'apporto fornito da ogni Dipartimento, con le rispettive prestazioni, ai risultati complessivi conseguiti dall'Ateneo sulla didattica e sulla ricerca. Ogni dipartimento ha così un'evidenza di quanto ha concorso, in termini percentuali, alla *performance* della ricerca (VQR) e della didattica (studenti regolari) dell'Ateneo. Questa stretta correlazione tra risultati conseguiti dal singolo Dipartimento e risorse ottenute in fase di ripartizione ha lo scopo di innescare e incentivare un processo di progressivo miglioramento delle prestazioni delle strutture.

Il Fondo di finanziamento ordinario nel suo complesso è aumentato e con esso è aumentata la destinazione delle quote finalizzate. Questo aspetto, oltre a ridurre l'autonomia finanziaria dell'Ateneo, introduce a livello organizzativo una fonte di criticità: l'assegnazione di risorse finalizzate attiva meccanismi di accountability, i quali, a loro volta, richiedono l'impiego di personale preposto a tale attività, in un sistema dove le risorse di personale tecnico amministrativo sono sottodimensionate.

Gli obblighi di contenimento della spesa pubblica introdotti dalla Legge 27 dicembre 2019, n. 160, limitano in sede di bilancio di previsione la possibilità di programmazione e la rinviando durante l'esercizio, dopo aver accertato i maggiori ricavi del bilancio dell'esercizio precedente in relazione a quelli dell'esercizio 2018.

L'Ateneo, e tutto il sistema universitario, è limitato nella possibilità di legare i risultati delle *performance* a meccanismi incentivanti per il personale. I Fondi dei salari accessori sono limitati dalle norme di contenimento di finanza pubblica e non sono adeguati alla dotazione di personale dell'Ateneo.

3. Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi

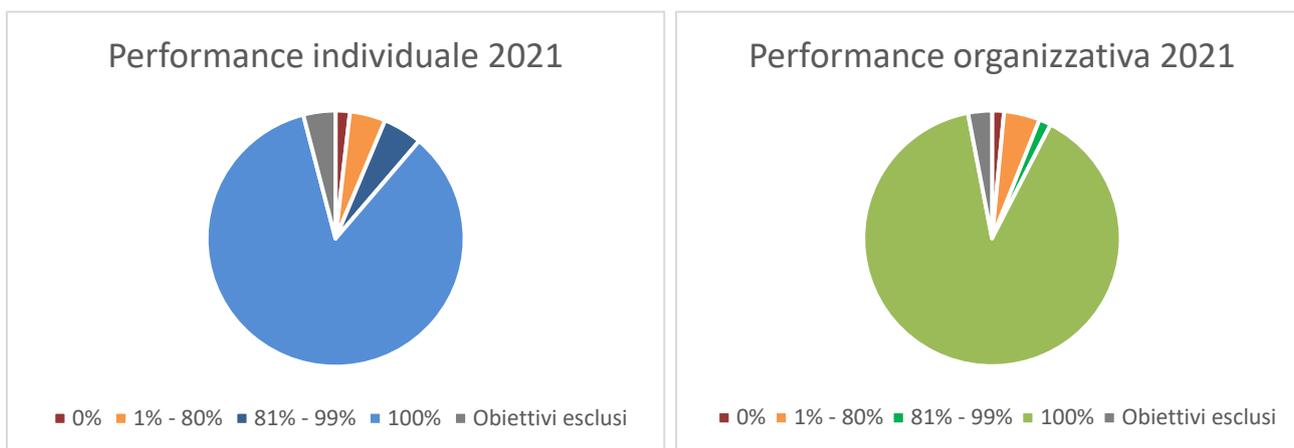
3.1 I risultati raggiunti – Piano strategico

Per il 2021 sono stati assegnati complessivamente 356 obiettivi, di cui 223 di *performance* individuale (P.I.) e 133 di *performance* organizzativa (P.O.). Nonostante alcune difficoltà legate al perdurare della situazione pandemica il grado di conseguimento degli obiettivi è stato buono e superiore rispetto all'anno precedente, quando il 10% circa degli obiettivi non era stato raggiunto (percentuale di raggiungimento pari a 0). Nel 2021 invece questi obiettivi rappresentano il 2% circa degli obiettivi sia di *performance* organizzativa che di *performance* individuale. Hanno avuto un raggiungimento parziale (conseguimento inferiore all'80%) il 4% degli obiettivi individuali e il 5% degli obiettivi organizzativi; mentre sono stati quasi completamente raggiunti (conseguimento superiore all'80%) il 5% degli obiettivi di P.I. e il 2% degli obiettivi di P.O. La grande maggioranza degli obiettivi ha invece trovato pieno conseguimento (l'85% degli obiettivi di P.I. e l'89% degli obiettivi di P.O.). Vi è infine una piccola percentuale di obiettivi (il 4% degli obiettivi di P.I. e il 3% degli obiettivi di P.O.), che sono stati esclusi dalla valutazione in quanto non è stato possibile realizzarli per cause esterne indipendenti dagli uffici coinvolti.

Tabella 12 – Analisi obiettivi di Performance

Tipo Obiettivi	Percentuale di raggiungimento al 31.12.2021	Numero obiettivi	Percentuale sul Totale Obiettivi P.I. / P.O.
Performance individuale (P.I.)	0%	4	2%
	1% - 80%	10	4%
	81% - 99%	11	5%
	100%	189	85%
	Obiettivi esclusi	9	4%
Totale obiettivi <i>performance</i> individuale		223	100%
Performance organizzativa (P.O.)	0%	2	2%
	1% - 80%	6	5%
	81% - 99%	2	2%
	100%	119	89%
	Obiettivi esclusi	4	3%
Totale obiettivi <i>performance</i> organizzativa		133	100%
Totale complessivo obiettivi 2021		356	

Grafico 11 – Raggiungimento obiettivi di performance individuale e organizzativa



Un elenco completo degli obiettivi e del loro grado di raggiungimento è allegato alla presente relazione (All. 1).

Gli obiettivi sono stati monitorati durante l'anno, in particolare nel periodo di aprile per i soli obiettivi in scadenza entro quel periodo, al 30/09/2021 tramite monitoraggio su tutti gli uffici (prot. 122882 del 24/09/2021), il cui esito è stato reso disponibile anche al Nucleo di Valutazione in qualità OIV nella seduta del 10/11/2021 ed infine è stato monitorato il grado di raggiungimento al 31/12/2021 (prot. 46554 del 03/02/2022), anche ai fini delle valutazioni effettuate entro il 01/04/2022. Per gli obiettivi conclusi è stato inoltre chiesto ai responsabili di indicare la relativa evidenza documentale. Tali evidenze sono state messe a disposizione della Direzione generale e dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Alcuni obiettivi sono stati modificati ad inizio anno (cinque), tra febbraio e marzo, tramite l'approvazione della Dirigenza e alcuni obiettivi aggiuntivi sono stati assegnati in corso d'anno e approvati in sede di monitoraggio in itinere (quattro), come indicato nell'elenco allegato.

Tra gli obiettivi che sono stati assegnati a tutte le strutture si ricorda in particolare l'attività legata al ciclo di gestione del rischio corruttivo (mappatura dei processi, valutazione e trattamento del rischio), svolta all'inizio del 2021 e confluita nella mappatura dei processi a rischio e nel prospetto di valutazione del rischio allegati al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021/2023.

Un'altra attività che ha coinvolto un numero rilevante di strutture è consistita nell'aggiornamento del Manuale delle procedure, pubblicato la prima volta nel 2018 e aggiornato in alcune sue sezioni. Il lavoro ha dato luogo alla pubblicazione delle schede aggiornate nella Intranet di Ateneo, a disposizione degli uffici.

Si ricorda inoltre l'obiettivo di Miglioramento dei servizi – grado di soddisfazione dell'utenza, con target il raggiungimento della soglia di sufficienza (3,5 su una scala da 1 a 6, dove 6 indica la completa soddisfazione).

Per misurare questo obiettivo ci si è avvalsi della rilevazione sui servizi amministrativi effettuata sugli studenti dei corsi di laurea triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico tramite il questionario del progetto Good Practice (GP), promosso e coordinato dal

Politecnico di Milano, cui l'ateneo è ritornato a far parte per l'indagine studenti a partire dal 2021 (rilevazione sul a.a. 2020/21). Il progetto GP coinvolge oltre quaranta Atenei italiani e si propone di raccogliere ed elaborare informazioni economiche e non economiche al fine di migliorare l'efficienza dei servizi amministrativi. I risultati delle rilevazioni di customer *satisfaction* potranno quindi essere utilizzati in futuro non soltanto per confronti temporali, ma anche per confronti interuniversitari. In precedenza, l'ateneo erogava autonomamente il questionario sui servizi amministrativi agli studenti, rendendo possibili confronti temporali interni. Tali indagini sono state rese disponibili come di consueto anche alle Commissioni paritetiche docenti-studenti e ai responsabili dei Gruppi di Riesame dei Corsi di studio, previsti dal Sistema AVA, affinché possano prenderne visione e commentarli nell'ambito della attività di monitoraggio dei Corsi di studio.

Per la rilevazione sul personale accademico e sul personale tecnico-amministrativo è stata invece condotta una indagine ad hoc, mirata alle unità organizzative portatrici dell'obiettivo, con una domanda di soddisfazione complessiva con scala da 1 (completamente insoddisfatto/a) a 6 (completamente soddisfatto/a). In caso di risposta negativa è stato indagato l'aspetto alla base dell'insoddisfazione, distinguendo tra aspetti di efficacia, di efficienza e di relazione. Inoltre, è stata data la possibilità di indicare ulteriori ambiti e ulteriori commenti in campi liberi aggiuntivi. Dal 2022 anche le indagini sul personale tecnico-amministrativo e docente rientreranno nel progetto *Good Practice* (rilevazione sull'anno solare 2021).

Tutte le strutture hanno ottenuto complessivamente un livello di soddisfazione pari almeno al target prefissato. Le indagini sono state pubblicate sul portale di Amministrazione Trasparente e ne è stato dato avviso a tutta la comunità universitaria. Inoltre, ai responsabili sono state inviate le indagini complete di commenti a testo libero, dai quali è possibile trarre ulteriori elementi ai fini del miglioramento continuo.

La tabella che segue illustra in modo schematico l'andamento degli indicatori di Piano Strategico di Ateneo dall'a.a. 2017/18 (a.s. 2017) all'a.a. 2020/21 (a.s. 2020). La data di aggiornamento della tabella è il 31/12/2021. I primi tre indicatori dell'area Didattica segnalano un peggioramento rispetto ai relativi target; gli indicatori dell'area Ricerca, ad eccezione dell'indicatore 8, evidenziano un miglioramento rispetto ai target; i cinque indicatori dell'area Terza Missione mostrano un miglioramento, per due di questi causato almeno in parte dalla situazione pandemica; i 3 indicatori dell'area Servizi Strumentali sono in miglioramento rispetto ai target.

OBIETTIVI STRATEGICI al 31.12.2021

Area	ID	Linea strategica	Obiettivo	Indicatore	Target	a.s. 2017 o a.a. 2017/18	a.s. 2018 o a.a. 2018/19	a.s. 2019 o a.a. 2019/20	a.s. 2020 o a.a. 2020/21
Didattica	1	Regolarità degli studi	Aumento acquisizione CFU	Proporzione di studenti iscritti entro la durata normale del corso che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'anno solare	> media triennio precedente	52,7% (5487/10408)	53,4% (5604/10504)	55,1% (6188/11222)	50,2% (5895/11747)
	2	Percorsi e insegnamenti	Incremento numero studenti che avviano la carriera nell' a.a. di riferimento	Variazione rispetto all'a.a. precedente del numero di studenti che avviano la carriera nell'a.a. di riferimento	>= media triennio precedente + 5%	2,78% (3881-3776)/3776	4,23% (4045-3881)/3.881	14,26% (4622-4045)/4045	1,43% (4688-4622)/4622
	3	Internazionalizzazione della didattica	Incremento dei CFU acquisiti all'estero dagli studenti regolari nell'a.a. di riferimento	Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti (entro la durata normale del corso)	> media triennio precedente	12,8% (4827/377.854)	10,9% (4253/389331)	10,6% (4522,50/425650)	8,3% (3395,5/407589)
	4	Visibilità e attrattività dall'estero	Incremento studenti immatricolati con titolo di studio estero	Proporzione studenti immatricolati al 1° anno L, LCU e LM (lauree triennali, a ciclo unico e magistrali) con titolo di studio estero	>= media triennio precedente + 10%	21,59% (84/3891)	23,73% (96/4045)	32,67% (151/4622)	26,24% (123/4688)
Ricerca	5	Qualità e produttività della ricerca	Rafforzamento dei percorsi avviati di monitoraggio e riconoscimento della produzione scientifica	Numero di prodotti rilevanti/docente	>= media triennio precedente	3,32 (1841/555)	3,61 (2081/576)	3,98 (2376/597)	4,94 (3018/611)
	6	Qualità e produttività della ricerca	Politiche di reclutamento	Numero di prodotti rilevanti/docente in mobilità	>= media triennio precedente	3,70 (248/67)	3,64 (266/73)	4,82 (429/89)	5,57 (384/69)
	7	Attrazione di risorse esterne per la ricerca	Attività internazionale	Percentuale di pubblicazioni con autori di sedi straniere	>= media triennio precedente	20,66% (435/2106)	20,43% (459/2247)	19,46% (457/2348)	24,99% (609/2437)
	8	Attrazione di risorse esterne per la ricerca	Sostegno dell'attività dei docenti nel reperimento di fondi su bandi competitivi	Finanziamento da bandi competitivi/anno	>= media triennio precedente	7.450.262,52 €	4.405.159,90 €	6.588.340,00 €	5.460.620,00 €
	9	Dottorati di ricerca	Sostegno e sviluppo di cooperazioni con imprese, enti e istituzioni	Numero di borse esterne o forme di finanziamento equivalente inserite a bando	>= media triennio precedente + 10%	15	15	33	29
Terza Missione	10	Scuola di Alta formazione	Promozione dell'incremento dei Corsi di master/perfezionamento della SMAE	Numero di Corsi di master/perfezionamento attivi	>= media triennio precedente + 10%	11	7	18	15
	11	Terza missione	Promozione attività di terza missione	Numero di iniziative di terza missione (ulteriori rispetto a quelle già esplicitate, es SMAE)	>= media triennio precedente + 20%	57	81	80	95
	12	Sviluppo sostenibile	Attuazione Piano per lo Sviluppo Sostenibile dell'Ateneo	Consumi energetici normalizzati (tep/m3)	- 10% nel 2019 - 20% nel 2020 - 30% nel 2021	0,0055	0,0054	0,0054	0,0042
	13	Sviluppo sostenibile	Attuazione Piano per lo Sviluppo Sostenibile dell'Ateneo	Emissioni correlate ai consumi energetici elettrici e termici (ton CO2eq)	- 10% nel 2019 - 20% nel 2020 - 30% nel 2021	8.603,62	8.566,87	8.206,10	6.335,23
	14	Sviluppo sostenibile	Attuazione Piano per lo Sviluppo Sostenibile dell'Ateneo	Percentuale di raccolta differenziata RSU	+ 10% nel 2019 + 20% nel 2020 + 30% nel 2021	20%	60%	N.D.	76,83%
Servizi strumentali	15	Misure anticorruzione	Presidio della Legalità	Numero di eventi corruttivi	0	0	0	0	0
	16	Misure anticorruzione	Presidio della Trasparenza	Rispetto obblighi di pubblicazione	>= media triennio precedente	91%	91%	76%	99%
	17	Sostenibilità economico-finanziaria	Equilibrio finanziario ISEF	Indicatore sostenibilità economico finanziaria di cui al DM 47/2013	> 1	1,21%	1,20%	1,15%	1,16%

3.2. Valutazione della performance individuale

3.2.1 Valutazione del Direttore Generale

La valutazione dell'attività svolta dal Direttore Generale, secondo quanto previsto dall'art.7, c.15 dello Statuto e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, prevede i seguenti passaggi:

- relazione del Direttore Generale al Rettore sull'attività svolta in corso d'anno
- proposta di valutazione del Rettore al Presidente del Nucleo di Valutazione
- parere del Nucleo di Valutazione
- delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore e su parere del NdV.

Nel 2020 l'incarico di Direttore Generale è stato svolto dalla dott.ssa Monica Bonfardini, in qualità di Direttore Generale facente funzioni dal 1 gennaio al 14 marzo 2021 e dalla dott.ssa Loredana Luzzi dal 15 marzo al 31 dicembre 2021.

La valutazione delle attività, per l'anno 2021, della dott.ssa Monica Bonfardini, in qualità di Direttore Generale f.f., è stata sottoposta dal Rettore al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 aprile 2022, previo parere del Nucleo di Valutazione. Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la valutazione proposta dal Rettore e ha autorizzato, a favore del Direttore Generale f.f., la liquidazione della retribuzione di risultato nella misura pari al 20% del trattamento economico complessivo, corrispondente a 2/12 più 14 giorni dell'importo annuo lordo.

La valutazione delle attività, per l'anno 2021, della dott.ssa Loredana Luzzi è stata sottoposta dal Rettore al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 aprile 2022, previo parere del Nucleo di Valutazione. Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la valutazione proposta dal Rettore e ha autorizzato, a favore del Direttore Generale, la liquidazione della retribuzione di risultato nella misura pari al 20% del trattamento economico complessivo, corrispondente a 9/12 più 17 giorni dell'importo annuo lordo.

3.2.2. Valutazione dei Dirigenti

La valutazione dell'attività svolta da parte dei tre dirigenti è stata condotta dal Direttore Generale, sulla base degli obiettivi prestazionali e comportamentali, secondo i processi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* in vigore per l'anno 2020.

Con riferimento al contratto individuale di lavoro sottoscritto e in coerenza con il ciclo della *performance*, sono state prodotte dai dirigenti le previste relazioni sull'attività svolta nel 2021.

Secondo quanto previsto dalla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 181 del 18.07.2019, relativa alla graduazione delle posizioni dirigenziali ai sensi dell'art. 48 del CCNL 8 luglio 2019 per il personale dirigente dell'Area dell'Istruzione e della ricerca, è stata definita la seguente valutazione:

- **per il Dirigente del “Settore Acquisti Edilizia”,**
una valutazione corrispondente a 99,60/100. La valutazione ha riguardato l'intero arco dell'anno 2021.
- **per il Dirigente del “Settore Didattica, Ricerca e Impegno nel Territorio””,**
una valutazione corrispondente a 100/100. La valutazione ha riguardato esclusivamente il periodo 15/03/2021 – 31/12/2021, in quanto alla dirigente è stato affidato l'incarico di Direttore Generale facente funzioni a decorrere dal 23/10/2020, fino al 14/03/2021.

3.2.3. Valutazione del Personale T.A.

Il Direttore Generale titolare ai sensi dell'articolo 8 dello Statuto “*della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo*”, gestisce il sistema di valutazione della *performance* individuale del PTA, attraverso i Responsabili dei Settori, Servizi, UOCC, UOC e UOS.

Il processo di valutazione è orientato al riconoscimento del merito e, quindi, alle differenziazioni di giudizio e prevede garanzie finalizzate alla tutela del personale in caso di giudizi non condivisi. Il Direttore Generale sovrintende il processo al fine di garantire un'uniformità nel metodo di valutazione e di giudizio. Qualora si ravvisino sensibili difformità nei processi di valutazione si apre un'interlocuzione con il Responsabile della valutazione per accedere ad una soluzione equilibrata e condivisa. Nel caso del personale afferente ai servizi dipartimentali, se alla dipendenza gerarchica amministrativa si affianca un rapporto funzionale al Direttore della Struttura dipartimentale o di altra struttura, la valutazione viene sottoposta preventivamente al Direttore del Dipartimento, per acquisirne il parere. Per il personale tecnico, si acquisisce il parere del Responsabile del Laboratorio.

Nel corso del 2021 è stato aggiornato il processo di valutazione della *performance* individuale e organizzativa secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* presentato agli Organi il 25 gennaio 2022, dopo il parere positivo del Nucleo di Valutazione. Verrà applicato per il processo di valutazione relativo all'anno 2022.

Tutte le valutazioni per il 2021 sono state inserite in applicativo e l'erogazione della premialità è prevista nel bimestre estivo, subordinata alla validazione della Relazione da parte del Nucleo. La lettura complessiva delle valutazioni espresse fornisce un dato generalmente positivo.

La tabella allegata (All. 1) riporta i livelli di conseguimento degli obiettivi per i responsabili di Posizione Organizzativa.

Segue la rappresentazione quantitativa delle principali dinamiche.

Il dato di sintesi consolidatosi nel triennio sugli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione tra amministrazione e dipartimenti si presenta come segue:

Tabella 13 – Obiettivi individuali – Planning

Obiettivi individuali - Planning									
Anno	Responsabili con obiettivi	N. Ob.	A	I	S	I/S	T/A	A/S	I/T
2018	76	199*	//	//	//	//	//	//	//
2019	76	200	35.5%	22.5%	18.5%	//	23.5%	//	//
2020	72	179	57%	19%	12%	8%	4%	//	//
2021	79	220	39.0%	18.4%	23.3%	//	13.0%	0.9%	1.3%

* Nel 2018 sugli obiettivi assegnati non è stata attribuita la tipologia.

Legenda tipologie obiettivi: AM = Amministrativo; I = Innovativo; S = Strategico; T/A= Trasparenza e Anticorruzione.

Tabella 14 – Obiettivi individuali – Dati di chiusura

Obiettivi individuali – Dati di chiusura				
Anno	Responsabili con obiettivi	Tot Ob.vi	Conseguimento a fine anno	Note
2018	73	194	94%	Proseguimento nel 2019 per alcuni ob.vi
2019	76	191	93%	Proseguimento nel 2020 per alcuni ob.vi
2020	71	162	77%	Alcuni obiettivi, a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19, sono stati sospesi, alcuni sono stati conseguiti solo in parte
2021	80	214	88%	3 obiettivi sono stati assegnati in corso d'anno. Proseguimento nel 2022 per alcuni ob.vi. Esclusi dalla valutazione 9 ob.vi su 223 che non raggiungibili per cause esterne.

Rispetto ai dati di planning il Numero degli obiettivi rendicontati a fine anno può non coincidere, a seguito di ridefinizioni intervenute in corso d'anno, in occasione dei monitoraggi e report intermedi. Aumentati/diminuiti i Responsabili con obiettivi a causa delle riorganizzazioni avvenute.

Tabella 15 – Dati valutazione Responsabili P.O. – 2019-2021

Valutazioni Resp. P.O.	2019		2020		2021	
	N.	%	N.	%	N.	%
Range / N. valutati	80		77		79	
100-90	75	94%	74	96%	71	90%
89-80	5	6%	3	4%	7	9%
			100%		100%	99%
79-70	0		0		1	1%
< 70	0		0			

Nel 2021 il numero di responsabili valutati sulle competenze è diverso da quello di chiusura degli obiettivi, a causa di trasferimenti, pensionamenti e nuovi incarichi.

✓ per il personale di categoria B, C, D, senza responsabilità di posizione

✓ Tabella 16 – Dati valutazione B-C-D senza P.O. – 2019-2021

Valutazioni B-C-D SENZA P.O.	2019		2020		2021		
	Range / N. valutati	N.	%	N.	%	N	%
		410		406		415	
100-96		74	18%	120	29,6%	118	28,43%
95-91		190	46%	156	38,4%	166	40%
90-81		125	30%	113	27,8%	114	27,47%
			94%		95,8%		95,90%
80-71		19	5%	14	3,4%	14	3,37%
70-60		2	1%	1	0,2%	2	0,48%
< 60		0	0	2	0,5%	1	0,24%

È escluso il personale non valutato per assenze tutelate e/o in aspettativa per l'intero anno e il personale convenzionato con il SSN valutato dagli Spedali Civili di Brescia.

Con riferimento alle procedure di conciliazione si rendicontano le seguenti situazioni:

Tabella 17 – Procedure di conciliazione – 2019-2021

anno	PTA valutato	Colloqui di II istanza	Categoria
2019	494	2	C-EP
2020	483	3	B-C
2021	494	4	C-EP

In alcuni casi, anche in assenza di formale richiesta di colloquio di II[^] istanza, il responsabile di Servizio si è reso disponibile ad un momento di confronto sulle valutazioni espresse dai propri responsabili di secondo livello sugli addetti.

4. Il processo di redazione della Relazione sulla Performance

4.1. Fasi, soggetti e tempi

Il presente documento è stato redatto dal Direttore Generale con il supporto della sua UOC Segreteria del Direttore Generale, tenuto conto della normativa vigente in materia e delle circolari dell'ANVUR nonché delle osservazioni del Nucleo di Valutazione contenute nella Sezione II: Valutazione della *performance* della Relazione annuale 2020.

Le strutture dell'Amministrazione hanno monitorato l'andamento degli obiettivi strategici, presentati nel Piano Integrato 2020-2022, che hanno concorso all'attuazione delle linee di indirizzo politico, fornendo supporto per la definizione dei target raggiunti rispetto a quelli prefissati.

Entrando nel dettaglio dell'iter seguito, la redazione della Relazione si svolge secondo le seguenti fasi e con il concorso dei soggetti di seguito indicati.

1. Si procede all'analisi delle osservazioni espresse dal Nucleo di Valutazione in occasione della Relazione Annuale 2021 sul Sistema AVA – Sezione II: Valutazione della *Performance* e del in occasione della validazione della Relazione *Performance* 2020 al fine di recepire le raccomandazioni dell'Organo nella Relazione 2021.
2. La Segreteria del Direttore Generale chiede ai Responsabili dei Servizi le informazioni necessarie alla stesura della Relazione. In particolare è stato coinvolto il Servizio Risorse Umane, per quanto concerne le informazioni di carattere generale e la rendicontazione della *Performance* individuale, il Settore Risorse Economiche, per le rilevazioni a carattere economico finanziario, anticorruzione e trasparenza, il Servizio Diritto allo Studio e Post laurea e il Servizio Didattica, Internazionalizzazione e Segreteria studenti per i dati presenti nelle Banche Dati e nel Portale dei risultati dei percorsi formativi (monitoraggio *on line* matricole, iscritti, CFU), delle attività per studenti e il post-laurea, anche il Servizio Ricerca e Trasferimento Tecnologico ha contribuito per le parti di competenza.
3. La Segreteria del Direttore Generale raccoglie i dati e le informazioni fornite dagli Uffici e predispone un primo testo.
4. Il testo finale è redatto dal Direttore Generale.
5. Il testo redatto viene condiviso con il NuV per una valutazione preliminare e in seguito presentato al Consiglio di Amministrazione.
6. Approvata dal Consiglio di Amministrazione, la Relazione viene pubblicata sul sito di Ateneo nella Sezione "Amministrazione Trasparente" e inviata all'OIV ai fini della validazione.
7. La Relazione viene pubblicata sul portale della *Performance* entro la data del 30 giugno.

4.2. Gestione del ciclo della Performance

Ai fini della gestione del Ciclo della *Performance* e della sua correlazione con il processo di valutazione, con disposizione del Dirigente del Settore Acquisizioni ed Edilizia,

del 13 ottobre 2021, n. 527, è stata autorizzata la spesa concernente la sottoscrizione dell'atto di affidamento a Cineca (n. 20132501) per l'avvio dei moduli SPRINT e HR Valutazione Prestazioni.

L'applicativo SPRINT ha come obiettivo principale l'armonizzazione del ciclo della *performance* con il processo di valutazione, creando un nesso tra gli obiettivi della *performance* e la valutazione del personale sia per gli aspetti relativi ai comportamenti, sia per gli aspetti relativi al conseguimento degli obiettivi.

Con disposizione del Direttore Generale del 03 novembre 2021, n. 568, è stato costituito il Gruppo di lavoro per l'avvio dei moduli SPRINT e HR Valutazione che fornisca adeguate indicazioni per la configurazione degli applicativi di cui sopra in conformità alle esigenze dell'Ateneo. Si sta procedendo con il caricamento in applicativo degli obiettivi di tutte le strutture. A luglio 2022 si conta di rendere fruibile SPRINT ai dipendenti titolari di posizione organizzativa in occasione del monitoraggio intermedio degli obiettivi.

La gestione del ciclo della *Performance* è stata assegnata alla UOC Controllo di gestione e *Performance* in staff al Dirigente del Settore Risorse Economiche con il supporto del personale dell'UOC Qualità, Statistiche e Reprting e del personale della UOC Segreteria del Direttore Generale.

Durante l'anno 2021, si è proceduto alla revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP). Le attività istruttorie necessarie si sono concluse a dicembre 2021 e l'adozione del SMVP da parte del Consiglio di Amministrazione è avvenuta nella seduta del 25 gennaio 2022, ottenuta l'approvazione del nucleo di valutazione (parere prot. 6996, data 21 gennaio 2021).

Sono state adottate apposite misure con l'obiettivo di calibrare non solo il contenuto/peso degli obiettivi, ma anche il metro di valutazione e i giudizi espressi al fine di allineare le valutazioni.

La revisione ha interessato inoltre l'aspetto relativo ai giudizi di valutazione, che non verranno più espressi in termini qualitativi (Non sufficiente, Sufficiente, Buono, Ottimo), ma attraverso indicatori quantitativi (Mai, 0%, Raramente, 50% - Qualche volta, 75% - Spesso, 95% - Sempre, 100%), al fine di evitare o, comunque, mitigare la disomogenea applicazione della metodologia da parte dei diversi valutatori.

Sono state delineate con più attenzione le figure professionali, con particolare riferimento ai dipendenti titolari e non di posizione organizzativa, in un'ottica di maggiore coesione e consapevolezza del personale.

Inoltre il sistema di obiettivi, definiti secondo una logica a cascading, è stato strutturato per favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti, compresi coloro che non ricoprono ruoli di responsabilità, nella mission e nel mandato dell'Ateneo e contribuisce a responsabilizzare il personale, a consolidare il senso di appartenenza e a promuovere un clima organizzativo favorevole.

A partire dal 2020/21, come già ricordato, l'Università ha aderito nuovamente, dopo un periodo di interruzione, al progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano. Al fine di giungere ad una ripartizione dei costi dei servizi è stato realizzato un lavoro di mappatura dei servizi dell'Ateneo. Si intende, per le attività individuate, non solo

promuovere il monitoraggio di un certo standard di qualità, ma anche il suo miglioramento, partendo dalle possibili criticità, anche attraverso l'individuazione di obiettivi di *performance ad hoc*.

Durante l'attento coinvolgimento e l'accompagnamento del personale titolare di posizione organizzativa nella stesura degli obiettivi si è registrato, insieme a una maggior capacità a individuare reali obiettivi di miglioramento per la strutture, ancora qualche residua difficoltà, in particolare per alcuni responsabili, connessa all'individuazione di una correlazione tra attività del singolo e *performance* dell'Ateneo. Potrebbe essere utile promuovere, a livello di singole strutture, iniziative di condivisione, in riunioni collettive, con tutti i collaboratori, volte alla partecipazione alla cultura della *performance* e alla conoscenza del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, al fine di coinvolgere tutto il personale nel miglioramento della qualità progettuale degli obiettivi.