



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Relazione sulla Performance 2022

Aprile 2023

INDICE

1. INTRODUZIONE	2
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI	4
2.1 Contesto esterno di riferimento	4
2.2 L' Amministrazione	5
2.3. Organizzazione, supporto a didattica e ricerca e assessment	20
3. VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI	27
3.1 I risultati raggiunti – Piano strategico	27
3.2 I risultati raggiunti – Performance operativa	29
4. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	34
4.1 Premessa	34
4.2 Valutazione del Direttore Generale	36
4.3 Valutazione dei Dirigenti	36
4.4 Valutazione del Personale T.A.	37
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	41
5.1 Fasi, soggetti e tempi	41
5.2 Gestione del ciclo della Performance	41

ALLEGATI:

1. CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DI STRUTTURA 2022

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...)"*.

In linea con il disposto dell'art. 6 del D.L. 80 del 2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, l'Ateneo ha adottato il primo Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2022-2024 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022. Il PIAO è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce alcuni dei documenti di programmazione che fino al 2021 le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre, tra cui i piani della Performance, dei fabbisogni di personale, delle azioni positive, del lavoro agile e della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il PIAO è stato pubblicato, come previsto dalla normativa, sul sito di Ateneo nella apposita sezione in ["Amministrazione Trasparente"](#) e sul [portale dedicato](#) del Dipartimento della Funzione pubblica.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022 è stato adottato con Delibera del CDA del 25 gennaio 2022 e successivamente aggiornato con Delibera del CDA del 28 aprile 2022, previo conseguimento del parere vincolante del Nucleo di Valutazione.

In allegato al PIAO è stato pubblicato il Piano degli obiettivi organizzativi assegnati alle strutture per l'anno 2022. Nella formulazione degli obiettivi di struttura si è tenuto conto delle linee strategiche illustrate nel Piano strategico di Ateneo 2020-2022 e delle Linee generali d'indirizzo della programmazione triennale del sistema universitario per il triennio 2021-2023 stabilite con Decreto MUR n.289 del 2021, nel rispetto delle quali l'Ateneo ha presentato, nel mese di luglio 2021, il proprio programma (PRO3) per il triennio 2021-2023.

La presente Relazione illustra i principali dati di sintesi sulla performance di Ateneo e lo stato di attuazione degli obiettivi di performance Strategica e Organizzativa.

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 2023.

La relazione, come strumento di *accountability* attraverso il quale l'Ateneo può rendicontare le proprie azioni e decisioni per i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati, è stata redatta in parallelo con la relazione di accompagnamento al Bilancio Unico d'Ateneo dell'esercizio 2022, approvato dal CdA in data 18 aprile 2023, in quanto entrambi i documenti, pur nel rispetto di differenti criteri, regole e schemi di formulazione, hanno la stessa finalità di rendicontare con trasparenza i risultati dell'attività svolta nell'ambito di quel processo di responsabilizzazione e orientamento delle azioni del singolo al raggiungimento delle più alte prestazioni dell'Ateneo nel suo complesso. La misura degli obiettivi raggiunti è indice di performance delle funzioni istituzionali e strumentali. Il bilancio di Ateneo rende conto dell'impiego delle risorse e del grado di finalizzazione delle stesse al raggiungimento degli obiettivi strategici.

La Relazione Annuale del PQA 2022, approvata dallo stesso nella seduta del 16 febbraio 2023 e presentata al Senato Accademico nella seduta del 20 febbraio 2023 riassume le attività riferite al Sistema di Assicurazione di Qualità di Ateneo e dei Dipartimenti commentandone gli esiti, segnalando criticità, e programmando le attività dell'anno successivo. Nella stessa seduta del Senato Accademico è stata presentata dal Presidente del PQA l'analisi effettuata dal gruppo di lavoro composto dal Presidente del PQA stesso, dal Direttore Generale e dai prorettori e delegati di riferimento sulla Scheda di Monitoraggio Annuale di Ateneo. La scheda riporta indicatori quantitativi dimensionali dell'Ateneo in termini di strutture (Dipartimenti), personale docente e TA, numero di studenti, numero di CdS e altri indicatori ANVUR riguardanti didattica, internazionalizzazione, ricerca, e sostenibilità economico-finanziaria. Tali indicatori, che evidenziano le

caratteristiche e le prestazioni dell'ateneo, hanno l'obiettivo anche di favorire l'attività di autovalutazione e di fornire un confronto con gli atenei della stessa Area geografica del nord ovest e nazionali, pur con il limite di aggregare corsi di studio tra loro eterogenei e contesti differenti.

Gli indicatori aggiornati al 31 dicembre 2022 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.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), strumento adottato dal Governo italiano per contrastare le ricadute negative della pandemia sul Sistema Paese trova evidenza nella performance di Ateneo attraverso l'assegnazione di obiettivi interfunzionali, trasversali all'organizzazione, valorizzando la partecipazione collaborativa delle strutture amministrative alla realizzazione dei progetti.

Nel corso del 2022, l'Università di Brescia ha partecipato a diverse proposte progettuali attinenti, in particolare, alla Missione 4 – Istruzione e ricerca a numerosi progetti, molte delle quali sono state valutate positivamente e poi finanziate.

Per quanto attiene l'attività di ricerca scientifica, l'Università di Brescia è coinvolta nei seguenti progetti PNRR:

- CENTRO NAZIONALE PER LO SVILUPPO DI TERAPIA GENICA E FARMACI CON TECNOLOGIA RNA - CN3 (Missione 4, Componente 2, Investimento 1.4) – L'Università di Brescia è parte della struttura di HUB e, inoltre, è Affiliato allo Spoke n.2 "Cancer";
- CENTRO NAZIONALE PER LA MOBILITA' SOSTENIBILE - CN4 (Missione 4, Componente 2, Investimento 1.4) – L'Università di Brescia è parte della struttura di HUB e, inoltre, è Affiliato agli Spoke n. 5) "Light Vehicle and Active Mobility", n. 7) "CCAM: Reti connesse e Smart Infrastructure", e n. 11 "Materiali innovativi e alleggerimento";
- PARTENARIATO ESTESO 11 – MADE IN ITALY CIRCOLARE E SOSTENIBILE (Missione 4, Componente 2, Investimento 1.3) – L'Università di Brescia è parte della struttura di HUB e, inoltre, è Affiliato agli Spoke n. 5) "Factories and processes for sustainability and circularity" e n. 8 "Digitally oriented factory design and management through AI and data drive approaches";
- INFRASTRUTTURA TECNOLOGICA DELL'INNOVAZIONE - Lifescience Good Healthcare Technology (LIGHT) (Missione 4, Componente 2, Investimento 3.1) – L'Università di Brescia è soggetto promotore di un partenariato pubblico privato (formalizzato mediante la prossima costituzione di una società mista) per l'ammodernamento di una infrastruttura tecnologica dell'Innovazione;
- RICERCA E SVILUPPO SULL'IDROGENO (Missione 2, Componente 3, Investimento 3.5) – L'Università di Brescia partecipa come mandante al progetto "Produzione di H2 verde da acqua di mare tramite elettrolizzatore innovativo ad alta temperatura";
- VALORIZZAZIONE E POTENZIAMENTO DELLA RICERCA BIOMEDICA (Missione 6, Componente 2, Investimento 2.1) – L'Università di Brescia è coinvolta in un progetto PNRR-MR1-2022-12376524 dal titolo Cardiac organoids towards iPSC exploitation for a novel personalized medicine approach to arrhythmogenic cardiomyopathy.

L'Università, inoltre, ha presentato 129 proposte progettuali nell'ambito del Bando PRIN PNRR delle quali 58 come capofila. Le domande sono in fase di valutazione da parte del MUR.

A valle dell'emanazione dei decreti attuativi del PNRR, il MUR ha messo a disposizione fondi per l'attivazione di borse di dottorato di ricerca con l'obiettivo di aumentare, promuovere e valorizzare l'alta formazione e la specializzazione post-laurea, innovando i percorsi di dottorato e promuovendoli anche all'interno delle amministrazioni pubbliche e nel patrimonio culturale, supportando così queste realtà verso una maggiore digitalizzazione, verso la "cultura dell'innovazione" e l'internazionalizzazione.

Tra questi, rilevano i finanziamenti per dottorati innovativi che rispondono ai fabbisogni delle imprese e promuovono l'assunzione dei ricercatori da parte di queste ultime, per dottorati di ricerca rientranti, comunque, negli

ambiti di interesse del PNRR, per dottorati per la Pubblica Amministrazione, per il patrimonio culturale e per dottorati in programmi dedicati alle transizioni digitali e ambientali.

I fondi ministeriali del D.M. 352/2022 sono assegnati alle Università in qualità di soggetti attuatori della misura di sostegno per il potenziamento delle attività di ricerca e sviluppo nelle imprese. Il sostegno si presenta sotto forma di cofinanziamento al 50% del costo triennale di una borsa di dottorato di ricerca. L'Università degli Studi di Brescia ha ricevuto l'assegnazione di fondi pari a 32 borse, attivabili grazie al contributo di imprese partner. L'obiettivo è potenziare le competenze di alto profilo, in modo particolare nelle aree delle tecnologie abilitanti, attraverso l'istituzione di borse di dottorato con il contributo e il coinvolgimento diretto delle imprese.

In riferimento al sostegno agli studenti, il PNRR ha stanziato fondi significativi, fino al 2026, per l'erogazione di borse di studio finalizzate a fronteggiare l'incremento delle domande, anche a causa della crisi economica e sociale. Il nostro Ateneo beneficia di questa assegnazione, cogliendo l'opportunità di aumentare l'importo delle borse di studio ed estendere le stesse a una quota più ampia di iscritti.

Il PNRR sostiene, inoltre, i progetti di Ateneo dedicati all'edilizia universitaria per la creazione e la assegnazione di posti letto aggiuntivi per gli studenti. Al fine di perseguire gli obiettivi individuati nella comunicazione della Commissione europea dell'11 dicembre 2019 sul Green Deal europeo, sono promossi prioritariamente la ristrutturazione, la trasformazione, anche attraverso interventi di demolizione e ricostruzione, e l'acquisto di strutture ed immobili esistenti con la finalità di perseguire elevati standard ambientali nella costruzione e nella gestione degli interventi.

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

2.1 Contesto esterno di riferimento

Il territorio locale

Nella classifica generale della 33esima edizione della storica [indagine sulla Qualità della vita del Sole 24 Ore](#), che dà una fotografia dell'intero Paese, la Provincia Brescia nel 2022 si colloca al 22esimo posto assoluto, perdendo una posizione rispetto al 2021.

L'indagine analizza 90 indicatori. Tra gli indicatori i più performanti hanno riguardato: ricchezza e consumi (+ 14 ↑), ambiente e servizi (+ 16 ↑), Cultura e tempo libero (+ 16 ↑), spicca in Ambiente e servizi la voce "illuminazione pubblica sostenibile" che vede Brescia al 1° posto (2020).

Analizzando nel dettaglio alcune voci relative a Brescia e provincia, è evidente come a fare la differenza per quest'anno siano, per la voce ricchezza e consumi, l'assorbimento del settore residenziale (2° posto) con il 93% dei mq compravenduti su mq offerti sul mercato, Pagamenti delle fatture oltre trenta giorni (5° posto) con un 4% di fatture pagate ai fornitori dopo i 30 giorni, anche il numero di start up innovative vede una variazione in crescita dal 2021 del 21,5%.

Per quanto riguarda la voce ambiente e servizi, maggior incremento si registra per le voci relative ai sotto-indicatori Giovani (9° posto) e Piste ciclabili (10° posto), oltre al 1° posto per l'illuminazione pubblica sostenibile. Per l'indicatore relativo a cultura e il tempo libero a troviamo al 2° posto la partecipazione elettorale, con un 73% sul totale degli elettori e con un 32% di amministratori comunali al di sotto dei 40 anni (16esimo posto) sempre fanalino di coda è il sotto indicatore relativo alle librerie (102esimo posto), seppure con il recupero di una posizione rispetto al 2021. Tra gli

indicatori che scendono, per la voce affari e lavoro pesano la qualità dell'aria (103esimo posto) con perdita di 3 posizioni dal 2021.

La provincia di Brescia si colloca invece in 43esima posizione, su 107 province, nella classifica generale relativa all'indice di criminalità, piazzandosi seconda in classifica per la numerosità di delitti informatici.¹

Come è noto, nel 2023 Brescia sta vivendo l'evento [Bergamo e Brescia Capitale Italiana della Cultura](#). Le due città in sinergia hanno individuato e sviluppato un progetto attingendo da una comune linfa culturale. Bergamo Brescia Capitale Italiana della Cultura 2023 è la testimonianza di una possibile rinascita attraverso la scelta consapevole della cultura, come elemento centrale per la formazione civile, la creazione delle competenze, il lavoro e la tenuta sociale ed economica.

L'Università degli Studi di Brescia

Nella classifica [QS World University Rankings 2023](#), sono 41 le migliori università d'Italia tra le prime 1.418. Tra queste [l'Università degli Studi di Brescia](#) si colloca al 27° posto.

Nella [classifica Censis](#) degli Atenei Statali di medie dimensioni (da 10.000 a 20.000 iscritti) UniBs si posiziona 7° su 16 università. L'Ateneo si distingue principalmente per gli ottimi risultati raggiunti in tema di occupabilità: tra gli atenei di medie dimensioni, la nostra università si colloca al primo posto per il tasso di occupazione dei laureati. Oltre l'86% dei laureati magistrali a ciclo unico trova un'occupazione entro un anno dal conseguimento del titolo; tale percentuale aumenta al 91,7% per i laureati magistrali biennali (Fonte: XXIV Indagine Almaurea).

[The World University Rankings](#) (2023) *and by subject*: nell'ultima edizione del *ranking*, pubblicata a ottobre 2022, UNIBS si è confermata nella fascia 351-400 tra oltre 2.300 università partecipanti e 1.799 classificate.

Il nostro ateneo si è distinto principalmente per l'elevato numero di citazioni delle pubblicazioni scientifiche dei suoi ricercatori (UNIBS è 87a mondo per citazioni, in costante miglioramento).

Considerando le università italiane, il nostro Ateneo è 12° (su 55 classificati).

UNIBS si posiziona inoltre tra i primi 100 atenei (68°) nella Young University Rankings 2022, che valuta le Università mondiali con meno di 50 anni.

Secondo la graduatoria per aree disciplinari 2023, THE ci colloca nelle seguenti posizioni:

- clinical and health, 251-300;
- business and economy, 501-600;
- engineering, 601-800.

Altri *ranking* al seguente [link](#).

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.

¹ Fonte: La classifica delle province più vivibili - Qualità della vita 2022 (<https://lab24.ilssole24ore.com/qualita-della-vita/>)

La Struttura organizzativa

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), (U.O.S) Unità Organizzative Semplici e U.A.F.S. (Unità di addetti con funzioni specifiche). L'articolazione delle strutture aggiornata è visualizzabile sul [sito dell'Ateneo](#).

Le strutture in staff alla Direzione Generale, i Settori e i servizi, rappresentanti alla data del 01.03.2023, sono:

3 Settori (coordinati da personale Dirigente)

- Acquisizioni ed Edilizia;
- Risorse Economiche, da cui dipendono gerarchicamente anche le amministrazioni dei dipartimenti che fanno capo a 8 Responsabili Amministrativi e che coordinano le attività amministrativo-contabili degli 8 Dipartimenti dell'Ateneo ed hanno un riporto funzionale ai Direttori di Dipartimento;
- Didattica, Ricerca e Impegno nel Territorio.

4 Servizi (coordinati da personale di cat. EP) in linea alla direzione Generale

- Affari Istituzionali e Legali
- Risorse Umane
- ICT
- Sistema Bibliotecario di Ateneo

2 Servizi (coordinati da personale di cat. EP) in linea al Settore Didattica, Ricerca e Impegno nel Territorio

- Ricerca e Innovazione
- Diritto allo Studio e Post laurea

7 Strutture in staff alla Direzione Generale:

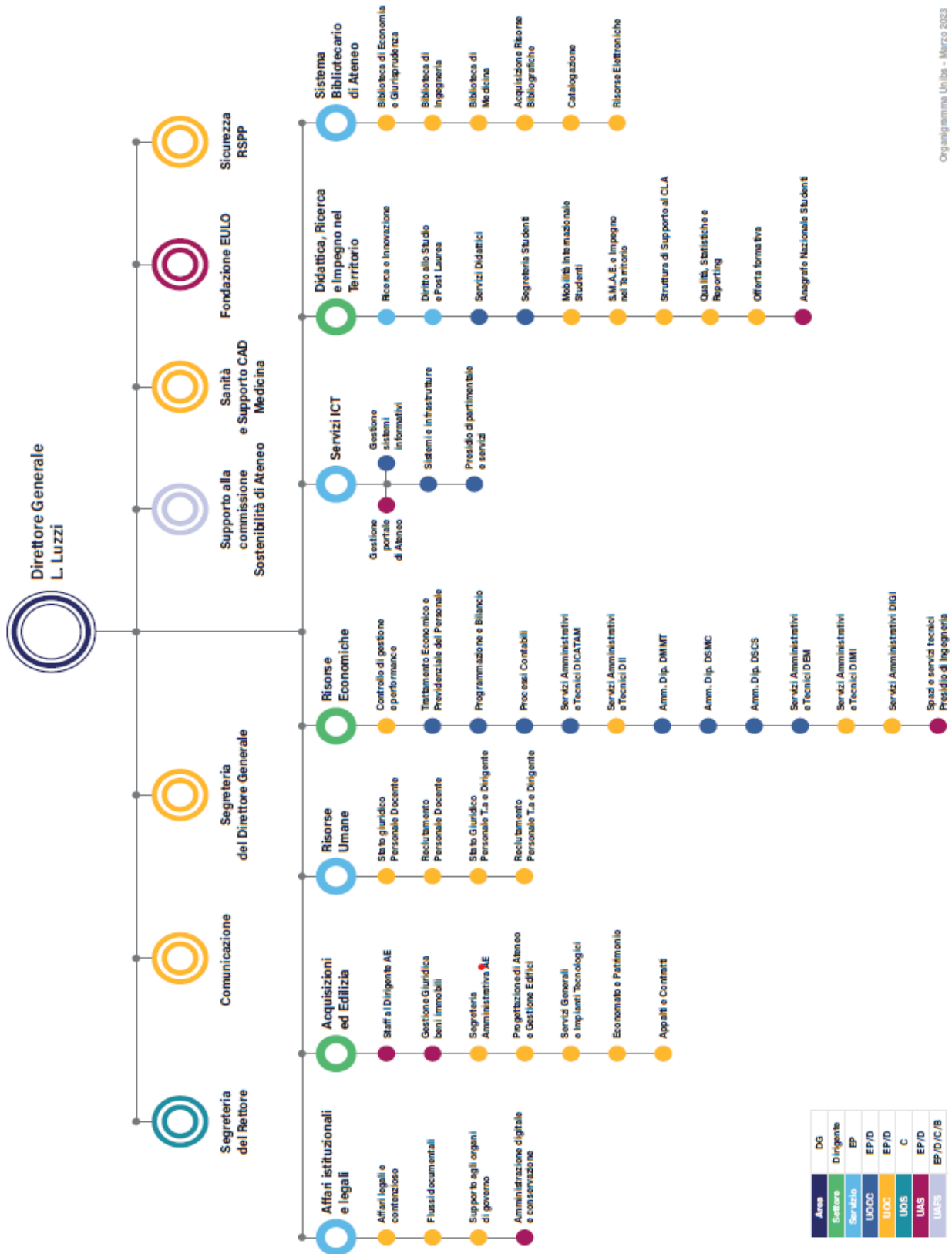
- UOC Sanità e supporto CAD Medicina
- UOC Segreteria del Direttore Generale
- UOC Sicurezza RSPP
- UOC Comunicazione
- UAFS Supporto alla commissione sostenibilità di ateneo
- UOS Segreteria Rettore (funzionalmente dipendente dal Rettore)
- UAS Fondazione EULO

Lo Statuto di Autonomia dell'Università degli Studi di Brescia, emanato con D.R. del 14 settembre 2020, n. 616, prevede la seguente articolazione degli Organi di Ateneo:

Tabella1 - Articolazione degli Organi dell'Università degli Studi di Brescia

Organi di Ateneo	Organi Ausiliari di Ateneo
Rettore	Collegio di Disciplina
Senato Accademico	Presidio di Qualità di Ateneo
Consiglio di Amministrazione	Comitato Unico di Garanzia (CUG)
Direttore Generale	Garante degli studenti
Collegio dei Revisori dei Conti	Comitato per lo Sport Universitario
Nucleo di Valutazione	Comitato Partecipativo degli Studenti
	Comitato Partecipativo del Personale Tecnico- Amministrativo

Figura 1 - Organigramma aggiornato al 01 marzo 2023



Organigramma Uniba - Marzo 2023

Area	DG
Settore	Dirigente
Servizio	EP
UOCC	EP/D
UOC	EP/D
UOS	C
UAS	EP/D
UAFS	EP/D/C/B

L'Amministrazione in cifre:

L'Ateneo è organizzato in otto 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 di 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 del Sistema Bibliotecario di Ateneo 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 opera secondo il Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) dell'Ateneo, di cui è parte integrante fin dal 2013. Nel 2018 ha ottenuto la ricertificazione di conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015 per l'erogazione dei servizi bibliotecari, riconfermata nel dicembre 2021.

Al fine di migliorare il rapporto con gli utenti e a completamento di quanto previsto dal SGQ, è stata adottata la Carta dei Servizi.

Il SBA 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.

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

Studenti

Per l'anno accademico 2022/23, alla data del 3 aprile 2023, si è registrato un numero di studenti iscritti ai corsi di laurea pari a 15.379 (comprese le matricole) e un numero di immatricolati pari a 4.749. Entrambi i valori alla data di estrazione non sono consolidati in quanto mancanti delle possibili iscrizioni condizionate ai corsi di laurea magistrale per l'area di economia e ingegneria.

Tabella 2 - Iscritti quinquennio 2018-2022 – dati rilevati il 03/04/2023

AREA	TIPO CORSO	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23*
ECONOMIA	TRIENNALI	3.021	3.250	3.417	3.658	3.687
	MAGISTRALI	515	543	634	684	634
GIURISPRUDENZA	TRIENNALI	397	421	421	455	464
	MAGISTRALI	-	-	35	45	32
	CICLO UNICO	1.149	1.141	1.105	1.031	1.024
INGEGNERIA	TRIENNALI	3.371	3.777	3.793	3.790	3.789
	MAGISTRALI	934	971	1.074	1.059	1.013
	CICLO UNICO	250	244	257	264	276
MEDICINA	TRIENNALI	2.449	2.328	2.303	2.312	2.326
	MAGISTRALI	180	200	212	223	215
	CICLO UNICO	1.745	1.784	1.781	1.853	1.919
TOTALE ISCRITTI		14.011	14.659	15.032	15.374	15.379

*dati non consolidati

Fonte: dati ANVUR fino al 2021/22, per il 2022/23 proiezione UGOV-Pentaho (datamart di Ateneo) poiché i dati ANVUR non ancora disponibili

Grafico 1 - Andamento studenti attivi dall'a.a. 2018/19 all'a.a. 2022/23

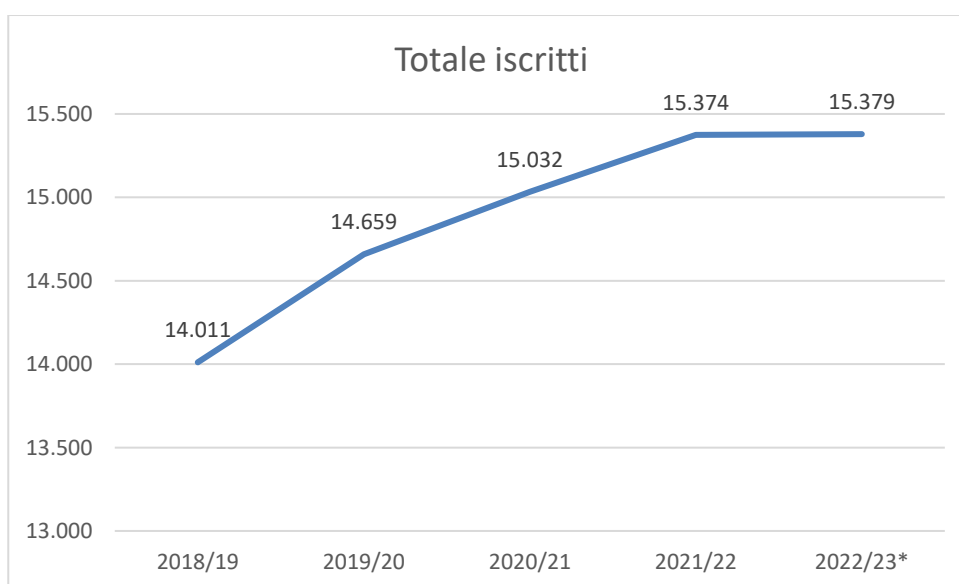


Tabella 3 - Immatricolati quinquennio 2018-2022 - dati rilevati il 03 aprile 2023

AREA	TIPO CORSO	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23*
ECONOMIA	TRIENNALI	934	1.033	1.122	1.178	1.157
	MAGISTRALI	226	239	302	270	257
GIURISPRUDENZA	TRIENNALE	111	123	137	140	161
	MAGISTRALI	-	-	36	15	13
	UNICO	203	219	208	191	235
INGEGNERIA	TRIENNALI	1.056	1.343	1.177	1.134	1.225
	MAGISTRALI	363	421	449	401	401
	CICLO UNICO	42	47	56	55	60
MEDICINA	TRIENNALI	852	783	810	836	832
	MAGISTRALI	87	101	101	108	98
	CICLO UNICO	170	277	273	300	310
TOTALE IMMATICOLATI		4.044	4.586	4.671	4.628	4.749

*dati non consolidati

Fonte: dati ANVUR fino al 2021/22, per il 2022/23 proiezione UGOV-Pentaho (datamart di Ateneo) poiché i dati ANVUR non ancora disponibili

Grafico 2 - Andamento immatricolati dall'a.a. 2018/19 all'a.a. 2022/23

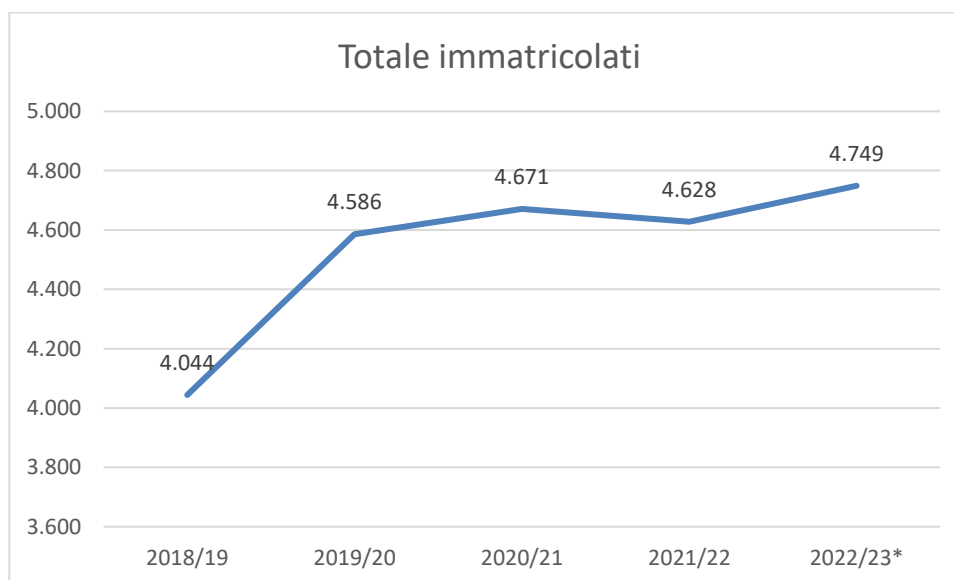


Tabella 4 - Iscritti a corsi singoli quinquennio 2018-2022 - dati rilevati il 03 aprile 2023

AREA	TIPO CORSO	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23*
ECONOMIA	SINGOLI	17	34	37	35	9
GIURISPRUDENZA	SINGOLI	0	2	4	3	2
INGEGNERIA	SINGOLI	10	27	26	15	28
MEDICINA	SINGOLI	2	1	38	2	-
	24CFU	229	128	248	185	-
	5CFU (DM108/22)					37
TOTALE ISCRITTI		258	192	353	240	76

*dati non consolidati. Le iscrizioni agli insegnamenti del 2° semestre sono consentite dal 1° gennaio 2023 al 01 aprile 2023. Fonte: estrazione UGOV-Pentaho (datamart di Ateneo)

Nel corso dell'anno solare 2022 si sono laureati 2.493 studenti (compresi i laureati negli ordinamenti di cui al DM 509/1999 e V.O.).

Offerta didattica

L'Ateneo offre 28 corsi di laurea triennale, 20 corsi di laurea magistrale, 5 magistrale a ciclo unico, 13 corsi di dottorato di ricerca e 44 scuole di specializzazione.

Nell'a.a. 2022/23 sono stati attivati i seguenti nuovi corsi di studio di II livello:

- Tecnologie per la transizione ecologica in agricoltura (LM-69) del DICATAM;
- Analytics and data science for economics and management (LM-Data) del DEM erogato interamente in lingua inglese.

È stato attivato per l'a.a. 2022/2023 il Percorso Formativo 5 CFU (40 ore) in attuazione dell'art. 18 del D.M. del 28 aprile 2022, n. 108, riservato al personale docente della scuola secondaria di primo e di secondo grado su posto comune, ai sensi dell'articolo 59, comma 9-bis, del D.L. 25 maggio 2021, n. 73, convertito nella L. 106 del 23 luglio 2022.

È previsto per l'a.a. 2023/2024 un ulteriore ampliamento dell'offerta formativa con l'attivazione di due nuovi corsi di laurea magistrale:

- 1) Ingegneria delle tecnologie per l'impresa digitale (LM-29) del DII;
- 2) Marketing per il Made in Italy (LM-77) del DEM presso la sede di Mantova;

nonché l'attivazione in Replica del corso di laurea già accreditato in Infermieristica (L/SNT1) del DSMC presso la sede di Alzano Lombardo (BG) in collaborazione con l'ASST Bergamo Est.

È inoltre prevista la modifica dell'ordinamento didattico dei seguenti corsi:

- 1) Farmacia (LM-13) del DMMT per adeguamento Tirocinio pratico valutativo (TPV);
- 2) Odontoiatria e protesi dentaria (LM-46) del DSMC per adeguamento TPV;
- 3) Sistemi agricoli sostenibili (L-25) del DICATAM;
- 4) Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate (LM-67) del DSCS che cambierà denominazione in Chinesiologia delle attività motorie preventive e adattate.

Personale

La numerosità del personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Brescia è riportata nelle tabelle che seguono.

Tabella 5 - Personale docente dell'Università degli Studi di Brescia (triennio 2020-2022)

RUOLO	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
Personale docente	611	619	655
Professori ordinari	179	194	197
Professori associati	226	226	257
Ricercatori	93	81	55
Ricercatori TD	113	118	146

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

Grafico 3 - Personale docente dell'Università degli Studi di Brescia (triennio 2020-2022)

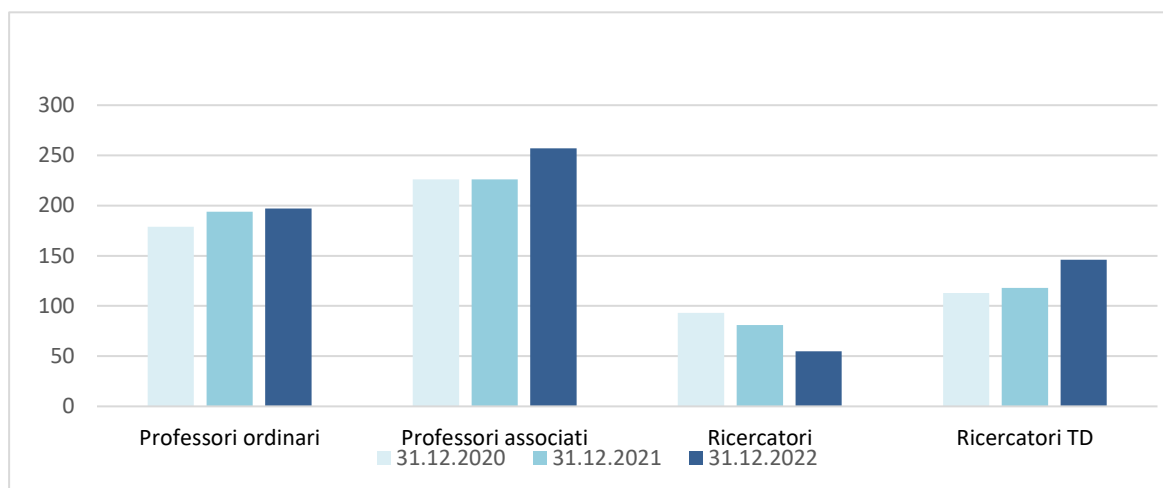


Tabella 6 - Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo dell'Università degli Studi di Brescia (triennio 2020-22)

RUOLO	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
Personale Dirigente e Tecnico Amministrativo	489	498	535
Dirigenti*	3	4	4
Cat. EP	25	26	25
Cat. D	128	131	157
Cat. C	258	268	283
Cat. B	71	65	62
Collaboratori Esperti Linguistici	4	4	4
di cui con contratto Tempo determinato**	5	12	14

* La voce Dirigenti non include il Direttore Generale

** Il personale a Tempo determinato è già stato incluso nei numeri precedenti (non comprende il Direttore Generale)

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

Grafico 4 - Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo dell'Università degli Studi di Brescia (triennio 2020-2022)

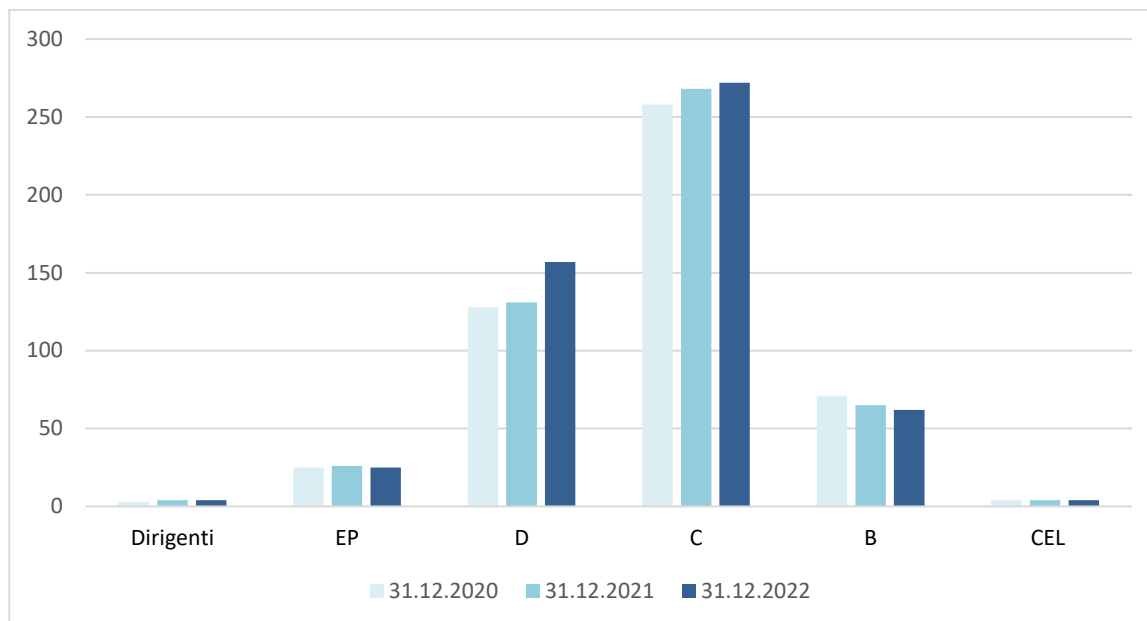


Tabella 7 - Analisi caratteristiche qualitative/quantitative del personale dirigente e tecnico-amministrativo al 31 dicembre 2022

INDICATORI	VALORE
Età media personale (anni)	50,7 anni
Età media dei dirigenti (anni)	56,5 anni
% di dipendenti in possesso di laurea	45,14%
% di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente ore 17.59)	Ore 8.761 per n. 498 partecipanti
Personale part-time	15,18%
Turnover di personale	2,80%
Spesa per formazione	Tot. 248.387 euro

Risorse economico finanziarie

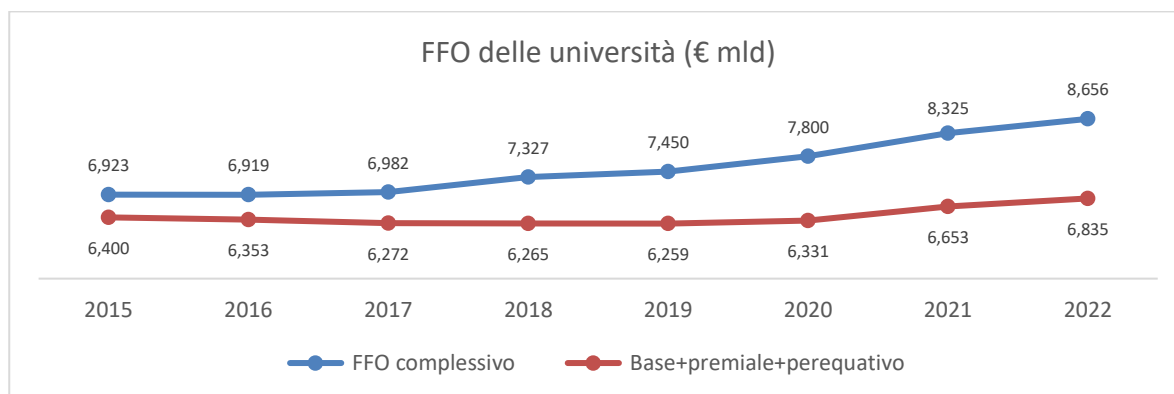
Il DM 24 giugno 2022 n.581 delinea le disponibilità stanziare sul capitolo 1694 relative al Fondo di Finanziamento Ordinario delle Università Statali per l'anno 2022, che è destinato alla copertura delle spese di funzionamento a destinazione libera e prevede, inoltre, una serie di interventi specifici che, pur facendo parte del FFO, hanno delle destinazioni vincolate.

Nello specifico, le risorse stanziare a livello di sistema universitario sono pari a 8,656 miliardi di euro e registrano un incremento del 3,96%, pari a 330 milioni di euro rispetto allo stanziato 2021. Una parte significativa di questo incremento è dovuto a specifiche disposizioni normative che hanno previsto un vincolo di destinazione per i singoli stanziamenti. Cresce, comunque, anche la parte di risorse non vincolate corrispondenti a circa l'80% dello stanziamento complessivo. La somma delle quote stanziare sulle voci base, premiale e perequativa, tipicamente non finalizzata a interventi specifici, registra un aumento del 2,74% assestandosi a 6,835 miliardi di euro.

A supporto dell'aumento delle risorse sulla quota base, è stata aumentata di ulteriori 70 milioni l'integrazione prevista 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 2022 è pari a 88.575.742 euro ed è descritto nel dettaglio dalla tabella che segue.

Tabella 8 - FFO 2022 assegnato a UniBS

	Delta 2022-2021	peso 2022 su sistema	Anno 2022	peso 2021 su sistema	Anno 2021
ATENEIO UNIBS					
TOTALE QUOTA BASE	887.506	1,03%	44.675.498	1,03%	43.787.992
TOTALE QUOTA PREMIALE	2.221.979	1,11%	25.843.273	1,06%	23.621.294
TOTALE PEREQUATIVO	142.622	0,27%	412.414	0,15%	269.792
Importo una tantum	-1.661		22.400		24.061
PIANI STRAORDINARI DOCENTI	1.192.884	1,12%	6.443.763	1,11%	5.250.879
TOT FFO (base+premiale+perequativo+ piani straordinari)	4.443.330	1,04%	77.397.348	1,02%	72.954.018
No TAX AREA	-297.467	0,74%	778.111	1,02%	1.075.578
No TAX AREA DM 234/2020	278.280	0,74%	1.222.761	0,57%	944.481

	Delta 2022-2021	peso 2022 su sistema	Anno 2022	peso 2021 su sistema	Anno 2021
QUOTA dipartimenti eccellenza 2018-2022	0	1,18%	3.193.166	1,18%	3.193.166
Sostegno passaggio regime scatti biennali	199.232	1,14%	1.709.120	1,26%	1.509.888
Fondo Emergenze DM 294/2020 e DM 734/2021	-850.890			1,12%	850.890
FFO (per confronto andamento AA prec.)	3.772.485	1,04%	84.300.506	1,02%	80.528.021
Altre assegnazioni	1.375.967		4.275.236		2.899.269
FFO Complessivo	5.148.452		88.575.742		83.427.290

I risultati ottenuti nella ripartizione delle risorse ministeriali sono rappresentativi delle performance realizzate 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 vede invariato il proprio peso sul sistema rispetto al 2021, assestandosi al 1,03%, con maggiori risorse per 887.506 euro.

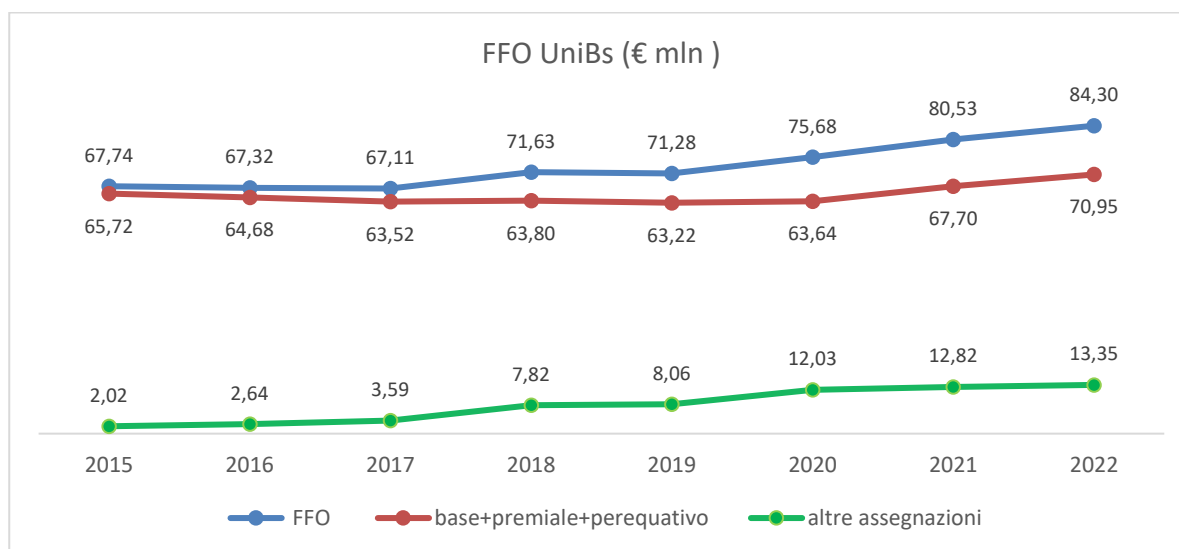
Considerando il calcolo del costo standard, risulta migliorato rispetto al 2021 il dato degli studenti regolari che è passato 11.001 (il riferimento è l'a.a. 2019/20) a 11.498 (il riferimento è l'a.a. 2020/21), conservando l'incidenza del 1,05% sul totale degli studenti regolari degli atenei italiani. 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 27% al 30% sulla componente base+premiabile+perequativa) ha consentito un maggiore introito di 2.107.405 euro rispetto allo scorso anno.

Sulla quota premiale, il nostro Ateneo migliora il peso sul sistema registrato lo scorso anno passando da un peso del 1,06% al 1,11% e, a fronte di un incremento delle risorse di sistema, realizza un maggiore contributo pari a 2.222.000 euro. L'andamento del risultato delle politiche di reclutamento migliora passando dal 1,10% al 1,18%. 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 0,99% allo 1,06%.

Il peso complessivo dell'Ateneo sul sistema, per l'effetto di tutto quanto sopra illustrato, risulta pari a 1,05%, in miglioramento rispetto al 2021. registrando un maggior introito di circa 3.770.000 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 84.300.506 euro, cui si aggiungono 553.067 euro per il fondo giovani (mobilità internazionale studenti, tutorato, classi di interesse nazionale), 1.725.909 euro per le borse di dottorato, 518,114 destinati alla valorizzazione del personale Tecnico amministrativo ai sensi dell'art.9 comma S) del Dm 581/2022, 1.264.677 per realizzazione dei programmi di Ateneo nell'ambito della programmazione triennale, 38.469 per la copertura degli oneri connessi al funzionamento delle commissioni per l'abilitazione scientifica nazionale, 175.000 per il finanziamento dell'accordo di programma per lo sviluppo del polo universitario mantovano.

In relazione all'andamento dei proventi e dei costi di bilancio di esercizio, rinviando per approfondimenti alla nota integrativa al bilancio di esercizio 2022 e alla relazione sulla gestione, 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 9 - Proventi e Costi al 31 dicembre 2022

Bilancio Unico d'Ateneo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Proventi operativi	129.824.158	129.824.158	146.614.717	129.853.030	132.781.173	146.504.377	164.514.546
Proventi per la didattica	18.571.921	17.202.669	17.908.299	18.293.531	19.431.193	20.800.533	29.906.809
FFO da bilancio ¹	67.316.980	67.112.000	68.712.257	69.568.565	73.357.223	80.046.659	87.495.810
Altri proventi operativi ²	43.935.257	45.509.489	59.994.161	41.990.934	39.992.757	45.657.185	47.111.928
Costi operativi	125.287.071	125.428.008	141.071.176	128.300.000	125.705.113	136.037.733	155.151.079
Costi del personale	70.164.311	70.684.484	64.999.242	68.318.683	70.846.018	72.937.201	79.010.236
Docenti e ricercatori	46.322.928	46.790.720	41.068.139	44.833.804	47.447.934	48.724.740	53.179.676
Altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca	6.514.685	6.306.146	6.129.116	5.857.310	5.753.906	6.263.780	5.848.919
Personale Tecnico Amministrativo	17.326.696	17.587.618	17.801.987	17.627.569	17.644.178	17.948.681	19.981.641

Bilancio Unico d'Ateneo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Altri costi operativi ³	55.122.760	54.743.524	76.071.934	59.981.317	54.859.095	63.100.532	76.140.843

Fonte: Settore Risorse Economiche aggiornamento aprile 2023

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

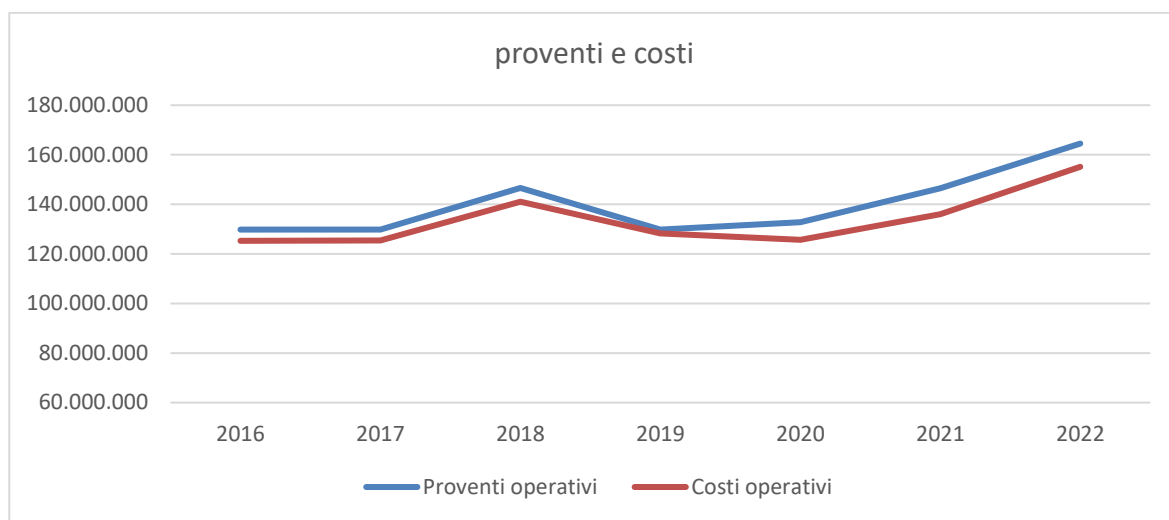


Grafico 8 - Trend dei proventi

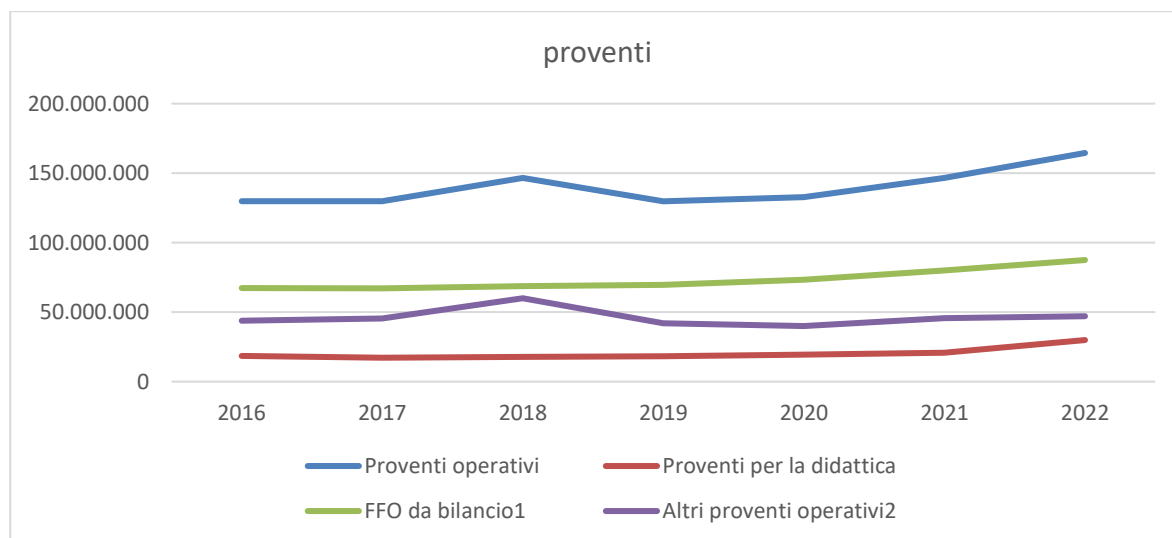
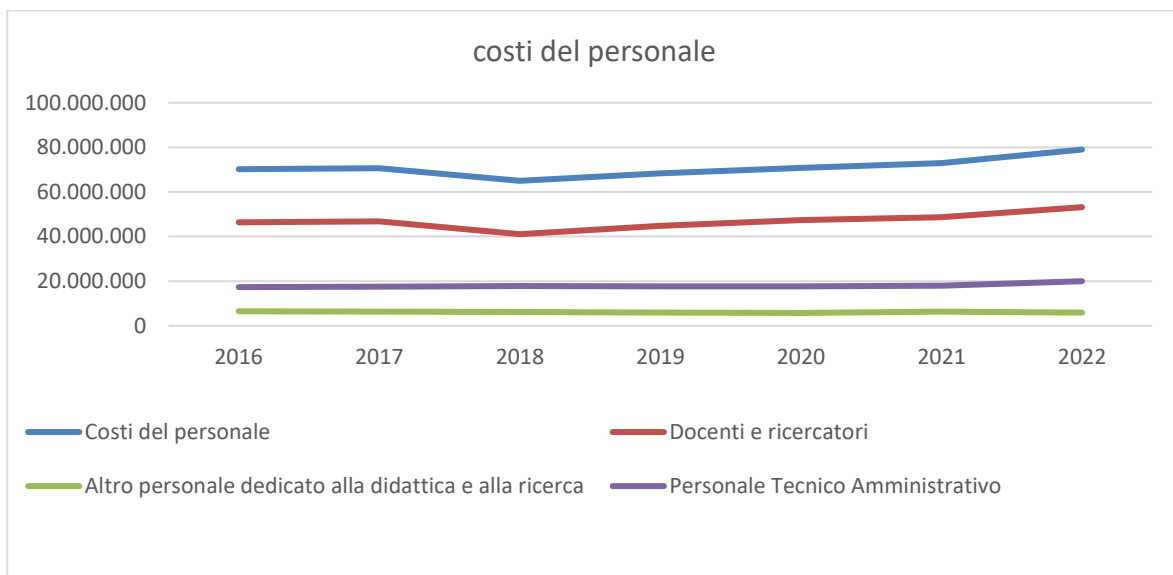


Grafico 9 - Trend dei costi



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.Lgs49/2012 e dal DM 47/2013.

Tabella 10 - Indicatori

INDICATORI	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% contribuzione studentesca su FFO	17,59%	17,70%	17,09%	17,89%	17,24%	16,70%	16,12%
Indicatore spese di personale Proper ¹	66,67%	67,57%	68,24%	71,38%	70,42%	66,41%	68,84%
Indicatore sostenibilità economico finanziaria Proper ¹	1,23	1,21	1,2	1,15	1,16	1,23	1,19
Indicatore di indebitamento Proper ¹	0,38%	0,39%	0,40%	0,12%	0,11%	0,09%	0,10%

Fonte: Settore Risorse Economiche aggiornamento aprile 2023

1. Fino all'anno 2021: valori banca dati PROPER aggiornati al 30 marzo 2023. Anno 2022: valori stimati

2.3. Organizzazione, supporto a didattica e ricerca e assessment

Organizzazione

Nel corso del 2022 le attività lavorative sono riprese a pieno regime garantendo comunque il ricorso al lavoro agile continuativo per i soggetti fragili e fino a un massimo di 2 giornate di smart working per tutto il personale.

Si conferma che il lavoro agile, nell'ambito del progetto di Ateneo che ne ha disciplinato modalità e tempi di attuazione – in attesa che la materia venga regolamentata all'interno del nuovo CCNL – è diventata una delle modalità ordinarie di svolgimento delle prestazioni lavorative.

Nel report finale del progetto Good Practices 2022, che ha raccolto i dati di diverse Università, si osserva in generale una diminuzione della media complessiva dell'impiego del lavoro agile negli anni, pur in presenza di specifica previsione e regolamentazione da parte degli Atenei, dovuta per lo più alla diminuzione di interesse da parte del personale e alla necessità di svolgere la mansione in presenza.

Presso l'Ateneo, dal 10 novembre 2022 al 30 novembre 2022 è stato somministrato a tutto il personale, con un focus sui responsabili di Struttura, un questionario realizzato per verificare il grado di soddisfazione e l'efficacia del lavoro agile. Il tasso di risposta è stato pari al 74% (387/522). In estrema sintesi si è evinto che il lavoro agile è considerato un valore per la maggior parte del personale e dei responsabili.

L'introduzione dello smart working è la sua fruizione da parte del personale ha saputo garantire nell'arco degli anni il corretto svolgimento della prestazione lavorativa senza alcun ritardo o criticità.

Con disposizione del Direttore Generale 7 gennaio 2022, n. 19, "Atto ricognitivo sull'assetto organizzativo", è stato dato avvio alla nuova articolazione organizzativa a partire dal 1° febbraio 2022.

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.

A marzo 2022 si è conclusa la procedura concorsuale per l'individuazione del nuovo responsabile, di categoria EP, del Servizio Risorse Umane, assunto dal 1° maggio 2022 e nominato a al termine dell'aspettativa del precedente, che ha lasciato il ruolo per impiego presso altro Ateneo.

Ha inoltre preso servizio la figura dello Specialist Legale, di categoria EP, presso il Servizio Ricerca e Innovazione dal 1° febbraio.

Con disposizione del Direttore Generale 31 maggio 2022, n. 365, sono stati disposti interventi organizzativi per il Servizio Risorse Umane e per il Servizio Sistema Bibliotecario di Ateneo.

Nel 2022, a seguito dell'affidamento di 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 per la predisposizione di atti di gara relativi alle procedure sottosoglia e sopra soglia, è stato dato 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.

Nel corso del 2022 sono proseguite le attività di ricerca dell'Ateneo dei tecnologi assunti a tempo determinato nell'ambito delle direttive impartite dal responsabile della ricerca o dal responsabile della struttura. Essi svolgono, inoltre, attività di natura amministrativa per sviluppare e implementare iniziative di promozione e di raccolta di fondi di ricerca competitiva oltre ad alcuni aspetti di promozione sul versante internazionale (manager della ricerca).

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

Dal 1° febbraio 2022 ha preso servizio uno Specialist Legale, personale di categoria EP, assunto per esigenze di consulenza giuridica e supporto agli Organi, inserito all'interno del Servizio Ricerca e Innovazione. La figura ha approfondito e studiato 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, ha garantito 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. Partecipa alle attività di verifica connesse alla Prevenzione della corruzione e alla Trasparenza, nonché alle attività dell'RPD.

Nel corso del 2022 sono state assunte 79 persone di cui 56 nuovi assunti (23 assunti per passaggio di categoria mediante concorso) sono stati effettuati 7 passaggi di posizione economica a fronte di 13 pensionamenti; numeri che delineano una situazione che vede, dall'ultimo trimestre del 2021, l'avvio di una evoluzione organizzativa, volta alla necessità di reclutare nuove risorse con lo scopo di arrivare a un rapporto 1:1 tra Personale Tecnico Amministrativo e Personale Docente.

Nel quarto trimestre del 2022 l'Ateneo è stato oggetto di una verifica amministrativo-contabile, comunicata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota prot. n. 299657 del 28 settembre 2022. È stato costituito un Gruppo di Lavoro ad hoc, con disposizione del Direttore Generale 12 ottobre 2022, n. 667, che ha supportato gli ispettori durante le visite che si sono concluse a dicembre 2022. In data 1° febbraio 2023, con prot. n. 30460, è pervenuta all'Ateneo l'esito della Verifica amministrativo contabile eseguita dai due dirigenti incaricati, dell'Ispettorato Generale dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica (MEF). Dagli accertamenti effettuati sono scaturiti alcuni rilievi e raccomandazioni – 8 in tutto – che riguardano aspetti relativi all'adozione di atti organizzativi, la formalizzazione dei contratti del personale

dirigente, il sistema di controllo di gestione, la gestione delle partite debitorie, il conto giudiziale dei beni mobili, l'istituzione di un servizio ispettivo sugli incarichi extraistituzionali, e la partecipazione ad una società.

Entro 120 giorni dalla ricezione della Relazione Ispettiva, l'Ateneo dovrà rispondere all'Ispettorato Generale dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica (MEF), indicando le azioni adottate per rispondere a tali rilievi. I provvedimenti adottati dovranno essere comunicati anche alla procura regionale della Corte dei conti.

In data 6 febbraio 2023, si è riunito il gruppo di lavoro che ha seguito gli ispettori, con il Rettore, la prorettrice e i delegati del Rettore interessati, per individuare le azioni ed i provvedimenti da adottare.

Durante il 2022 è stato avviato il progetto "Archivio storico" per il quale si è provveduto all'affidamento di una prestazione d'opera per lo svolgimento dell'incarico di Archivistica. Si è provveduto inoltre all'adesione alla Rete Bresciana degli Archivi.

Nel 2022 è stato acquisito l'immobile ex Ristorante Cà Noa nel quale verrà allestito un laboratorio in informatica e tecnologie mediche per il quale è stato ottenuto un finanziamento ministeriale.

Nel 2022 l'Università degli Studi di Brescia, nell'ambito dei progetti PNRR, è soggetto promotore di un partenariato pubblico privato, mediante la costituzione di una società mista, per l'ammodernamento di una infrastruttura tecnologica dell'Innovazione che prevede presso il CSMT la realizzazione di spazi dedicati alle attività della Società Light e spazi per la ricerca di proprietà UNIBS.

A novembre 2022 ha preso avvio il mandato di un nuovo Rettore per il sessennio 2022/2029 e la squadra di governo è stata incrementata con 4 prorettori: alla Ricerca, alla Didattica, all'Impegno sociale per il Territorio e alle politiche di Internazionalizzazione, oltre a 23 delegati.

Si è proseguito nell'interlocuzione, in sinergia con il territorio, volta a rafforzare 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.

Si sono intensificati gli eventi formativi a favore del Personale, al fine di garantire un miglioramento delle conoscenze professionali in vari ambiti e un incremento delle capacità relazionali dei singoli.

A dicembre 2022 è stata organizzata la Giornata della Trasparenza, pubblicizzata a tutti i livelli in Ateneo e diffusa tra gli Enti del Territorio.

Offerta Formativa

Nel corso del 2022 la didattica ha visto un progressivo ritorno in presenza secondo le disposizioni in vigore.

Il numero complessivo degli studenti iscritti ai corsi di studio di I e II livello per l'a.a. 2022/2023 ha registrato un lieve incremento rispetto all'anno precedente, confrontando la situazione alla stessa data di marzo dell'anno precedente. Si è registrato un incremento significativo (oltre il 5%) tra gli immatricolati puri ossia tra coloro che si sono immatricolati per la prima volta ad un corso universitario. Considerata la proroga dell'anno accademico 2021/2022 al 15 giugno 2023, il dato degli iscritti è ancora in evoluzione.

La soddisfazione complessiva per il proprio Corso di Studio espressa nel Rapporto 2022 dell'Indagine AlmaLaurea sul Profilo dei Laureati 2021 è sostanzialmente stabile rispetto agli anni precedenti, attestandosi attorno al 90% ed è allineata rispetto alla media degli atenei all'area geografica e nazionale.

L'analisi degli indicatori occupazionali dei laureati magistrali e magistrali a ciclo unico colloca l'Ateneo a livelli molto elevati e superiori alle medie di area geografica e nazionali, in costante aumento per l'area scientifico-tecnologica.

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

Dall'analisi della Scheda di Monitoraggio Annuale di Ateneo degli indicatori ANVUR aggiornati al 31 dicembre 2022 e riferiti al 2021 effettuata dal gruppo di lavoro del Presidio della Qualità di Ateneo si conferma il quadro complessivo di una Università che mostra:

- forte vocazione territoriale: l'ateneo esprime la vocazione a soddisfare le esigenze di formazione di un territorio ricco e produttivo; tuttavia, vi è una bassa attrattività fuori dai confini provinciali. L'indicatore del numero di studenti iscritti al primo anno a corsi di laurea magistrale provenienti da altri Atenei è comunque in crescita;
- dimensioni inferiori alla media dell'area geografica, con una potenzialità di crescita numerica;
- numero di studenti in ingresso e iscritti rispetto ai docenti di ruolo inferiore rispetto all'area geografica e nazionale. Questo dato, tuttavia, segnala anche un miglior rapporto docenti/studenti che può favorire la qualità della didattica;
- ampliamento per le lauree magistrali, che sono però in numero ancora inferiore rispetto alla media degli atenei della stessa area geografica ;
- numero delle ore di lezione erogate rispetto al potenziale inferiore rispetto all'area geografica;
- produttività e regolarità degli studi: l'indicatore relativo agli studenti iscritti regolari con almeno 40 CFU nell'anno solare attesta un peggioramento e si osserva che anche le medie di area e nazionale hanno subito analogo peggioramento; lieve miglioramento per gli indicatori di regolarità degli studi, i cui valori rimangono però significativamente inferiori alle medie di area e nazionale;
- indicatori di soddisfazione dei laureati per il loro corso di studi sostanzialmente stabili e in linea con le medie degli altri atenei considerati;
- occupabilità dei laureati: per l'area medico-sanitaria, si osserva un significativo peggioramento degli indicatori dei laureati triennali occupati a un anno dalla laurea. Questa evidenza può essere in parte spiegata con l'aumento di iscrizioni alle lauree magistrali e alla contemporanea forte diminuzione del numero di laureati avvenute nel 2020 causa pandemia. Sono invece sensibilmente più elevati delle medie di area e nazionale gli indicatori che riguardano i laureati magistrali e a ciclo unico occupati a uno e tre anni dalla laurea;
- dottorati: gli iscritti al primo anno che si sono laureati in altro ateneo dopo il calo del 2020 causato dalla pandemia sono in aumento nel 2021. L'indicatore torna ad essere superiore ai valori di area geografica e nazionale. È un risultato positivo e coerente con la visione strategica dell'ateneo sui dottorati che ne valorizza l'attrattività anche per candidati da fuori sede;
- internazionalizzazione dell'Ateneo e dei CdS: le difficoltà di movimento causate dalla pandemia hanno inciso sulla possibilità degli studenti di acquisire crediti all'estero, ma il quadro rimane sfavorevole per l'Ateneo nel confronto con la media di area geografica e nazionale. Aumentano gli iscritti con diploma estero, ma il valore è ancora molto inferiore rispetto alla media degli atenei della stessa area geografica e nazionale;
- reclutamento del personale docente: dopo il sensibile aumento del 2020, il reclutamento di personale docente e ricercatore non già in servizio presso l'Ateneo è tornato ai livelli pre-pandemia, allineandosi alle percentuali di area geografica e nazionale;
- rapporto PTA/docenti: rapporto svantaggiato per l'ateneo rispetto alle medie di area geografica e nazionale. Vi è carenza di personale tecnico-amministrativo rispetto alla docenza;
- indicatori di sostenibilità economico-finanziaria: gli indicatori dell'anno 2021 mostrano una buona situazione finanziaria dell'Ateneo.

Ricerca

Nel 2022 si è realizzato il consolidamento della ricerca interdisciplinare soprattutto tra la macroarea di medicina e quella di ingegneria per la partecipazione e l'avvio dei progetti della Missione 4 Componente 2 del PNRR e per la realizzazione del laboratorio di Informatica e Tecnologie Mediche cofinanziato dalla Regione Lombardia.

Novità da fine 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). Dal 1° luglio 2022 è stato reclutato un ulteriore tecnologo che è stato virtualmente assegnato ai dipartimenti dell'area di ingegneria. A dicembre 2022 è stato pubblicato un bando per un ulteriore tecnologo. I bandi fino ad ora emessi riguardano tecnologi c.d. di Ateneo. La gestione di tale figure non è molto lineare. Ci si auspica che in futuro si implementi il ricorso ai tecnologi di ricerca finanziati da specifici progetti di ricerca.

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.

Si è predisposta la modulistica standard per la stipula di convenzioni con enti esterni.

E' stato avviato il percorso per l'avvio della prima campagna di *Crowdfunding* dell'Ateneo.

I fondi acquisiti dalla ricerca (esclusi i progetti di Ateneo PNRR) sono più che duplicati, passando dai 4 milioni del 2021 a 9 milioni del 2022. Se si aggiungono anche i 18 milioni del PNRR si evidenzia una buona capacità dell'Ateneo all'attrazione di risorse. Rimane comunque il problema della scarsità di interazione con il mercato per le attività di valorizzazione della ricerca.

Personale, Formazione e Welfare

Nel corso dell'anno 2022, in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 81/2021, convertito dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 94 del 28 aprile 2022, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO) all'interno del quale è confluita la sezione relativa al Piano dei Fabbisogni di Personale. La programmazione del fabbisogno è avvenuta nel rispetto dei vincoli di spesa e, anche con i responsabili di struttura, si è evidenziata la necessità di superare la logica del mero *turn over* quantitativo, in favore di una programmazione legata al profilo specifico e qualitativo delle nuove risorse da reclutare, in un'ottica di responsabilità e di consapevolezza.

Da segnalare che nell'ambito del reclutamento di profili innovativi non presenti in Ateneo, correlati alle nuove esigenze organizzative e funzionali, anche alla luce delle nuove previsioni in attuazione del PNRR, è stato inoltre previsto il reclutamento di altri due tecnologi della ricerca a supporto delle attività di ricerca; uno dei due ha preso servizio mese di luglio 2022 mentre la seconda assunzione è prevista nel corso dell'anno 2023.

Infine, a settembre 2022 è stato completato lo scorrimento della graduatoria del concorso per il reclutamento di personale di categoria D dell'area amministrativa-gestionale (DDG di approvazione atti di ottobre 2021) a seguito del quale sono state assunte n. 25 persone, delle quali n. 20 già in servizio in Ateneo in una categoria inferiore, contribuendo in questo modo alla valorizzazione del personale di Ateneo.

Lato docente nel corso dell'anno 2022 si sono concluse le procedure di reclutamento dei professori associati e dei ricercatori "di tipo b)" in attuazione dei Piani Straordinari disposti, rispettivamente, con i DM 84/2020 e DM 83/2020 e DM 856/2020 e sono state indette alcune procedure anche con l'impiego delle risorse di cui al DM 445/2022.

Nel corso del 2022 è stato attuato il Piano annuale di formazione, adottato a seguito della preliminare ricognizione, mediante questionari somministrati a tutto il personale, dei fabbisogni formativi. I corsi di formazione hanno garantito un elevato livello di qualificazione ottimizzando i costi e hanno coperto numerosi ambiti di formazione. Anche per il 2022 il nostro Ateneo ha aderito al bando INPS "Valore PA". Il progetto consente al personale tecnico amministrativo di partecipare a corsi di perfezionamento - di differente livello e durata - in materie che vanno dal potenziamento delle competenze trasversali e delle competenze tecnico-specialistiche al rafforzamento delle competenze manageriali e di *leadership*.

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

È stato effettuato un lieve incremento del fondo per il trattamento accessorio con risorse variabili, nei limiti consentiti dalla legislazione vigente, utilizzando i risparmi derivanti dal fondo per il lavoro straordinario, gli *overheads* previsti dai progetti comunitari, i proventi derivati dall'introduzione di un contributo per la partecipazione alle procedure selettive e, novità per il 2022, le somme derivanti dal recupero dei compensi indebitamente percepiti dai docenti per gli incarichi istituzionali.

È stata confermata, per la quarta volta, la destinazione di quote delle risorse di cui al salario accessorio all'iniziativa legata al 'Premio innovazione' per il medesimo importo di € 10.000, a seguito di bando pubblico volto a selezionare e valorizzare i migliori progetti innovativi realizzati dal personale in servizio.

Sempre ai fini della valorizzazione del Personale nel corso del 2022 è stata realizzata la terza ed ultima tornata di progressioni economiche orizzontali per il personale di categoria EP a seguito della quale è stato disposto il passaggio di posizione economica per n. 5 dipendenti.

Risorse economico finanziarie

Il Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale 2022 è stato predisposto tenendo conto degli indirizzi strategici indicati dagli organi di governo: le previsioni dei ricavi e dei costi esposte nel budget economico e degli investimenti traggono origine dal Piano strategico in vigore, sulla base del principio che ogni fase di programmazione prende avvio dai risultati di quella precedente in una logica di miglioramento continuo. L'obiettivo generale del piano strategico è quello di consolidare i risultati precedenti e di crescere ulteriormente nelle tre aree base di impegno: didattica, ricerca e territorio.

Nella formulazione del budget, l'Ateneo ha organizzato un processo interno che ha coinvolto, per quanto di rispettiva competenza, i diversi attori titolari delle funzioni di indirizzo e gestione.

La ripartizione delle risorse del budget ai Dipartimenti 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.

Per quanto riguarda le strutture dirigenziali e i servizi, ovvero i centri di responsabilità dell'amministrazione la formazione del budget è stata avviata ai sensi dell'art. 23 del Regolamento di Ateneo per l'Amministrazione, la Contabilità e la Finanza con nota del Direttore Generale prot. n. 109638 del 29 luglio 2021, in cui sono state definite le fasi per la realizzazione delle previsioni di spesa. Nella formulazione della spesa i responsabili dei centri di responsabilità sono stati chiamati a definire quali previsioni di spesa fossero incompressibili, cioè riferite ad obbligazioni già assunte o indispensabili al normale funzionamento dell'Ateneo, e quali derivassero da scelte discrezionali, ancorché collegate ad obiettivi specifici. La classificazione della spesa in costi comprimibili e incompressibili ha come obiettivo di razionalizzare e controllare la programmazione della spesa. L'avvio delle operazioni di pianificazione del budget per i dipartimenti è avvenuto con nota del Direttore Generale prot. n. 109648 del 29 luglio 2021. Il coinvolgimento dei dipartimenti nella costruzione del budget si è realizzato in due fasi consequenziali: in un primo momento è stato chiesto loro di predisporre le previsioni dei progetti di ricerca istituzionali e commerciali di loro pertinenza (entrate proprie), e sono stati invitati a definire i propri obiettivi, in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo e con il Piano Strategico pluriennale del dipartimento, stabilendo i rispettivi target da raggiungere, pianificando le attività e quantificando le risorse necessarie,

in un secondo momento sono state assegnate le risorse di Ateneo (illustrate più avanti), sulla base di logiche e pesi già utilizzati negli esercizi precedenti.

Al fine di ottimizzare l'utilizzo del Patrimonio netto nei bilanci di previsione e di ottenere risultati positivi di gestione che consentano di conservare l'attuale Patrimonio netto dell'Ateneo nel lungo periodo e/o di avviare politiche di sviluppo strutturale ed infrastrutturale è stato avviato un processo di controllo, in corso d'anno, dei fatti economici gestionali e di simulazione del risultato di esercizio.

Il bilancio dell'esercizio 2022 si è chiuso con un utile pari a 6.152.617 euro, in linea con il risultato dell'anno precedente.

Il risultato positivo è il frutto di una attenta gestione di parte corrente, seppur in presenza di significativi aumenti dei costi energetici, ma anche da maggior assegnazioni di Fondo di Finanziamento, dalla presenza di risorse del PNRR, anche non preventivate (quali le risorse per le borse di dottorato del D.M. 351/2022 e 352/2022) e dalla cancellazione di alcune partite debitorie prescritte da molto tempo.

L'assegnazione complessiva delle risorse libere e vincolate seppur ancora provvisoria del FFO anno 2022 è per 5,1 milioni di euro superiore rispetto a quelle dello scorso anno (l'incremento dell'FFO 2021 rispetto all'esercizio 2020 era stato di 4,1 milioni di euro). La gestione è stata caratterizzata dalla presenza di risorse del PNRR, destinate allo sviluppo del sistema paese, attraverso il potenziamento di alcune figure cardine per la ricerca: i ricercatori a tempo determinato e le borse di dottorato in ricerca, specializzati in alcune aree tematiche: il "Green" e l'"Innovazione".

Il MUR, sempre a valere sulle risorse del PNRR, ha emanato bandi per il cofinanziamento di interventi di potenziamento e sviluppo dell'edilizia universitaria, sportiva e residenziale, a cui il nostro Ateneo ha partecipato. Nell'ambito di questi bandi, l'Ateneo ha sottoscritto, nel 2022, contratti di compravendita per due immobili siti: in via Branze e in via Triumplina. Il nostro Ateneo per tali immobili è stato ammesso al finanziamento, rispettivamente per 9,8 milioni di euro e 3,92 milioni di euro (già incassati). Ad oggi, il MUR deve ancora licenziare la risposta in merito ad altre richieste di finanziamento per interventi edili già avviati (esempio piastra sportiva) o programmati nei prossimi esercizi (officina meccanica). A questo si aggiungono le risorse della Regione Lombardia per il potenziamento dell'edilizia sportiva (impianti e palestra) per un totale di 2 milioni di euro.

Nel bilancio dell'esercizio 2022, il Patrimonio Netto è aumentato di 5,7 milioni di euro. La composizione dello stesso è tuttavia mutata rispetto allo scorso anno. Il Patrimonio Netto Vincolato è aumentato rispetto all'esercizio 2021, di 36,48 milioni di euro. Si è provveduto a vincolare le risorse necessarie alla realizzazione degli interventi di edilizia universitaria, sportiva e residenziale programmati e per i quali l'Ateneo ha presentato domanda di finanziamento al MUR o alla Regione Lombardia.

Per maggiori dettagli sui dati economico-patrimoniali si rimanda alla nota integrativa e alla relazione sulla gestione, documenti del Bilancio unico di ateneo 2022.

3. Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi

3.1 I risultati raggiunti – Piano strategico

Nel [Piano Strategico di Ateneo 2020-2022](#) sono definite le linee di indirizzo nelle aree strategiche della didattica, della ricerca e dell'impegno nel territorio, nelle aree di sovrapposizione fra le tre di base e nell'area trasversale dei servizi strumentali.

Il PIAO dell'Università degli Studi di Brescia recepisce tra i propri obiettivi di valore pubblico gli obiettivi della strategia, ai quali collega gli obiettivi del Direttore Generale, dei Dirigenti e via via delle altre Strutture Amministrative.

Il riferimento qui citato è il Piano Strategico 2020-2022 del quale l'anno 2022 costituisce il periodo del consolidamento dei risultati raggiunti e coincide con la chiusura di un ciclo di governance, in linea con la scadenza del mandato rettorale. La tabella che segue illustra in modo schematico l'andamento degli indicatori di Piano Strategico di Ateneo dall'a.a. 2018/19 (a.s. 2018) all'a.a. 2021/22 (a.s. 2021) e riporta gli esiti del monitoraggio effettuato al 31 dicembre 2022. Alla data della rilevazione alcuni degli indicatori non erano disponibili in modo consolidato. Per la reportistica finale di chiusura del triennio si rimanda alla relazione sulla performance del 2024.

Gli indicatori dell'area Didattica relativi all'acquisizione dei CFU nell'a.s.2022 non sono disponibili alla data del 31 dicembre 2022, l'indicatore relativo agli avvii di carriera evidenzia un andamento negativo mentre l'indicatore relativo ai titoli di studio esteri migliora sensibilmente rispetto all'anno precedente.

Gli indicatori dell'area Ricerca, ad eccezione dell'indicatore 8, evidenziano un miglioramento rispetto ai target; analogamente a quanto avviene per gli indicatori dell'area Servizi Strumentali.

Solo un indicatore di Terza Missione raggiunge il target; l'aumento dei consumi energetici ed emissioni è riconducibile alla ripresa delle attività in presenza post emergenza Covid-19.

RELAZIONE PERFORMANCE 2022 UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA

Tabella 11 - Indicatori PSA 2020-2022 al 31/12/2022

COMPILATORE	Area	ID	Linea strategica	Obiettivo	Indicatore	Target	a.s. 2018 o a.a. 2018/19	a.s. 2019 o a.a. 2019/20	a.s. 2020 o a.a. 2020/21	a.s. 2021 a.a. 2021/22	Il dato relativo all'a.s. 2021 o a.a. 2021/22 è definitivo/consolidato?	Il target è stato raggiunto (solo se il dato è definitivo)?	Note
UOC Qualità, Statistiche e Reporting	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	53,4% (5.605/10.505)	55,2% (6.189/11.221)	51,3% (6.022/11.748)	Non ancora disponibile (sarà pubblicato da ANVUR a marzo/giugno 2023)	No		Indicatore IA1 Scheda di Monitoraggio di Ateneo* (dati disponibili trimestralmente; marzo, giugno, settembre, dicembre) * dati ANS al 31/12/2022 pubblicati il 20/01/2023
UOC Qualità, Statistiche e Reporting		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%	3,93% (4.044-3.891)/3.891	14,27% (4.621-4.044)/4.044	1,43% (4.687-4.621)/4.621	-1,28% (4.627-4.687)/4.687	No		Indicatore AW1 di carriera al primo anno (L, LMU, LM) della Scheda di Monitoraggio di Ateneo* (dati disponibili trimestralmente; marzo, giugno, settembre, dicembre)
UOC Qualità, Statistiche e Reporting		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	11% (4.276/389.373)	10,6% (4.522.50/425.709)	8,6% (3.545/414.167)	Non ancora disponibile (sarà pubblicato da ANVUR a marzo/giugno 2023)	No		Indicatore IA10 Scheda di Monitoraggio di Ateneo* (dati disponibili trimestralmente; marzo, giugno, settembre, dicembre)
UOC Qualità, Statistiche e Reporting		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%	23,5% (95/4.044)	32,5% (150/4.621)	26,7% (125/4.687)	32% (148/4.627)	No		Indicatore IA12 Scheda di Monitoraggio di Ateneo* (dati disponibili trimestralmente; marzo, giugno, settembre, dicembre)
UOC Qualità, Statistiche e Reporting	Ricerca	5	Qualità e produttività della ricerca	Rafforzamento dei percorsi avviati di monitoraggio e riconoscimenti della produzione scientifica	Numero di prodotti rilevanti/docente	>= media triennio precedente	3,55 (2047/576)	3,93 (2348/597)	4,83 (2952/611)	4,90 (3035/619)	Si	Si	Dati 2021 estratti da IRIS in data 09/01/2023 Valori 2018-2019-2020 ricalcolati in tale data Media triennio precedente pari a 4,12 Il valore dell'indicatore può definirsi consolidato anche se soggetto a variazioni di piccole entità nell'ordine dei decimi/centesimi (a seguito di modifiche in IRIS di pubblicazioni passate)
UOC Qualità, Statistiche e Reporting		6	Qualità e produttività della ricerca	Politiche di reclutamento	Numero di prodotti rilevanti/docente in mobilità	>= media triennio precedente	3,67 (268/73)	4,78 (425/89)	5,57 (384/69)	6,32 (575/91)	Si	Si	Dati 2021 estratti da IRIS in data 09/01/2023 Valori 2018-2019-2020 ricalcolati in tale data Media triennio precedente pari a 4,66 Il valore dell'indicatore può definirsi consolidato anche se soggetto a variazioni di piccole entità nell'ordine dei decimi/centesimi (a seguito di modifiche in IRIS di pubblicazioni passate)
UOC Qualità, Statistiche e Reporting		7	Attrazione di risorse esterne per la ricerca	Attività internazionale	Percentuale di pubblicazioni con autori di sedi straniere	>= media triennio precedente	20,49% (464/2264)	19,25% (459/2385)	24,90% (630/2530)	36,35% (888/2443)	Si	Si	Dati 2021 estratti da IRIS in data 09/01/2023 Valori 2018-2019-2020 ricalcolati in tale data Media triennio precedente pari a 21,63% Il valore dell'indicatore può definirsi consolidato anche se soggetto a variazioni di piccole entità nell'ordine dei decimi/centesimi (a seguito di modifiche in IRIS di pubblicazioni passate)
Ricerca e innovazione (S. Venturi)		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	4.405.159,90 €	6.588.340,00 €	5.460.620,00 €	4.361.066,00 €	Si	No	Dati per anno solare
Dottorati e Placement (F. Grana)		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	33	29	29	Si	Si	Il dato fa riferimento alle convenzioni per posti finanziati con borsa o forme di finanziamento equivalente perfezionate entro la data di chiusura del bando annuale di accesso ai Corsi di Dottorato. In particolare, la valorizzazione si riferisce al bando per l'accesso al XXXV ciclo, A.A. 2021/2022. Il conteggio include 4 posti (su un totale di 6 disponibili totali) finanziati dal governo pakistano (HEC Pakistan) sulla base di una convenzione sottoscritta a fine 2020 e conclusa sul bando ordinario a.a. 21/22. Il conteggio non include n. 32 posti per l'a.a. 21/22 cofinanziati da assegnazione speciale ex D.M. 1061/21 (risorse PON Ricerca&Innovazione 2014-2020), ulteriori e aggiuntivi rispetto al bando ordinario del XXXV ciclo.
S.M.A.E. e Impegno nel Territorio (B. Zanardini)	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%	7	18	15	19	Si	Si	Il valore target (14,67) è stato raggiunto. La media dei tre anni precedenti è infatti 13,33. Aggiungendo il 10% (1,33) si ottiene infatti 14,67.
Terza missione (da definire)		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%	81	80	95	N/D			
Sostenibilità (L. Bettoni)		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	0,0054	0,0054	0,0042	0,0049	Si	No	L'orizzonte temporale è l'anno solare L'aumento rispetto al 2020 è riconducibile alla ripresa delle attività in presenza
Sostenibilità (L. Bettoni)		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	8.566,87	8.206,10	6.335,23	7.573,62	Si	No	L'orizzonte temporale è l'anno solare L'aumento rispetto al 2020 è riconducibile alla ripresa delle attività in presenza
Servizi generali (G. Mucchetti)		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	60%	N.D.	76,83%	75,61%	Si	No Obiettivo: 78% (+30% nel 2021 rispetto al 2018)	L'orizzonte temporale è l'anno solare. Stima ottenuta monitorando la differenziata nella settimana 12-17 luglio 2021
Segreteria DG (V. Villa)	Servizi strumentali	15	Misure anticorruzione	Presidio della Legalità	Numero di eventi corruttivi	0	0	0	0	0	Si	Si	2021: Si è verificato un caso di procedimento disciplinare a carico di 1 docente riconducibile a eventi corruttivi penalmente rilevanti. Il procedimento non è stato chiuso e l'evento non è stato accertato per dimissioni del docente.
Qualità e Segreteria DG (V. Villa + Qualità)		16	Misure anticorruzione	Presidio della Trasparenza	Rispetto obblighi di pubblicazione	>= media triennio precedente	91%	76%	99%	99,80% (545/546)	Si	Si	Per anno 2021 utilizzato Verifica Attestazione Nucleo di Valutazione (ONV) al 31 maggio 2022 (delibera ANAC n. 201/2022), a ottobre 2022 sono state aggiornate e completate le voci segnalate dall'ONV.
Risorse economiche (C. Romano, S. Annoni)		17	Sostenibilità economico-finanziaria	Equilibrio finanziario ISEF	Indicatore sostenibilità economico finanziaria di cui al DM 47/2013	> 1	1,20%	1,15%	1,16%	1,23%	Si	Si	Dato 2021 definitivo. Alla data del 30/09/22 non era disponibile. Visualizzabile sul portale Cineca-Propri dal 20/10/22

Inoltre, il PIAO 2022-2024 accoglie tra gli obiettivi di valore pubblico anche le azioni e gli obiettivi selezionati nel Programma di Ateneo adottato nel 2021, in coerenza con gli indirizzi della programmazione ministeriale prevista dall'articolo 1-ter della Legge 43 del 2005, assicurando l'integrazione del ciclo di gestione della performance con la programmazione triennale.

Tabella 12 - Indicatori PRO3 2021-2023 monitoraggio al secondo anno

Area strategica	Obiettivo strategico	Indicatore	Target a fine triennio 21/23	Livello iniziale	indicatore anno1	indicatore anno2
Didattica	P3.1) Orientamento e tutorato in ingresso e in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca e dell'equilibrio nella rappresentanza di genere	Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LM CU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente.	0,480	0,430	0,465	0,451
Didattica	P3.2) Rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti e innovazione delle metodologie didattiche	Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali	400	31	nd	1400
Ricerca	P3.3) Miglioramento delle infrastrutture e degli strumenti per la ricerca al fine dell'integrazione della ricerca nelle reti internazionali ed europee	Spazi (Mq) destinati ad attività di ricerca per docenti di ruolo dell'Ateneo	35,500	34,311	35,500	35,500
Didattica	P3.4) Qualificazione dell'offerta formativa e delle politiche per l'innovazione in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo, ivi inclusi lo sviluppo delle Lauree Professionalizzanti e l'acquisizione di competenze per l'imprenditorialità	Proporzione di immatricolati ai corsi di laurea professionalizzanti sul totale degli immatricolati	0,020	0,004	0,010	0,014

3.2 I risultati raggiunti – Performance operativa

Una premessa importante prima di analizzare i risultati della performance operativa riguarda il significativo cambiamento introdotto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022 laddove lega gli obiettivi individuali del responsabile agli obiettivi assegnati al personale della struttura di appartenenza, nello spirito dell'orientamento degli sforzi verso un fine comune e condiviso.

In riferimento agli obiettivi operativi, il SMVP 2022 detta i seguenti criteri:

- a tutto il personale sono assegnati obiettivi di struttura e, per il PTA di categoria D e C titolare di responsabilità di posizione organizzativa e di categoria EP vi è corrispondenza tra obiettivi di struttura e individuali: gli obiettivi della struttura di appartenenza coincidono con gli obiettivi individuali e viceversa;
- gli obiettivi sono definiti secondo una logica di *cascading*: questo meccanismo favorisce il coinvolgimento di tutti i dipendenti 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;
- è valorizzato l'aspetto dell'ascolto dei portatori di interesse anche attraverso l'analisi degli esiti dei questionari di *customer satisfaction* rivolti alla popolazione studentesca, alla docenza e al Personale Tecnico amministrativo.

Per il 2022 le strutture amministrative assegnatarie di obiettivi sono state 144. Gli obiettivi assegnati con l'adozione del PIAO 2022-2024 sono stati 182, ad essi se ne sono aggiunti ulteriori 11 in sede di monitoraggio intermedio al 30 giugno 2022. Significativa è la presenza di obiettivi trasversali condivisi, alla cui realizzazione hanno partecipato strutture diverse, e di obiettivi assegnati per derivazione, dalla struttura gerarchicamente superiore con medesimo responsabile. Quest'ultimo aspetto, in sede di configurazione dell'applicativo dedicato alla gestione della performance, ha

moltiplicato il numero degli obiettivi “pesato” in funzione della ricorrenza sulle strutture assegnatarie, che è diventato di 474, rispetto ai 272 indicati nel citato PIAO.

Vi sono inoltre strutture che accolgono profili professionali che per loro natura richiedono assegnazione di obiettivi differenti. È il caso di strutture amministrative dipartimentali nel cui organico è incluso personale con specifiche mansioni tecniche a cui non è possibile assegnare obiettivi amministrativi, sia per la tipologia di lavoro svolto, sia per la dislocazione della sede di lavoro che per la dipendenza funzionale da un soggetto diverso dal superiore gerarchico (tipicamente un docente). Per queste casistiche il Sistema di Misurazione e Valutazione 2022 prevede anche che la valutazione sia preventivamente condivisa con il Direttore di Dipartimento o altro Responsabile.

In aggiunta a quanto sopra, si segnala che dalla fine del 2021 è presente in organico il caso del personale di categoria EP, non titolare di responsabilità di posizione organizzativa. A questo soggetti è stato ritenuto opportuno assegnare obiettivi specifici in virtù del loro inquadramento contrattuale che prevede l’apporto di elevata qualificazione professionale con alto grado di autonomia e riconoscimento di una specifica voce retributiva connessa al raggiungimento dei risultati attesi.

La tabella che segue, riporta la distribuzione degli obiettivi complessivi, il cui numero è pesato in funzione della ricorrenza, per tipo e prospettiva.

Tabella 13 - Distribuzione obiettivi per Tipo e Prospettiva

Prospettiva e Tipo	Funzionamento mantenimento	Consolidamento	Miglioramento	Innovazione	totale complessivo
Anticorruzione	8	6	23	13	50
Digitalizzazione e semplificazione	4	17	5	40	66
Funzionale o di efficienza	51	8	149	10	218
Miglioramento dei servizi	1		31		32
Strategico	7	2	28	46	83
Trasparenza e accessibilità	4	6	12	3	25
totale complessivo	75	39	248	112	474

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

In riferimento al raggiungimento della performance attesa dalle strutture si evidenzia che il 9,7% delle strutture (14 su 144) ha raggiunto solo parzialmente gli obiettivi assegnati. Si tratta tuttavia di un raggiungimento parziale con un risultato minimo del 75% e un risultato massimo del 99%. La maggior parte delle strutture, il 90,3%, ha invece pienamente conseguito i propri target.

Tabella 14 - Percentuale di raggiungimento obiettivi di struttura - Distribuzione tipo struttura per performance al 31 dicembre 2022

Tipo struttura	0%-70%	71% - 80%	81% - 99%	100%	Totale strutture
Direzione Generale				1	1
Servizio			2	4	6
Settore			1	2	3
UOCC				14	14
UOC		1	6	59	66
UAS		1		8	9
UOS				9	9
UAFS			3	33	36
Totale strutture		2	12	130	144

Il piano degli obiettivi di performance 2022 classifica gli obiettivi in funzione della prospettiva e del tipo. Gli esiti di performance per tipo e prospettiva, pesati in funzione della ricorrenza sulle strutture assegnatarie, sono riportati nelle tabelle e nei grafici che seguono:

Tabella 15 - Percentuale media di raggiungimento obiettivi per Tipo e per Prospettiva al 31 dicembre 2022

PROSPETTIVA	RISULTATO	TIPO	RISULTATO
Funzionamento o mantenimento	99,60	Anticorruzione	98,30
Consolidamento	96,41	Digitalizzazione e semplificazione	100,00
Miglioramento	98,43	Funzionale o di efficienza	98,43
Innovazione	98,04	Miglioramento dei servizi	100,00
Risultato complessivo	98,36	Strategico	97,83
		Trasparenza e accessibilità	93,16
		Risultato complessivo	98,36

Grafico 11 – Raggiungimento obiettivi per Prospettiva

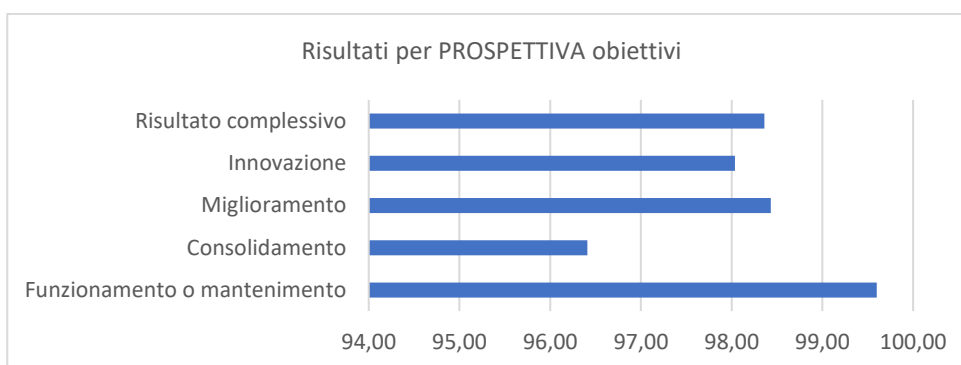
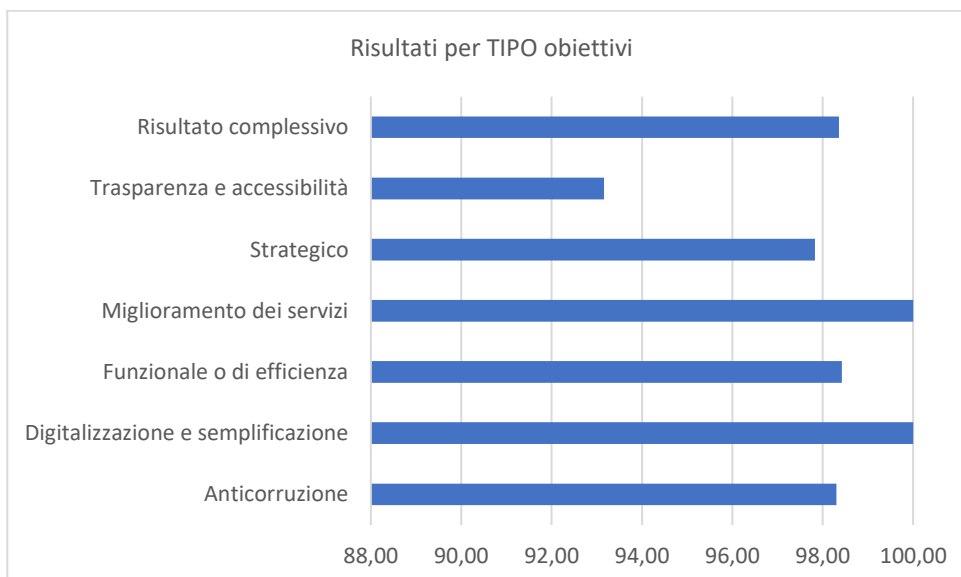


Grafico 12 – Raggiungimento obiettivi per Tipo



Gli obiettivi sono stati monitorati durante l'anno, con riferimento alla data del 30 giugno 2022. L'evento di monitoraggio intermedio è stato aperto dal 19 luglio al 29 agosto 2022, all'interno dell'applicativo Sprint di Cineca. Ai referenti degli obiettivi è stato chiesto di aggiornare la misurazione degli indicatori (KPI) o dello stato di avanzamento delle attività (TASK), aggiungendo una relazione di monitoraggio (obbligatoria) e annotando facoltativamente eventuali fattori esogeni o endogeni impattanti sul raggiungimento finale del target. In sede di monitoraggio intermedio non è

stata chiesta l'evidenza documentale dei risultati conseguiti, tuttavia è stata data ai referenti la possibilità di aggiungere allegati o link a supporto delle misurazioni effettuate. La misura del grado di raggiungimento degli obiettivi e, soprattutto, l'eventuale proposta di rimodulazione, sono state preventivamente condivise con il Responsabile di struttura superiore.

Il monitoraggio intermedio è stato anche l'occasione per presentare eventuali proposte di adozione di misure correttive, come previsto dal SMVP vigente, che consistono, tra l'altro, nella **rimodulazione** del target o dell'orizzonte temporale o nel congelamento/sterilizzazione dell'obiettivo. Le funzionalità presenti in SPRINT sono state illustrate durante un evento formativo, erogato in due edizioni, e due sportelli online, a libera partecipazione, dedicati alla risposta in diretta a dubbi e quesiti sull'esecuzione delle attività.

L'esito del monitoraggio, qui di seguito sintetizzato, è stato condiviso dal Direttore Generale con il Nucleo di Valutazione in qualità OIV nella seduta del 17 ottobre 2022 e pubblicato nell'area dedicata alla performance sul portale Trasparenza.

Tabella 16 – Percentuale di avanzamento obiettivi al 30 giugno 2022

Monitoraggio intermedio	% obiettivi
Avanzamento 0%	19%
Avanzamento < del 50%	38%
Avanzamento tra il 51% e il 99%	22%
Obiettivi raggiunti al 100%	21%

A valle del monitoraggio sono state presentate 22 proposte di rimodulazione correlate alla scadenza, al target o alla descrizione dell'attività. Di queste, 17 proposte sono state accettate integralmente o parzialmente; 5 proposte sono state rifiutate. Sono stati inoltre assegnati nuovi obiettivi su proposta delle strutture o dalla Direzione Generale, in sostituzione di obiettivi abbandonati o in virtù di nuove necessità che si sono presentate in corso d'anno.

La misurazione finale al 31 dicembre 2022 degli indicatori associati agli obiettivi è avvenuta nel periodo dal 25 gennaio al 13 febbraio 2023, sempre all'interno dell'applicativo dedicato Sprint. Per ogni obiettivo, oltre all'inserimento dello stato di avanzamento delle attività o della misura dell'indicatore, è stata richiesta una relazione di monitoraggio a cura del referente dell'obiettivo corredata dalle opportune evidenze documentali (link, riferimenti a Decreti, Delibere, Disposizioni, note protocollate), obbligatorie al fine di consentire una verifica delle attività rendicontate.

È stato inoltre chiesto ai referenti di condividere preventivamente la misura del grado di raggiungimento degli obiettivi con il Responsabile di struttura superiore, al quale il SMVP 2022 attribuisce il compito di confermare e validare le risultanze prodotte da ogni struttura.

Gli esiti del monitoraggio finale e le evidenze documentali sono a disposizione dell'Organismo Indipendente di Valutazione all'interno dell'applicativo. È stato inoltre trasmesso all'OIV il quadro finale di monitoraggio con esposizione delle relazioni di monitoraggio. Il personale della UOC Controllo di Gestione e Performance è a disposizione per assistere l'OIV nella consultazione.

La tabella che segue raggruppa gli obiettivi, pesati in funzione della ricorrenza, per struttura e per grado di raggiungimento.

Tabella 17 - Percentuale di raggiungimento obiettivi tutti per Struttura al 31 dicembre 2022

	50%	60%	60.4%	70%	72%	75%	80%	85%	90%	95%	100%	abbandonati	Totale
Direzione generale											7		7
Settore							1				23		24

	50%	60%	60.4%	70%	72%	75%	80%	85%	90%	95%	100%	abbandonati	Totale
Servizio	1	1	1							1	35	1	40
UOCC				1							50	1	52
UOC					2	2	2	1	1		164	1	173
UAFS	2		1							2	139		144
UAS	1										17		18
UOS											16		16
Numero obiettivi	4	1	2	1	2	2	3	1	1	3	451	3	474
Peso %	0,85%	0,21%	0,42%	0,21%	0,42%	0,42%	0,64%	0,21%	0,21%	0,64%	95,75%	0,64%	100,00%

L'incidenza degli obiettivi abbandonati/sterilizzati sul totale è pari allo 0,64%. Non vi sono obiettivi che presentano un grado di raggiungimento inferiore al 50% e inoltre il 95,75% degli obiettivi è stato raggiunto al 100%.

La tabella che segue raccoglie gli obiettivi per Tipo e per grado di raggiungimento, successivamente viene riportato un focus sulle categorie di obiettivi raggiunti al 100%.

Tabella 18 – Percentuale di raggiungimento obiettivi tutti per Tipo

	50%	60%	60.4%	70%	72%	75%	80%	85%	90%	95%	100%	abbandono	Totale complessivo
Anticorruzione						2	1				3	44	50
Digitalizzazione e semplificazione											66		66
Funzionale o di efficienza	4		2	1					1		209	1	218
Miglioramento dei servizi											32		32
Strategico		1					2				79	1	83
Trasparenza e accessibilità					2			1			21	1	25
Numero obiettivi	4	1	2	1	2	2	3	1	1	3	451	3	474
Peso %	0,85%	0,21%	0,42%	0,21%	0,42%	0,42%	0,64%	0,21%	0,21%	0,64%	95,75%	0,64%	100,00%

Tabella 19 - Percentuale di obiettivi per Tipo e per Prospettiva con raggiungimento al 100% al 31 dicembre 2022

PROSPETTIVA	% obiettivi pienamente raggiunti	TIPO	% obiettivi pienamente raggiunti
Funzionamento o mantenimento	97,33%	Anticorruzione	88,00%
Consolidamento	92,31%	Digitalizzazione e semplificazione	100,00%
Miglioramento	95,56%	Funzionale o di efficienza	96,31%
Innovazione	93,75%	Miglioramento dei servizi	100,00%
		Strategico	96,34%
		Trasparenza e accessibilità	87,50%

4. Valutazione della performance individuale

4.1 Premessa

La performance individuale è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione. Le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- risultati dell'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;
- i comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione.

A partire dal 2022 nel computo della performance complessiva del personale tecnico amministrativo, ai fini dell'attribuzione del salario accessorio e delle indennità di risultato o di responsabilità di posizione organizzativa, ove previste in base all'inquadramento, entra anche la componente obiettivi, nella misura del grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura.

Il peso delle due componenti OBIETTIVI e COMPETENZE COMPORTAMENTALI nella valutazione della performance individuale varia in relazione alla categoria di inquadramento e all'attribuzione di incarichi di responsabilità organizzativa o di elevate professionalità. In altri termini: la componente obiettivi presenta un peso più rilevante per il personale titolare di posizione organizzativa e si riduce per le rimanenti categorie, per le quali, viceversa, il peso delle competenze comportamentali ha un'incidenza maggiore.

Le competenze comportamentali individuate dall'SMVP 2022 sono 5, sono differenziate in relazione alla responsabilità e presentano diversi gradi di ponderazione nella valutazione complessiva, secondo lo schema di sintesi in allegato 3 al SMVP che per comodità si riporta in calce alla presente premessa.

Lo strumento in supporto alla valutazione della performance individuale è il nuovo applicativo Cineca U-WEB Valutazione Prestazioni che ha sostituito a partire dal 2022 la funzionalità presente in U-GOV e, grazie all'integrazione con SPRINT, consente di reperire la misurazione degli obiettivi di struttura abbinandola ad ogni scheda di valutazione individuale in funzione dei pesi preimpostati.

Le attività svolte nel corso del 2022 in riferimento alla valutazione sono state le seguenti:

- Configurazione del sistema in funzione delle regole stabilite dal SMVP;
- creazione degli eventi correlati alle fasi della valutazione;
- importazione della struttura organizzativa, delle responsabilità e di tutto il personale (comprese le variazioni intercorse nell'anno);
- importazione degli obiettivi e consolidamento delle schede di valutazione da parte dei Responsabili di struttura;
- presa visione delle schede da parte dei valutati, composte da tabella obiettivi, tabella competenze e quadro di sintesi;
- avvio eventi di valutazione:
 1. valutazione degli obiettivi, a valle del monitoraggio finale svolto in SPRINT;
 2. valutazione delle competenze da parte dei responsabili diretti;
 3. valutazione complessiva della performance individuale e chiusura della scheda di valutazione;

4. presa visione dell'esito da parte del valutato ed accettazione della valutazione o non accettazione della stessa con o senza attivazione di procedure di conciliazione o di seconda istanza.

Focalizzando l'attenzione sulla valutazione delle competenze, è opportuno sottolineare che il SMVP 2022 attribuendo a tutti i responsabili di struttura il compito di valutare in prima istanza i propri collaboratori, amplia rispetto all'anno precedente il numero dei soggetti chiamati a esprimere un giudizio. Anche per questa ragione, il Responsabile del Servizio Risorse Umane, in sede di apertura della fase valutativa, nella propria mail indirizzata ai Responsabili di struttura, ha richiamato l'attenzione ai principi e ai criteri illustrati nel SMVP, esprimendo anche due utili suggerimenti:

- consigliando prima della conferma della valutazione, un breve colloquio tra valutatore e valutato, quale momento di coinvolgimento e condivisione;

- invitando chi si trovasse da poco nel ruolo di valutatore ad un confronto con la posizione direttamente apicale, in modo da assicurare giudizi ponderati.

L'evento di **valutazione delle competenze**, aperto dal 6 al 16 marzo 2023, ha visto impegnati complessivamente 82 valutatori per un totale di 612 schede prodotte. Per agevolare gli operatori nell'utilizzo del nuovo strumento informatico, sono state condivise delle linee guida dettagliate ed è stato organizzato per il giorno 9 marzo uno sportello online durante il quale la consulente di Cineca ha risposto in diretta a domande o dubbi sulla procedura.

Successivamente alla chiusura della valutazione competenze e al consolidamento del risultato di performance individuale complessivo, è stato aperto l'evento di **presa visione e approvazione** da parte dei valutati. La procedura è rimasta attiva dal 20 al 30 marzo 2023. Anche in questo caso sono state fornite linee guida particolareggiate sull'accesso all'applicativo e sulla procedura da seguire, precisando che il nuovo applicativo non consente di produrre un'unica scheda nel caso di variazioni intervenute in corso d'anno, pertanto per ogni soggetto che ha cambiato struttura e/o inquadramento nel 2022 il sistema ha prodotto tante schede quante sono state le variazioni. Questo significa che ogni valutato è stato chiamato a prendere visione ed approvare ogni scheda.

Il personale della UOC Controllo di Gestione e Performance e della UAFS Organizzazione e Sviluppo del personale ha prestato assistenza telefonica e online a chiunque abbia manifestato dubbi o difficoltà.

Tabella 20 - Allegato 3 al SMVP 2022 distribuzione del peso obiettivi e competenze comportamentali nella performance individuale

	Grado di raggiungimento degli obiettivi (peso %)	Valutazione delle competenze comport. (peso %)	Competenze comportamentali (peso %)	Scala di frequenza a livelli
DG	70%	30%	1. orientamento al risultato, peso 40% 2. innovazione e miglioramento, peso 20% 3. capacità di valutazione dei collaboratori, peso 15% 4. capacità relazionali (interne ed esterne), peso 15% 5. empowerment e sviluppo dei collaboratori, peso 10%	- Mai, 0% - Raramente, 50% - Qualche volta, 75% - Spesso, 95% - Sempre, 100%
Dirigenti	70%	30%	1. orientamento al risultato, peso 40% 2. innovazione e miglioramento, peso 20% 3. capacità di valutazione dei collaboratori, peso 15% 4. capacità relazionali (interne ed esterne), peso 15% 5. empowerment e sviluppo dei collaboratori, peso 10%	- Mai, 0% - Raramente, 50% - Qualche volta, 75% - Spesso, 95% - Sempre, 100%
Personale EP, D, C con responsabilità di posizione organizzativa	70%	30%	1. contributo al raggiungimento degli obiettivi di struttura, peso 40% 2. empowerment e sviluppo dei collaboratori - capacità relazionali (interne ed esterne), peso 20% 3. orientamento al risultato, peso 15% 4. capacità di adattamento, peso 15% 5. orientamento all'utenza, peso 10%	- Mai, 0% - Raramente, 50% - Qualche volta, 75% - Spesso, 95% - Sempre, 100%
Personale EP senza responsabilità di posizione organizzativa	70%	30%	1. contributo al raggiungimento degli obiettivi di struttura, peso 40% 2. empowerment e sviluppo dei collaboratori - capacità relazionali (interne ed esterne), peso 20% 3. orientamento al risultato, peso 15% 4. capacità di adattamento, peso 15% 5. orientamento all'utenza, peso 10%	- Mai, 0% - Raramente, 50% - Qualche volta, 75% - Spesso, 95% - Sempre, 100%
Personale D privo di responsabilità di posizione organizzativa	50%	50%	1. contributo al raggiungimento degli obiettivi di struttura, peso 40% 2. empowerment e sviluppo dei collaboratori - capacità relazionali (interne ed esterne), peso 20% 3. orientamento al risultato, peso 15% 4. capacità di adattamento, peso 15% 5. orientamento all'utenza, peso 10%	- Mai, 0% - Raramente, 50% - Qualche volta, 75% - Spesso, 95% - Sempre, 100%
Personale C e B privo di responsabilità di posizione organizzativa	30%	70%	1. contributo al raggiungimento degli obiettivi di struttura, peso 40% 2. empowerment e sviluppo dei collaboratori - capacità relazionali (interne ed esterne), peso 20% 3. orientamento al risultato, peso 15% 4. capacità di adattamento, peso 15% 5. orientamento all'utenza, peso 10%	- Mai, 0% - Raramente, 50% - Qualche volta, 75% - Spesso, 95% - Sempre, 100%

4.2 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 Nucleo di Valutazione.

A decorrere dal 15 marzo 2021 l'incarico di Direttore Generale è svolto dalla dott.ssa Loredana Luzzi.

La valutazione delle attività, per l'anno 2022, della dott.ssa Loredana Luzzi viene sottoposta dal Rettore al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 aprile 2023, previo parere del Nucleo di Valutazione.

4.3 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 SMVP in vigore per l'anno 2022.

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 2022.

La procedura di valutazione prevede una fase di contraddittorio con l'interessato. Correlata all'esito della valutazione è la misura dell'indennità di risultato, in maniera strettamente proporzionale al punteggio conseguito. A decorrere dal 1° ottobre 2019 la graduazione delle indennità di posizione dirigenziali è stata ridefinita, ai sensi dell'art. 48 del CCNL relativo al personale dell'area istruzione e ricerca – Triennio 2016/2018 – sottoscritto in data 8 luglio 2019, sulla base dei seguenti criteri:

- Complessità organizzativa (si tiene conto del numero di unità organizzative di diretta dipendenza dal dirigente);
- Numero di attività a rischio corruzione “medio/alto” e “alto” delle funzioni incardinate nella struttura (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)

Gli esiti della valutazione sono i seguenti:

- per il Dirigente del “Settore Acquisti Edilizia”, una valutazione corrispondente a 97,63/100;
- per la Dirigente del “Settore Didattica, Ricerca e Impegno nel Territorio”, una valutazione corrispondente a 100/100.
- per la Dirigente del “Settore Risorse Economiche”, una valutazione corrispondente a 98,50/100

Per tutti i dirigenti la valutazione ha riguardato l'intero anno 2022.

4.4 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.

Nel processo di programmazione, monitoraggio e valutazione della performance l'Ateneo garantisce un confronto sistematico tra valutato e valutatore. Inoltre, per evitare o, comunque, mitigare la disomogenea applicazione della metodologia di valutazione del personale, da parte dei diversi valutatori, sono 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. Per quest'ultima finalità il Direttore Generale, con il supporto dei Responsabili interessati, deve effettuare, prima di comunicare gli esiti della valutazione, una calibrazione e ponderazione delle valutazioni finali all'interno dell'Amministrazione controllandone l'allineamento sia in termini di differenziazione tra valutati che sul metro di valutazione.

Nel caso di PTA afferente ai servizi dipartimentali, alla dipendenza gerarchica amministrativa (dal Dirigente del Settore o Responsabile del Servizio) e con rapporto funzionale al Direttore di Dipartimento o ad altro Responsabile di struttura, la valutazione è sottoposta preventivamente a tale Responsabile per acquisirne il parere. Analoga procedura di valutazione si applica anche al personale tecnico di laboratorio. In relazione a quest'ultimo profilo, per il quale le competenze tecniche sono prevalenti rispetto a quelle amministrative, sono assegnati obiettivi specifici, indipendenti dagli obiettivi della struttura di appartenenza. Per l'anno 2022 l'obiettivo trasversale a tutto il personale tecnico di dipartimento è attinente al tema della sicurezza e della prevenzione.

Nel corso del 2021 è stato aggiornato il processo di valutazione della performance individuale e organizzativa secondo quanto previsto dal SMVP presentato agli Organi il 25 gennaio 2022, dopo il parere positivo del Nucleo di

Valutazione e aggiornato il 28 aprile 2022, sempre con presentazione agli organi e previo ottenimento del parere positivo del Nucleo di Valutazione.

La tabella allegata (All. 1) riporta i livelli di conseguimento degli obiettivi di struttura con indicazione dei responsabili di Posizione Organizzativa.

Segue la rappresentazione quantitativa delle principali dinamiche riferite alla performance individuale del Personale Tecnico Amministrativo.

✓ **Personale di categoria C, D con responsabilità di posizione ed EP**

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

Tabella 21 - Obiettivi individuali – Per tipo

Obiettivi individuali									
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%

			A	DS	FE	MS	S	TA
2022	88	265	11,7%	15,8%	36,6%	7,5%	19,6%	8,7%

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

** I dati 2022 sono a consuntivo, considerate le variazioni durante l'anno. Il dato include le due risorse inquadrate come EP cui sono stati assegnati obiettivi individuali, senza titolarità di responsabilità organizzativa

Legenda tipologie obiettivi 2019-2021: AM = Amministrativo; I = Innovativo; S = Strategico; T/A= Trasparenza e Anticorruzione.

Legenda tipologie obiettivi 2022: A=Anticorruzione; DS: Digitalizzazione e semplificazione; FE= Funzionale o di efficienza; MS= Miglioramento dei servizi; S= Strategico; TA=Trasparenza e accessibilità

La classificazione per tipo è variata a decorrere dal 2022, per questa ragione il dato non è immediatamente confrontabile con quello degli anni precedenti. Rimane però visualizzabile il confronto sul numero responsabili e numero obiettivi.

Tabella 22 - Obiettivi individuali – Dati di chiusura

Obiettivi individuali – Dati di chiusura			
Anno	Responsabili con obiettivi	Tot Ob.vi	Conseguimento a fine anno
2018	73	194	94%
2019	76	191	93%
2020	71	162	77%
2021	80	214	88%
2022	88	265	98,7%

*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.

La tabella che segue illustra gli esiti della valutazione delle **competenze comportamentali** del personale di categoria C-D titolare di incarico di responsabilità e categoria EP. I dati del 2022 sono direttamente confrontabili con gli anni precedenti poiché afferiscono alla stessa sfera di valutazione.

Tabella 23 - Dati valutazione competenze Responsabili P.O. – 2019-2022

Valutazioni Resp. P.O. 2019			2020		2021		2022	
Range / N. valutati	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
	80		77		79		88	
100-90	75	94%	74	96%	71	90%	85	97%
89-80	5	6%	3	4%	7	9%	2	2%
79-70	0		0		1	1%	0	0%
< 70	0		0				1	1%

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.

La successiva tabella riassume l'esito della **performance individuale complessiva** del personale di categoria C-D titolare di incarico di responsabilità e categoria EP che nasce dall'unione di performance di struttura e competenze comportamentali.

Tabella 24 - Dati valutazione individuale complessiva B-C-D senza P.O.2022

Valutazioni Resp. P.O.	2022	
Range / N. valutati	N.	%
	88	
100-90	83	94%
89-80	5	6%
79-70	0	
< 70	0	

✓ **Personale di categoria B, C, D, senza responsabilità di posizione**

La tabella che segue illustra gli esiti della valutazione delle **competenze comportamentali** del personale di categoria C-D non titolare di incarico di responsabilità. I dati del 2022 sono direttamente confrontabili con gli anni precedenti poiché afferiscono alla stessa sfera di valutazione.

Tabella 25 - Dati valutazione competenze B-C-D senza P.O. – 2019-2022

Valutazioni B-C-D SENZA P.O. 2019			2020		2021		2022	
Range / N. valutati	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
	410		406		415		450	
100-96	74	18%	120	29,60%	118	28,43%	251	55,78%
95-91	190	46%	156	38,40%	166	40%	107	24%
90-81	125	30%	113	27,80%	114	27,47%	69	15,33%
		94,0%		95,8%		95,9%		94,9%
80-71	19	5%	14	3,40%	14	3,37%	15	3,33%
70-60	2	1%	1	0,20%	2	0,48%	6	1,33%
< 60	0	0	2	0,50%	1	0,24%	2	0,44%

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

La successiva tabella riassume l'esito della **performance individuale complessiva** del personale di categoria B, C e D non titolare di responsabilità che nasce dall'unione di performance di struttura e competenze comportamentali.

Non è possibile un confronto con i precedenti anni, poiché questa modalità di valutazione è applicata a decorrere dal 2022.

Tabella 26 - Dati valutazione individuale complessiva B-C-D senza P.O. 2022

Valutazioni B-C-D SENZA P.O.	2022	
	N	%
	450	
100-96	302	67,11%
95-91	91	20%
90-81	46	10,22%
		97,6%
80-71	9	2,00%
70-60	0	0,00%
< 60	2	0,44%

✓ La conciliazione

Con riferimento alle procedure di conciliazione, in caso di non concordanza tra le aspettative del destinatario della valutazione e il risultato di performance individuale, sul quale, come detto, incide sia la valutazione degli obiettivi di struttura che il giudizio espresso dal Responsabile sulle competenze comportamentali, il SMVP 2022 prevede due passaggi conciliativi: la procedura di conciliazione e la valutazione di seconda istanza.

Il primo passaggio avviene su richiesta del valutato entro dieci giorni dalla presa visione della scheda e si configura in un colloquio con il superiore gerarchico del valutare, alla presenza del valutatore di prima istanza. In caso di divergenza, anche a seguito del colloquio di cui sopra, il valutato può attivare la valutazione di seconda istanza, rivolgendosi all'OIV.

La tabella che segue sintetizza numericamente gli accadimenti del periodo 2019-2022. Si precisa che per il periodo precedente il 2022 le procedure di conciliazione prevedevano un colloquio di seconda istanza con il responsabile gerarchico del valutatore ed una eventuale una rivalutazione in via conciliativa da parte di una commissione terza.

Tabella 27 - Procedure di conciliazione – 2019-2022

Anno	PTA valutato	Colloqui di II istanza	Categoria
2019	494	2	C-EP
2020	483	3	B-C
2021	494	4	C-EP
		Colloqui di conciliazione	
2022	538	3	B-C-EP

In alcuni casi, anche in assenza di formale richiesta di colloquio di Conciliazione, il Responsabile gerarchico superiore si è reso disponibile ad un momento di confronto sulle valutazioni espresse dai Responsabili delle proprie strutture di secondo livello sugli addetti.

5. Il processo di redazione della Relazione sulla Performance

5.1 Fasi, soggetti e tempi

Il presente documento è stato redatto dal Direttore Generale con il supporto della sua UOC Controllo di Gestione e Performance, 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 2022.

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 è svolta 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 2022 sul Sistema AVA – Sezione II: Valutazione della Performance e Sezione III: Raccomandazioni e suggerimenti – e in occasione della validazione della Relazione Performance 2021 al fine di recepire le raccomandazioni dell'Organo nella Relazione 2022.
2. La UOC Controllo di Gestione e Performance ha richiesto ai Responsabili dei Settori e 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, il Settore Didattica Ricerca e Impegno nel Territorio per i dati e le informazioni presenti nelle Banche Dati e nel Portale dei risultati dei percorsi formativi (monitoraggio *on line* matricole, iscritti, CFU) e le attività per studenti e il post-laurea; il Servizio Ricerca e Trasferimento Tecnologico, per le parti di competenza. La Segreteria del Direttore Generale ha contribuito fornendo le informazioni riferite al contesto esterno e interno.
3. La UOC Controllo di Gestione e Performance ha raccolto i dati e le informazioni fornite dagli uffici e ha predisposto una prima bozza.
4. Il testo finale è stato redatto dal Direttore Generale.
5. Il testo redatto viene condiviso con il Nucleo di Valutazione 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.

5.2 Gestione del ciclo della Performance

La gestione del ciclo della Performance organizzativa 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 Reporting e del personale della UOC Segreteria del Direttore Generale.

La UOC Controllo di Gestione e Performance ha *in primis* coordinato il gruppo di lavoro costituito con Disposizione del Direttore Generale n.568/2021 con l'obiettivo di fornire adeguate indicazioni ai consulenti Cineca per la configurazione dei nuovi applicativi a supporto delle attività, in conformità alle esigenze dell'Ateneo.

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 (con l'annesso applicativo di back office HR Suite).

L'introduzione dei due applicativi ha avuto come obiettivo principale l'armonizzazione e la semplificazione delle fasi 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.

La pianificazione, il monitoraggio e la misurazione degli obiettivi operativi, sono state gestite mediante l'applicativo SPRINT. Per gestire la valutazione della performance dei dipendenti è stato invece utilizzato l'applicativo Cineca U-WEB Valutazione Prestazioni, integrato con SPRINT.

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 2022) e successivamente si è provveduto all'aggiornamento con approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 aprile 2022, ottenuta l'approvazione del Nucleo di valutazione (parere prot. 0173278, data 26 aprile 2022).

La revisione del SMVP per l'anno 2022 ha interessato diversi aspetti, alcuni dei quali già illustrati nella presente relazione, e ha modificato l'aspetto relativo ai giudizi di valutazione, sostituendo la valutazione in termini qualitativi (Non sufficiente, Sufficiente, Buono, Ottimo), con 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 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.

Sono state delineate con più precisione 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.

L'adesione al progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano, e l'introduzione dei nuovi questionari per monitorare la *customer satisfaction* di studenti, docenti e PTA ha stimolato la generazione di obiettivi orientati al miglioramento dei servizi, che traggono origine dalla lettura degli esiti delle indagini di customer e trovano applicazione nella promozione di iniziative rivolte al miglioramento della qualità, partendo dalle possibili criticità, anche attraverso l'individuazione di nuovi obiettivi di performance *ad hoc*.

Sono state, inoltre, promosse, a livello di singole strutture o aggregazione di esse, 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 e nel raggiungimento dei target.

La performance 2022 ha registrato risultati più che soddisfacenti sia in termini di raggiungimento degli obiettivi organizzativi sia dal punto di vista delle competenze comportamentali messe in gioco dal personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.