



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Relazione sulla Performance

Anno 2022

Adottata dal CdA il 26/05/2023

Validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) il 28/06/2023

Sommario

1. PRESENTAZIONE.....	5
2. I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI.....	6
3. ANALISI DEL CONTESTO E RISORSE.....	16
3.1 LE RISORSE UMANE DELL'ATENEO.....	18
3.2 LE RISORSE ECONOMICHE.....	22
4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	28
4.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO.....	28
4.1.1 I PREMI LEGATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO.....	28
4.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA.....	29
4.2.1 I PREMI LEGATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA (ATTIVITÀ CARATTERIZZANTI).....	29
4.2.2 I RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI DELL'ANNO 2022 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DEI CENTRI DI SERVIZIO.....	30
4.3 MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL LAVORO AGILE.....	31
5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	33
5.1 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE.....	33
5.2 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIRIGENTE.....	33
5.3 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP..	34
5.4 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CATEGORIA D, C, B	34
5.5 LA VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DEL PERSONALE DIRIGENTE E DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	36
5.6 LA VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DEL PERSONALE DI CATEGORIA D CON FUNZIONI DI RESPONSABILITÀ AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	37
6. CONSIDERAZIONE SUL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	39
6.1 LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE.....	39
7 ALLEGATI.....	41

1. PRESENTAZIONE

La *Relazione sulla performance* è il documento con cui, annualmente, l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia rendiconta i **risultati organizzativi e individuali** ottenuti.

La Relazione sulla performance 2022 descrive i principali traguardi raggiunti nel corso del 2022 dalle componenti dell'Ateneo (capitolo 2) fotografando l'organizzazione e le risorse disponibili (capitolo 3).

Lo stesso documento presenta (capitoli 4 e 5) gli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance concluso nel 2022; tale processo è però riferito alla performance realizzata nell'anno precedente (2021).

Questo scostamento temporale è una naturale conseguenza della struttura del ciclo della performance: la stessa normativa¹ precisa che la Relazione sulla Performance “*evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti*”.

I contenuti del documento offrono un ampio sguardo **all'operato complessivo** di Unimore, comprensivo sia dei risultati più generali ottenuti dall'Ateneo, sia degli esiti dell'azione della componente tecnico-amministrativa.

Dal punto di vista metodologico il documento è stato redatto nel rispetto delle indicazioni contenute nelle *Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance nelle università* (e successive note di ANVUR) e nelle *Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica*², tenendo conto anche delle segnalazioni rilevate dall'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione³ in occasione della validazione della precedente *Relazione sulla performance* dell'Ateneo⁴.

La premessa generale alla lettura del documento è la **connotazione dell'anno 2022**, caratterizzato per Unimore da alcune priorità, tra cui il supporto gestionale alle iniziative dell'Ateneo legate al PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, alle opere di riqualificazione edilizia degli spazi per studenti e docenti e, non ultimo, dall'avvio del vasto progetto di riorganizzazione dei servizi informatici definito dal Piano strategico 2020-25⁵.

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

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

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

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

⁵ Pubblicato nella sezione “Pianificazione strategica” del sito di Unimore: <https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.html>

2. I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

L'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (Unimore) è un ateneo di antiche tradizioni. Nei suoi 847 anni di storia⁶ è stata e continua ad essere un punto di riferimento importante per la vita culturale e scientifica delle comunità del territorio.

Nel 2022 l'Ateneo ha festeggiato il traguardo di venticinque anni dall'istituzione della sede di Reggio Emilia, ideata come sede "parallela" a quella modenese, secondo un modello di organizzazione universitaria "a rete di sedi" (caso quasi unico nella realtà accademica italiana).

L'offerta didattica e le/gli iscritte/i

Nell'a.a. 2022/23 l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia è arrivato a superare i 27.000 iscritte/i ai corsi di studio universitari e post laurea.

A tale importante platea di studenti, Unimore ha offerto una gamma di 89 corsi di studio (46 lauree triennali, 6 lauree magistrali a ciclo unico e 37 lauree magistrali), distribuiti tra la sede di Modena (59 corsi di studio), Reggio Emilia (29 corsi di studio) e Mantova (1 corso di studio).

All'offerta post laurea contribuiscono 14 corsi di dottorato, 6 master di I livello, 6 master di II livello e 5 corsi di perfezionamento universitario.

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

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

A questi corsi di studio se ne aggiungono altri otto che hanno una connotazione internazionale in quanto offrono la possibilità di acquisire il **doppio titolo con Atenei stranieri**.

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

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

Nel 2022 è stato inoltre attivato il primo programma **Erasmus BIP – Blended Intensive Program**, che ha consentito a docenti e studenti di vivere un'esperienza di internazionalizzazione in modo intensivo ed efficace. In particolare è stato realizzato il progetto DIG.I.T.AL. – Digital Interactive Teaching and Learning Objects And Methods, sviluppato in tre settimane di formazione virtuale e una settimana in presenza.

Nell'ambito dell'internazionalizzazione, infine, Unimore è uno degli otto partner europei del **progetto UNIGreen⁷**, finalizzato alla realizzazione di un campus interuniversitario europeo leader nell'educazione universitaria e nella ricerca nelle aree Agro, Green, Biotech e Life Science. La partnership si basa sull'idea di fondere assieme le esperienze individuali di tutti i membri del consorzio a livello di didattica, ricerca, innovazione e buone pratiche, per permettere la creazione di una Università europea in ambito agrario e delle scienze della vita, con la costituzione di percorsi didattici innovativi, multidisciplinari e flessibili e congiunti, senza tralasciare l'aspetto della ricerca.

Ricerca

Il piano strategico di Ateneo chiarisce che Unimore mira a rafforzare il suo carattere di **Università di ricerca**.

⁶ L'a.a. 2022/2023 è stato inaugurato il 1° dicembre 2022 alla presenza del Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella.

⁷ <https://unigreen-alliance.eu/>

Per il terzo anno consecutivo la quota di bilancio riservata al finanziamento della ricerca di Ateneo è aumentata passando da 1 milione e 500 mila euro nel 2020 a 1 milione e 800 mila euro nel 2021 e a 2 milioni e 100 mila euro nel 2022.

Sono state confermate le azioni impostate negli anni scorsi, in particolare il *FAR Strumentazione* (per potenziare la dotazione strumentale di Ateneo condivisa tra ricercatori e ricercatrici), il *FAR Dipartimenti* (per migliorare la qualità della ricerca svolta) e il *FAR Mission Oriented* (per progetti di ricerca originali, su tematiche innovative e allineate alle nuove direttive della Commissione Europea).

Un importante sforzo progettuale ha caratterizzato il 2022: il supporto tecnico alla gestione dei **finanziamenti PNRR**⁸.

L'Ateneo, alla fine del 2022, è attivo in

- 4 Centri Nazionali (Simulazioni, calcolo e analisi dei dati ad alte prestazioni, Sviluppo di terapia genica e farmaci con tecnologia a RNA, Mobilità sostenibile e Bio-diversità),
- 1 Ecosistema dell'Innovazione Costruzione di "leader territoriali di R&S",
- 5 Infrastrutture di Ricerca (Infrastruttura di ricerca MIRRI-IT, Infrastruttura di ricerca EBRAINS-Italy, Infrastruttura di ricerca RESILIENCE.ITA, Infrastruttura di Innovazione Nazionale in Rete per la simulazione e il monitoraggio del sistema energetico, Infrastruttura di Innovazione per la mobilità sostenibile in Italia INFRASTRUCTURE FOR SUSTAINABLE MOBILITY (ISM4Italy)),
- 2 Partenariati estesi (Intelligenza Artificiale: aspetti fondazionali Future Artificial Intelligence Research (FAIR), Diagnostica e terapie innovative nella medicina di precisione HEAL ITALIA - Health Extended Alliance for Innovative Therapies, Advanced Lab-research, and Integrated Approaches of Precision Medicine,

e partecipa anche ad altre iniziative legate al PNRR.

A luglio 2022 è stato inaugurato il nuovo **Centro interdipartimentale di ricerca e per i servizi nel settore della produzione, stoccaggio e utilizzo dell'idrogeno (H2More)**.

L'Ateneo è inoltre membro fondatore, assieme ad altri 50 partner distribuiti su tutto il territorio nazionale, del **Centro Nazionale di Ricerca in High Performance Computing, Big Data e Quantum Computing**, entrato in piena attività da settembre 2022. Il Centro, gestito dalla Fondazione ICSC, aggrega le comunità scientifiche italiane di eccellenza in 10 diversi ambiti.

Per il quinquennio 2023-2027, infine, ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca)⁹ ha premiato due Dipartimenti di Unimore nell'ambito del Fondo per il finanziamento dei Dipartimenti universitari di eccellenza: il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane e il Dipartimento di Scienze mediche e chirurgiche materno-infantili e dell'adulto.

Terza Missione

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

Nell'anno 2022 sono state implementate numerose iniziative per accrescere la competitività di Unimore nell'attrazione di finanziamenti per la terza Missione.

Nel 2022 è stata realizzata la nuova sezione del sito di Ateneo dedicata alla Terza Missione (<https://www.unimore.it/terzamissione/>) dove sono pubblicate le informazioni sulle attività realizzate:

⁸ Il CdA a novembre 2022 ha approvato il progetto organizzativo di gestione dei finanziamenti del PNRR.

⁹ <https://www.anvur.it/attivita/dipartimenti/>

iniziative di public engagement (attività senza scopo di lucro con valore educativo, culturale e di sviluppo della società e rivolte a un pubblico non accademico), innovazione per le imprese (convenzioni per attività di ricerca applicata e consulenza), brevetti, imprese spin off, percorsi didattici di formazione continua, formazione all'imprenditorialità (rivolta a ricercatori e studenti, in stretta collaborazione con le imprese e organizzata dal Contamination Lab di Unimore¹⁰) e gestione del patrimonio museale dell'Ateneo.

I servizi per le/gli studenti

Durante i primi mesi del 2022 l'Università di Modena e Reggio Emilia ha progettato e realizzato una importante serie di attività di orientamento in collaborazione con gli enti e le scuole secondarie superiori del territorio, con l'obiettivo di offrire alle/agli studenti la possibilità di conoscere le materie di studio e gli sbocchi lavorativi futuri. Tra le altre iniziative: la prima edizione del **Summer Camp Ragazze Digitali a Mantova** (finanziata da PromolImpresa), con l'obiettivo di avvicinare le **iscritte del III e IV anno di qualsiasi tipo di scuola superiore** al mondo dell'informatica e della programmazione.

Nel 2022 sono proseguiti i lavori per la definizione degli accordi per la "**Città Universitaria**" con il Comune di Modena e il Comune di Reggio Emilia. Il progetto mira a conciliare gli obiettivi di mandato dei Comuni e i programmi dell'Ateneo per proporre azioni, iniziative e strumenti per migliorare la connessione tra il sistema universitario e il sistema urbano.

Nel 2022 è stato avviato il progetto "Open G-Unimore", promosso da Unimore e l'Azienda Unità Sanitaria Locale – IRCCS di Reggio Emilia, che consiste **nell'attivazione di uno sportello psicologico di ascolto e consulenza per le/gli studenti dell'ateneo**. I professionisti dedicati al progetto sono psicologi esperti, che già lavorano nello sportello di ascolto e consulenza per la fascia 14-28 anni, denominato "Open G" di Reggio Emilia. Alle/agli studenti iscritti ad Unimore è offerto un percorso di consulenza orientato a trovare la risoluzione a dubbi e/o la risposta a domande relative a situazioni di disagio emotivo e relazionale peculiari della giovane età adulta.

Sostenibilità

L'attenzione di Unimore verso le varie tematiche legate alla sostenibilità (declinata nelle sue varie dimensioni sugli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030¹¹) è un impegno costante, promosso attraverso numerose azioni e strumenti.

La sezione dedicata del sito di Unimore (<https://www.unimoresostenibile.unimore.it/>) riunisce tutte le iniziative per la sostenibilità che hanno luogo nell'Ateneo.

Nelle **Linee Guida per la Sostenibilità** (approvate a marzo 2022)¹² sono individuate azioni, orientamenti e modalità di attuazione di iniziative ed interventi diretti a improntare le attività dell'Ateneo su valori della sostenibilità.

Tra le azioni concrete, l'Ateneo fa parte della **RUS – Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile**¹³ e partecipa attivamente alla rete e ai cinque gruppi di lavoro tematici che fanno parte della RUS stessa. La finalità principale della rete è la diffusione della cultura e delle buone pratiche di sostenibilità, sia all'interno che all'esterno degli Atenei, mettendo in comune competenze ed esperienze, in modo da

¹⁰ <https://clab.unimore.it/>

¹¹ <https://unric.org/it/agenda-2030/>

¹² <https://www.unimoresostenibile.unimore.it/opportunita/unimore-linee-guida-per-la-sostenibilita/>

¹³ <https://reterus.it/>

incrementare gli impatti positivi in termini ambientali, etici, sociali ed economici delle azioni messe in atto dalle singole università, rafforzando inoltre la riconoscibilità e il valore dell'esperienza italiana a livello internazionale.

Nell'ambito educativo, a partire dall'a.a. 2020/21 è erogato un insegnamento interdipartimentale, denominato **Competenze trasversali sulla sostenibilità**, che fornisce agli studenti competenze sulla sostenibilità (nelle sue varie dimensioni: ambientale, economica e sociale) trasversali rispetto agli specifici ambiti di studio.

Tra gli altri, il progetto **EcosistER della Regione Emilia-Romagna** incentrato sui temi della transizione ecologica, della sostenibilità e dell'economia circolare, è uno dei principali progetti di ricerca nell'ambito del PNRR (oltre 12 milioni di finanziamento). Unimore vi partecipa, in rete con gli altri atenei della regione, con oltre 70 ricercatori, 22 nuovi ricercatori, 6 tecnologi e numerosi dottori di ricerca.

Periodicamente, inoltre, vengono realizzate **indagini sulla mobilità** degli studenti e del personale. I dati raccolti¹⁴ sono utilizzati per la redazione del **Piano Spostamenti Casa-Lavoro** (attualmente in vigore sul triennio 2021-23) e per rispondere alle domande del ranking internazionale *Green Metric*¹⁵ (nel quale Unimore per l'anno 2022 si colloca al 243° posto, guadagnando 29 posizioni rispetto al 2021).

L'edilizia

Nel 2022 sono proseguiti gli interventi connessi allo sviluppo e alla riqualificazione del patrimonio edilizio dedicato alle attività didattiche e di ricerca nelle aree modenesi e reggiane (in coerenza con il **Piano di sviluppo edilizio dell'Ateneo**¹⁶).

Gli organi di Ateneo hanno approvato importanti misure, tra cui il progetto esecutivo per il restauro e la valorizzazione dell'Orto botanico di Ateneo (misura prevista nell'ambito dell'azione M1C3 del PNRR).

Prosegue inoltre la progettazione del nuovo edificio degli Istituti Biomedici a Modena, che diventerà un **edificio a energia quasi zero** e continua l'iter per l'avvio dei lavori di adeguamento degli spazi del Foro Boario, sede del Dipartimento di Economia Marco Biagi.

Stanno inoltre proseguendo i lavori di adeguamento e ristrutturazione del capannone 15C all'interno del Parco dell'Innovazione di Reggio Emilia (<https://parcoinnovazione.it/>), destinato ad ospitare più di 1.500 studenti di vari corsi di laurea reggiani grazie ad aule, laboratori, sale studio e spazi per uffici amministrativi. A dicembre 2022 il MUR ha pubblicato gli esiti¹⁷ della candidatura al bando per il finanziamento di interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico: Unimore è stata ammessa al cofinanziamento (oltre 25 milioni di euro) per la demolizione e la successiva costruzione degli ex edifici chimici (MO-15).

Lo sport

L'Ateneo da diversi anni è impegnato a supportare, con una importante serie di misure ed interventi, le/gli studenti che praticano attività sportiva ad alti livelli, nella convinzione che studio e sport abbiano in comune l'impronta necessaria nel percorso di formazione.

Il progetto **Unimore Sport Excellence**¹⁸ dal 2017 (grazie al protocollo d'intesa con il CONI) supporta l'**attività di formazione universitaria** delle/degli iscritti che praticano attività sportiva agonistica di interesse nazionale e internazionale, permettendo di accedere alla "dual career", un sistema di benefici e strumenti che l'Ateneo

¹⁴ Gli esiti sono pubblicati sul sito <https://www.unimoresostenibile.unimore.it/chi-siamo/mobilita/>

¹⁵ <https://greenmetric.ui.ac.id/>

¹⁶ <https://www.unimore.it/ateneo/docs/Pianoedilizio2020.pdf>

¹⁷ DM n. 1432 del 23 dicembre 2022

¹⁸ <https://www.sport.unimore.it/unimore-sport-excellence/>

mette in atto per rendere possibile il completamento della carriera universitaria contemporaneamente a quella agonistica (anche di studenti atlete/i paralimpici). Nel 2022 ha preso il via anche il progetto “**Unimore Sport Excellence Plus**”, rivolto agli studenti dei corsi post-laurea (dottorati di ricerca, scuole di specializzazione e master).

Per l’a.a. 2022/23 l’offerta formativa di Unimore si è arricchita del **nuovo corso di laurea magistrale in “Salute e Sport”**, interateneo con l’Università di Verona. Uno degli obiettivi del corso è quello di formare professionisti/i esperti nelle attività motorie applicate alla prevenzione e alla terapia delle malattie croniche attraverso la promozione e la diffusione dei corretti stili di vita. È l’unico corso, inoltre, che nasce con l’obiettivo di approfondire nel percorso di studio le differenze di genere, sia relative alle malattie sia alla pratica dell’attività motoria e sportiva.

Pari opportunità

La salvaguardia e il monitoraggio delle pari opportunità sono obiettivi da sempre presenti nelle strategie dell’Ateneo.

Il **Codice Etico di Ateneo**¹⁹ risulta l’espressione più diretta della volontà di applicare i principi di uguaglianza tra i lavoratori, promossa, tra gli altri dal **Delegato del Rettore per le problematiche connesse alle Pari Opportunità**.

Il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**²⁰ opera nell’ambito delle pari opportunità della valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni su tre ambiti di interesse:

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

La sezione dedicata del sito di Unimore (<http://www.cug.unimore.it/site/home.html>) descrive le iniziative e le azioni in tema di pari opportunità messe in campo dall’Ateneo.

Il **PAP - Piano delle Azioni positive** (redatto dal CUG) è il documento programmatico che, partendo dal monitoraggio sui risultati dell’anno precedente, definisce le linee di azione e gli obiettivi di parità che l’Ateneo intende raggiungere nell’anno. È parte integrante del *PIAO – Piano Integrato delle Attività e dell’Organizzazione* di Unimore (nel PIAO 2023-25²¹ è contenuto nell’allegato 4).

A dicembre 2021 gli Organi accademici hanno approvato il **GEP – Gender Equality Plan 2022-24**²², un documento programmatico finalizzato al raggiungimento dell’equità di genere (in coerenza con le indicazioni della Commissione europea per l’accesso ai fondi Horizon Europe e con le linee guida della Commissione Tematiche di Genere della CRUI). Il Piano prevede 20 azioni, ciascuna con un impatto previsto sulle aree indicate come prioritarie dalla Commissione europea rispetto alle dimensioni del benessere individuale.

Nel numero di marzo 2022 di FocusUnimore²³ è presente un approfondimento sul GEP - Gender Equality Plan.

¹⁹ Approvato dal Senato Accademico il 31/3/2009

²⁰ Organismo previsto per legge (art. 57 d.lgs. n. 165/2001) nell’ambito delle pubbliche amministrazioni.

²¹ <https://www.unimore.it/trasparenza/piao.html>

²² Il GEP – Gender Equality Plan è pubblicato sul sito dell’Ateneo, nella sezione <https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.html> (direttamente scaricabile, in formato pdf, da https://www.unimore.it/editoria/GEP_Unimore_Dicembre_2021c.pdf)

²³ <https://www.focus.unimore.it/marzo-2022/>

Il Progetto *GE&PA - Gender Equality & Public Administration. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori*²⁴, cofinanziato dalla Regione Emilia Romagna, intende diffondere competenze volte a rendere più efficaci le politiche pubbliche rispetto all'obiettivo di inclusione sociale con particolare riferimento a quello della parità di genere all'interno delle Istituzioni pubbliche e private.

Nell'ambito del progetto sono stati organizzati diversi eventi, tra cui:

- il seminario "Il bilancio di genere e le azioni per le pari opportunità" (18 marzo 2022), incentrato sul bilancio di genere;
- il seminario "Contrastare la violenza contro le donne: il ruolo dell'Università" (23 novembre 2022);
- la prima edizione del Corso di perfezionamento in "Gender Equality Management" organizzato nel semestre giugno-dicembre 2022 (una seconda edizione del Corso è in programma nel 2023); il corso intende formare figure professionali competenti in materia di inclusione e di parità di genere e fornire inoltre competenze di diversity management.

Numerose le iniziative promosse nel 2022 dal CUG di Unimore per sensibilizzare l'opinione pubblica attraverso gli studi, le ricerche e le azioni che compie l'Ateneo modenese-reggiano; tra i principali i vari appuntamenti organizzati in occasione della Giornata internazionale della Donna 2022 e il finanziamento del **premio di laurea** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'erogazione di servizi di qualità, la garanzia di pari opportunità di formazione e pari dignità, la crescita dell'autonomia e dell'autostima negli studenti disabili e con DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento) sono obiettivi costantemente presenti nelle strategie dell'Ateneo.

Il **Delegato del Rettore alla Disabilità e ai DSA** e il **Servizio Accoglienza Studenti Disabili e con DSA** coordinano e sovrintendono gli interventi che, annualmente monitorati e migliorati a cura dello staff organizzativo, intendono agevolare le attività universitarie delle persone con difficoltà motorie, sensoriali, e di apprendimento, oltreché elaborare soluzioni idonee in caso di imprevisti o situazioni nuove.

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

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

Dal 19 al 23 settembre 2022 si è tenuta la seconda edizione di **"Equality week"** di Unimore. Durante la settimana sono stati organizzati dall'Ateneo, in collaborazione con enti e associazioni locali, numerosi eventi di diversa natura per sensibilizzare sull'inclusione sociale e la valorizzazione della diversità nel suo senso più ampio.

L'aumento degli studenti con disabilità e DSA che hanno scelto, negli anni, di iscriversi all'Ateneo sottolinea il riconoscimento in ambito sociale della qualità dei servizi offerti e, nel contempo, indica la necessità di proseguire l'opera di attenzione ai bisogni di questi studenti.

²⁴ <https://www.progettogepa.unimore.it/>

Tra gli altri, l'Ateneo offre, oltre ai benefici economici previsti dalla normativa nazionale e regionale, una serie di supporti ormai consolidati nel tempo²⁵:

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

Le risorse finanziarie stanziare nel Budget di Ateneo 2022 per le azioni a sostegno della disabilità ammontano a € 100.000, ai quali si aggiungono i fondi ministeriali.

Carriera alias per studenti e personale

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

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

Nel 2022 è stata organizzata la XIII edizione del seminario "**Didattica inclusiva e universal design**", dedicato alle tematiche dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento. Il seminario, rivolto alle/ai professionisti dell'area sanitaria, alle/agli insegnanti di ogni ordine e grado scolastico, è stato aperto anche agli studenti con DSA e alle/agli interessati.

Trasparenza e lotta alla corruzione

A gennaio 2023 il CdA ha nominato il nuovo Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT), l'Ing. Luca Chiantore (Direttore Generale incaricato per il triennio 2023-25).

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-25 è parte integrante del PIAO - Piano Integrato delle Attività e Organizzazione 2023-25, adottato dal CdA il 27 gennaio 2023 e dal CdA del 12 aprile 2023 (integrazione)²⁶.

Le iniziative a tema anticorruzione e promozione della trasparenza concluse nel 2022 sono diverse; tra le altre:

- ✓ conclusione della mappatura di tre processi (dottorati di Ricerca; gestione contabile ricavi da attività di ricerca istituzionale; gestione dell'attività commerciale e ripartizione relativi proventi);
- ✓ avvio della mappatura di un processo (accesso ai corsi di laurea di I e II livello per studenti stranieri (extra-UE non soggiornanti, UE ed extra-UE soggiornanti) per l'iscrizione a corsi di studio in lingua inglese e in lingua italiana);

²⁵ Il sito del Servizio accoglienza studenti disabili e con DSA di Unimore (<http://www.asd.unimore.it>) fornisce informazioni sui servizi, sui benefici economici e sulle misure compensative erogate dall'Ateneo.

²⁶ Il documento è pubblicato nella sezione del sito dell'Ateneo <https://www.unimore.it/trasparenza/performance.html>

- ✓ erogazione di una attività formativa “di base” nei confronti di tutto il personale tecnico amministrativo neoassunto, sul tema “Anticorruzione e Trasparenza in Ateneo” e, in materia di trasparenza amministrativa, sul tema “La privacy e l’accesso ai documenti e la semplificazione amministrativa (D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i)”;
- ✓ partecipazione a formazione specialistica per il personale dell’Ufficio di supporto al RPCT (“10 anni dalla 190: trasparenza e legalità per l’Università del futuro”, iniziativa organizzata dall’Università di Padova nell’ambito della Giornata della Trasparenza degli Atenei del Veneto; “I nuovi orizzonti del sistema anticorruzione e trasparenza dopo il D.L. 80/2021”, iniziativa organizzata dalla Regione Emilia Romagna nell’ambito della Giornata della trasparenza della Regione Emilia-Romagna e degli enti regionali Arpae, Arl, ER.go);
- ✓ attivazione della digitalizzazione dei Decreti Rettorali e Direttoriali;
- ✓ gestione digitalizzata della fatturazione attiva e passiva estera;
- ✓ monitoraggio annuale relativo alla totalità degli obblighi di pubblicazione.

Infine si segnalano diversi obiettivi previsti dal PIAO (e rendicontati nell’**ALLEGATO 6**) con impatti, diretti o indiretti sulla prevenzione della corruzione; tra gli altri si ricordano:

Semplificare la gestione del sistema PAGO PA (obiettivo n.9 della DEF – Direzione Economico-Finanziaria) e il *Passaggio al nuovo cassiere dell’Università* (obiettivo n. 10 della DEF);

Prevenzione della corruzione e trasparenza: semplificazione controlli sulle dichiarazioni (obiettivo n. 3 della DRU – Direzione Risorse Umane);

Coordinare il Gruppo di Lavoro “Mappatura dei processi” (obiettivo n.1 dell’UOCD – Ufficio Organizzazione, Pianificazione e Coordinamento Didattico

Customer satisfaction: progetto Good Practice

Alla fine del 2021 gli OOAA, su proposta del PQA, hanno deliberato l’adesione al **progetto Good Practice**, indagine volta a verificare, tramite questionari, la **qualità percepita dei servizi offerti al personale dell’Ateneo e agli studenti**.

Il Progetto *Good Practice*, promosso e coordinato dal Politecnico di Milano, vede l’adesione di un elevato numero di Atenei italiani e prevede la realizzazione di una indagine rivolta a tre categorie di utenti: personale docente, dottorandi e assegnisti; personale tecnico-amministrativo; studenti.

Nel primo anno di adesione al progetto, Unimore ha somministrato, in diversi momenti, il questionario sulla **Customer Satisfaction**.

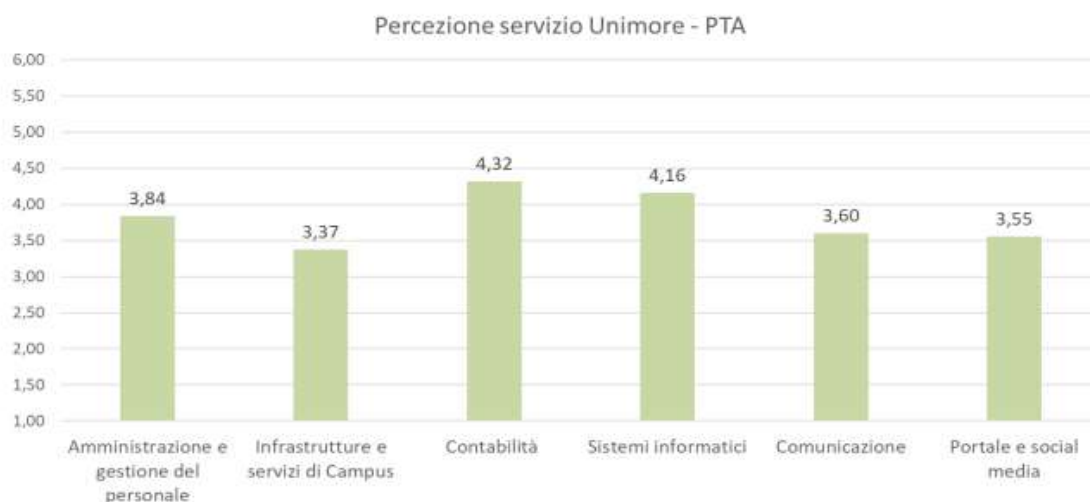
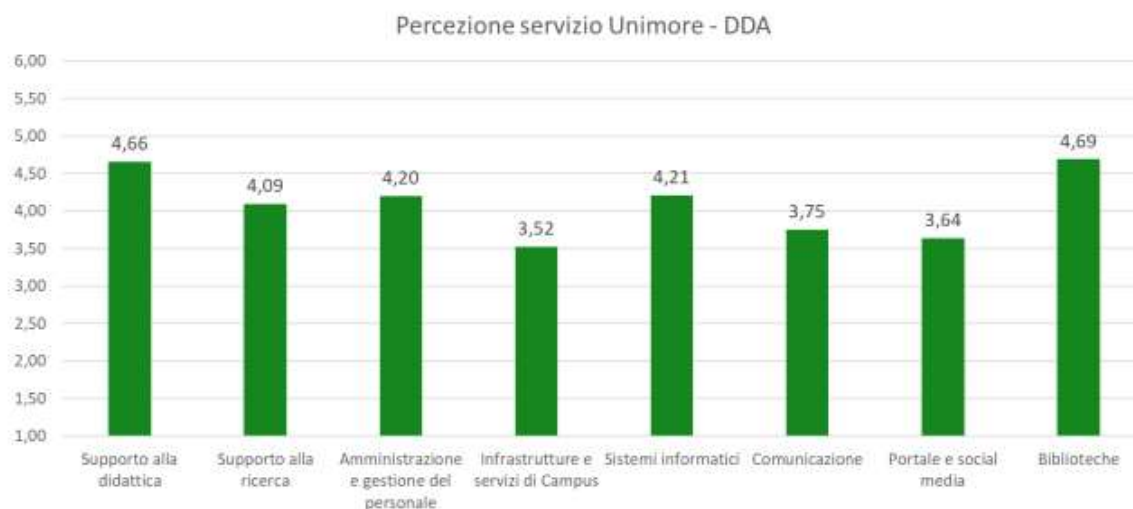
Dal 20 febbraio al 16 marzo 2022 è stata aperta la partecipazione alla compilazione del questionario online al personale docente, ai dottorandi, agli assegnisti (abbreviati in DDA) e al personale tecnico amministrativo (PTA); dal 17 giugno al 8 luglio 2022 è stato possibile rispondere per gli studenti.

L’adesione all’indagine è risultata soddisfacente e significativa, soprattutto per quanto riguarda i docenti (49% il tasso di risposta) e il personale tecnico-amministrativo (41%); partecipazione contenuta, invece, per i dottorandi, assegnisti e studenti.

In termini di soddisfazione complessiva degli stakeholder:

- mediamente, il PTA è lievemente meno soddisfatto dei DDA
- I servizi di campus tendono a essere i più critici; i servizi bibliotecari e di supporto alla didattica i più virtuosi
- per DDA, il supporto alla ricerca richiede attenzione perché la soddisfazione è media ma il servizio è caratterizzato da elevata importanza
- per PTA, la formazione (servizio amministrativo e gestione del personale) richiede attenzione perché la soddisfazione è contenuta e il servizio è caratterizzato da elevata importanza

- i dati suggeriscono una strutturale minore soddisfazione degli studenti iscritti agli anni successivi al primo.



I risultati dell'indagine sono stati analizzati e descritti a cura del PQA - Presidio di Qualità dell'Ateneo a dicembre 2022 (e presentati agli OOAA nel mese di marzo 2023).

Un estratto della Relazione del PQA è presente **nell'ALLEGATO 7**.

Benessere organizzativo: progetto Good Practice

Nel 2022 nell'ambito del progetto *Good Practice* l'Ateneo ha inoltre aderito all'indagine sul **benessere organizzativo percepito dal personale tecnico amministrativo** (compresi i CEL – Collaboratori Esperti Linguistici).

L'indagine, realizzata tramite questionario online, si è svolta nel periodo 20 giugno – 15 luglio 2022 e ha registrato un tasso di risposta pari al 36%.

L'analisi degli esiti dell'indagine sarà presentata agli organi accademici di Unimore entro l'estate 2023.

DATI DA CLASSIFICHE NAZIONALI

Guida Università 2022/23, a cura di Censis

- ✓ **1° posto** nella classifica nazionale per la qualità della didattica delle lauree triennali del gruppo agrario, linguistico (2° posto nell'a.a. 2021/22) e delle aree disciplinari delle professioni sanitarie, **2° posto** per le lauree triennali del gruppo informatica e tecnologie ICT e **3° posto** per le lauree magistrali a ciclo unico in giurisprudenza.
- ✓ **1° posto** nella classifica nazionale per occupabilità (tasso di occupazione dei laureati a un anno dal conseguimento del titolo)

XXIV Rapporto Almalaurea su profilo e condizione occupazionale dei laureati italiani (indagine 2022 su laureati/e del 2021)

- ✓ **1° posto** in regione per **tasso di occupazione** dei laureati magistrali intervistati dopo un anno (87,8%) e dei laureati magistrali intervistati dopo cinque anni (90,7%), con valori superiori anche alla media nazionale
- ✓ Retribuzione mensile dei laureati/e di secondo livello (€ 1.421) superiore alle retribuzioni medie dei laureati degli atenei regionale e della media nazionale (€ 1.376 e € 1.340).

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

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

Classifiche internazionali delle università: Times Higher Education – Classifica 2022

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

3. ANALISI DEL CONTESTO E RISORSE

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

L'Ateneo ad oggi conta tredici **Dipartimenti** (tre con sede a Reggio Emilia), due **Scuole** (ai sensi dell'art.2, c.2, lett.c) della L.240/2010): la **Facoltà di Medicina e Chirurgia**²⁷ e la **Scuola di Ingegneria**²⁸.

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

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

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

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

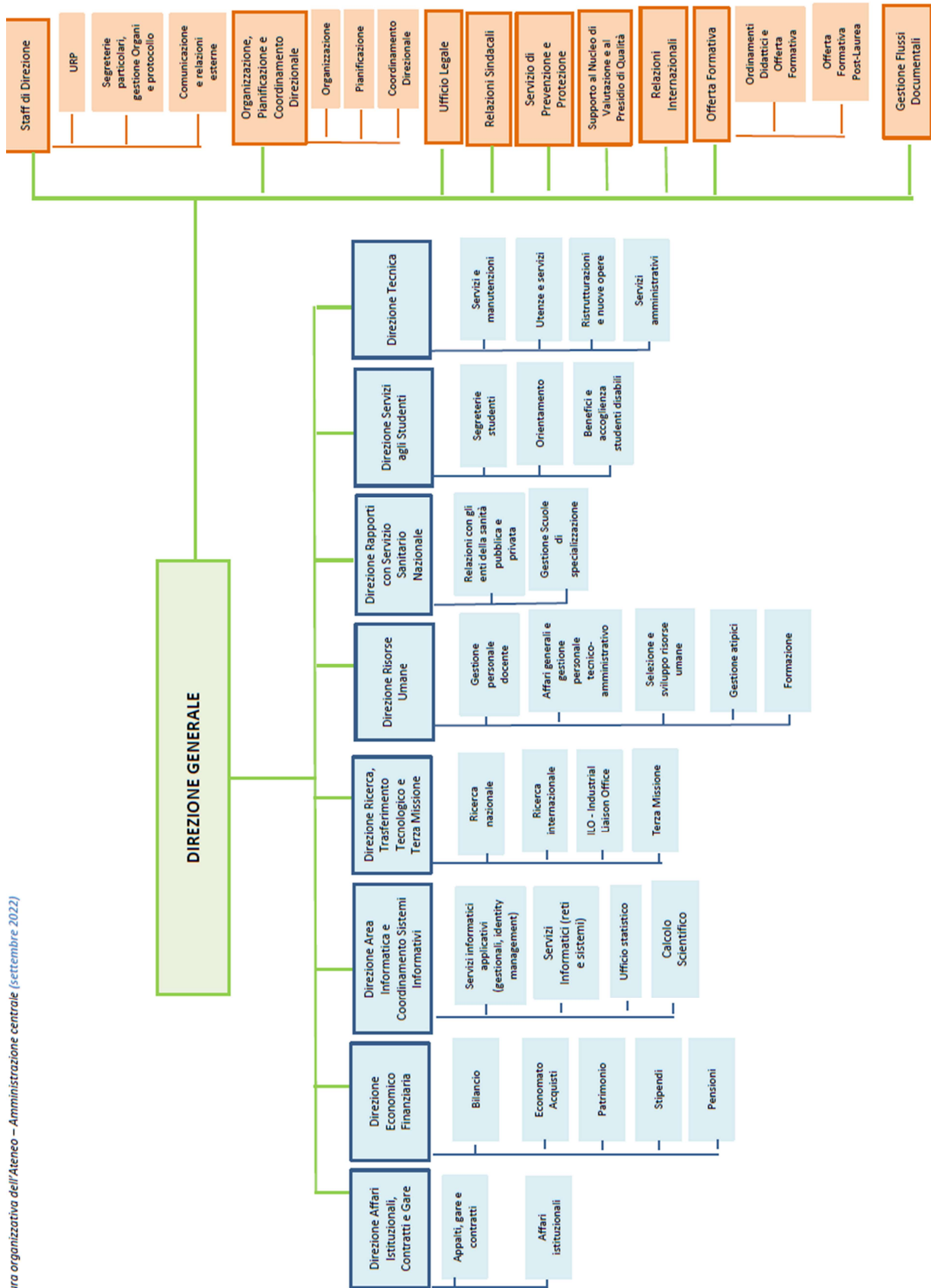
L'incarico di **Direttore Generale** fino al 15 dicembre 2022 è stato attribuito al Dott. Stefano Ronchetti; per il triennio successivo è stato incaricato l'Ing. Luca Chiantore.

L'organizzazione dell'Amministrazione centrale dell'Ateneo, modificata nel settembre 2022 per supportare più efficacemente le strategie decise dall'Ateneo, è rappresentata in *Figura 1*.

²⁷ Struttura di raccordo interdipartimentale che coordina le attività didattiche dei Dipartimenti di area medica, ai sensi dell'art.2, comma 2, lett.c) della L.240/2010

²⁸ Struttura di raccordo interdipartimentale (Dip.to di Ingegneria Enzo Ferrari, Dip.to di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche, Dip.to Scienze e Metodi dell'Ingegneria) con funzioni di coordinamento e razionalizzazione delle attività didattiche, compresa la proposta di attivazione o soppressione di corsi di studio, e di gestione dei servizi comuni.

Figura 1. Organigramma dell'Amministrazione centrale di UNIMORE



Struttura organizzativa dell'Ateneo - Amministrazione centrale (settembre 2022)

3.1 LE RISORSE UMANE DELL'ATENEO

Il personale che, a vario titolo, contribuisce alle attività dell'Ateneo è costituito da oltre 1.600 unità, distribuite tra la sede di Modena (in prevalenza) e quella di Reggio Emilia.

Al 31/12/2022 si contavano 872 docenti e ricercatrici / ricercatori e 727 unità di personale tecnico-amministrativo (di cui 77 a tempo determinato).

Il trend dell'ultimo triennio ha importante un segno positivo sia per il personale docente e ricercatore (+8,9% rispetto al 2020) sia per la componente tecnico-amministrativo (+12% rispetto al 2020).

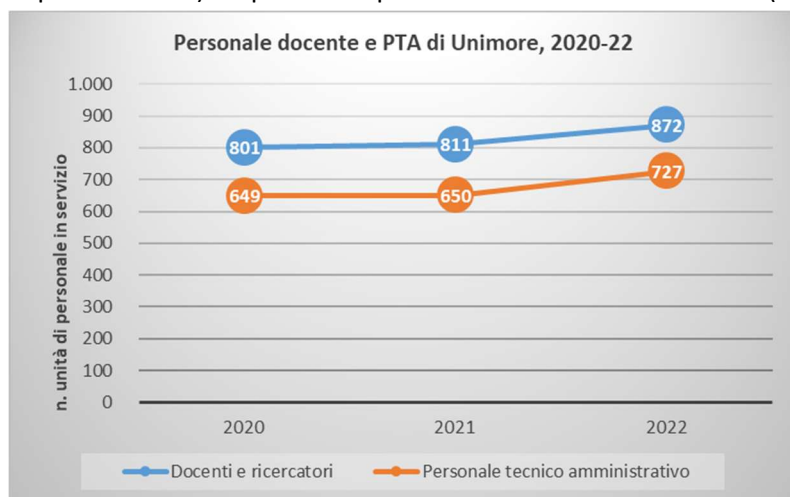


Figura 2. Personale docente e PTA di Unimore, 2020-2022

I dati sono una indicazione nitida dei risultati ottenuti dalle azioni di reclutamento di docenti, ricercatrici, ricercatori e personale tecnico-amministrativo, in coerenza con gli obiettivi del Piano strategico 2021-22 dell'Ateneo.

Le importanti dinamiche che hanno interessato il flusso delle entrate e uscite del personale TA (risultato anche della realizzazione del piano di fabbisogno del personale) indicano che nel 2022 l'Ateneo è riuscito a compensare pienamente le cessazioni: a fronte di 24 unità cessate nell'anno, sono state inserite 54 unità di **personale di ruolo** e, tra il personale a tempo determinato, 98 ingressi (tra cui il Direttore Generale) hanno più che bilanciato le 19 cessazioni del 2022.

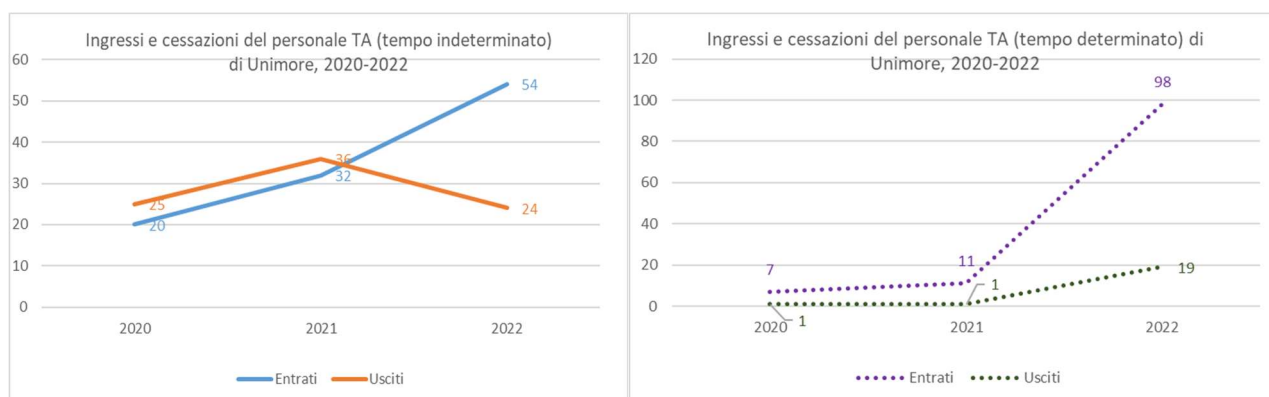


Figura 3. Ingressi e cessazioni di personale TA in Unimore, 2020-22

Anche il personale docente e ricercatore dell'Ateneo ha visto movimenti rilevanti tra le cessazioni, i nuovi ingressi e i passaggi di fascia (Figura 4). A fronte di 24 cessazioni del 2022, l'Ateneo ha registrato 9 nuove assunzioni di personale docente e ricercatore di ruolo e 96 nuovi ricercatori a tempo determinato. La dinamica degli avanzamenti di carriera ha coinvolto tutti i ruoli.

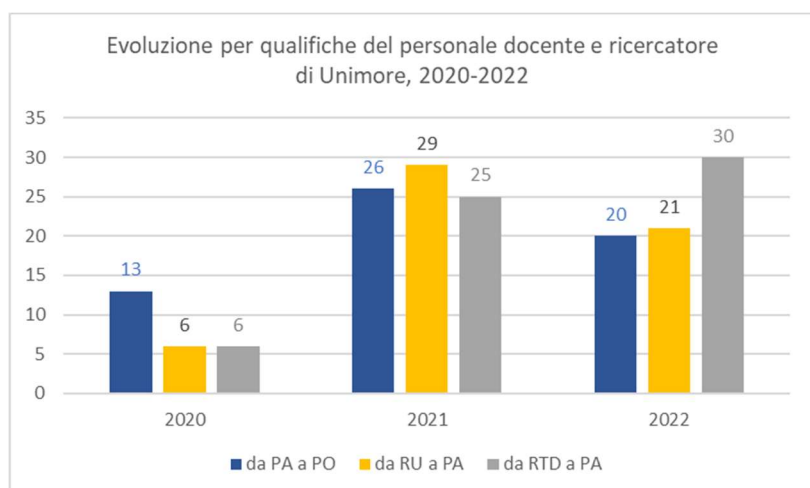
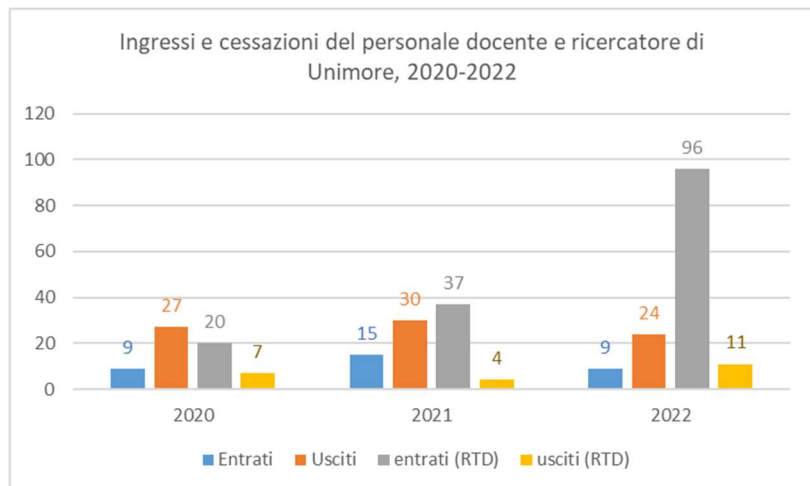


Figura 4. Ingressi e cessazioni di personale docente e ricercatore in Unimore, 2020-2022; Passaggi di ruolo del personale docente e ricercatore in Unimore, 2020-22.

La politica di reclutamento dell'Ateneo, formalizzata nel **Piano dei fabbisogni di personale** (parte integrante del PIAO – Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione²⁹), si è sviluppata anche sulla base della capacità assunzionali definite dai cosiddetti “punti organico” stabiliti dal MUR.

La Figura 5 mostra l'andamento dei punti organico attribuiti dal MUR a Unimore negli anni dal 2014 al 2022.

²⁹ <https://www.unimore.it/trasparenza/piao.html>

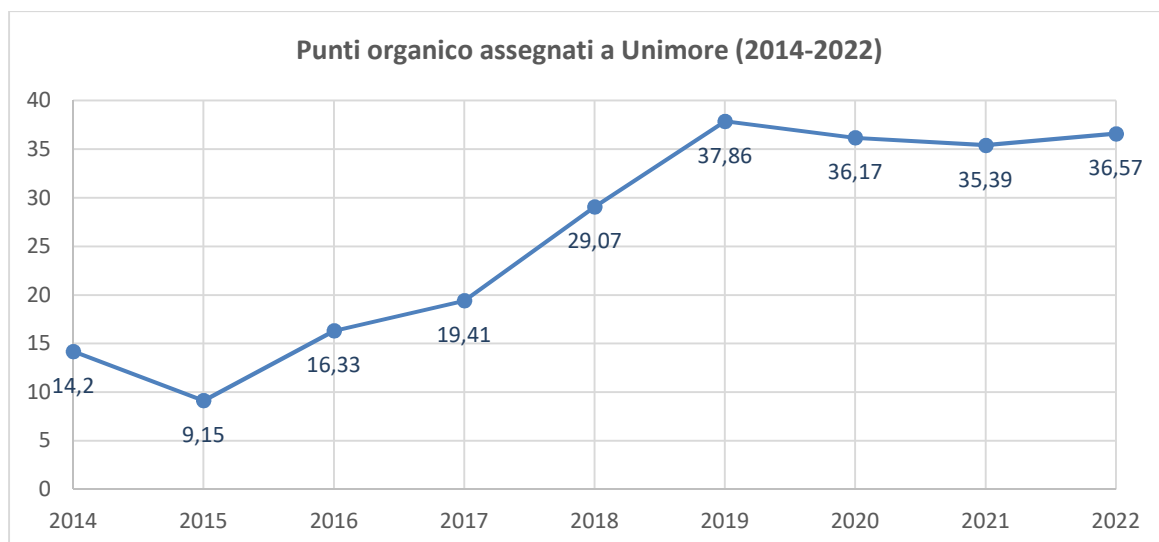


Figura 5: Punti organico assegnati a Unimore, 2014-2022

Fonte: decreti ministeriali dei criteri e del contingente assunzionale delle università – Punti Organico (DM 907/2014; DM 503/2015; DM 619/2016; DM 614/2017; DM 873/2018; DM 740/2019 e DM 742/2019; DM 441/2020 e DM 925/2020; DM 1096/2021; DM 1106/2022)

I trend relativi alla composizione delle risorse umane dell’Ateneo, fotografate al 31/12/2022, confermano la permanenza di due caratteri dicotomici tipici dell’Ateneo: una concentrazione del personale femminile tra il personale tecnico amministrativo (70% del totale) e, invece, la maggioranza di uomini tra il personale docente e ricercatore (60% del totale).

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

Ruolo Giuridico	2022				2021			
	N. Docenti				N. Docenti			
	F	M	Totale	% F sul totale	F	M	Totale	% F sul totale
PO – professore ordinario	73	171	244	30%	67	165	232	29%
PA – professore associato	176	230	406	43%	166	215	381	44%
RU – ricercatore universitario	36	35	71	51%	46	46	92	50%
RD - ricercatori Legge 240/10 - t.det.	63	87	150	42%	43	63	105	40%
TOTALE	348	523	871	40%	322	489	810	40%

Tabella 1. Personale docente e ricercatore al 31/12/2022 e al 31/12/2021

Ruolo Giuridico	2022				2021			
	F	M	totale	% F sul totale	F	M	totale	% F sul totale
PTA a tempo indeterminato	458	192	650	70%	438	189	627	70%
PTA a tempo determinato	52	25	77	68%	23	7	30	77%
TOTALE	510	217	727	70%	461	196	657	70%

Tabella 2 – Personale tecnico amministrativo, al 31/12/2022 e al 31/12/2021

La fotografia della composizione degli Organi Accademici e delle cariche direttive dell’Ateneo (a gennaio 2023) segnala ancora una prevalenza diffusa della componente maschile (Figura 6).

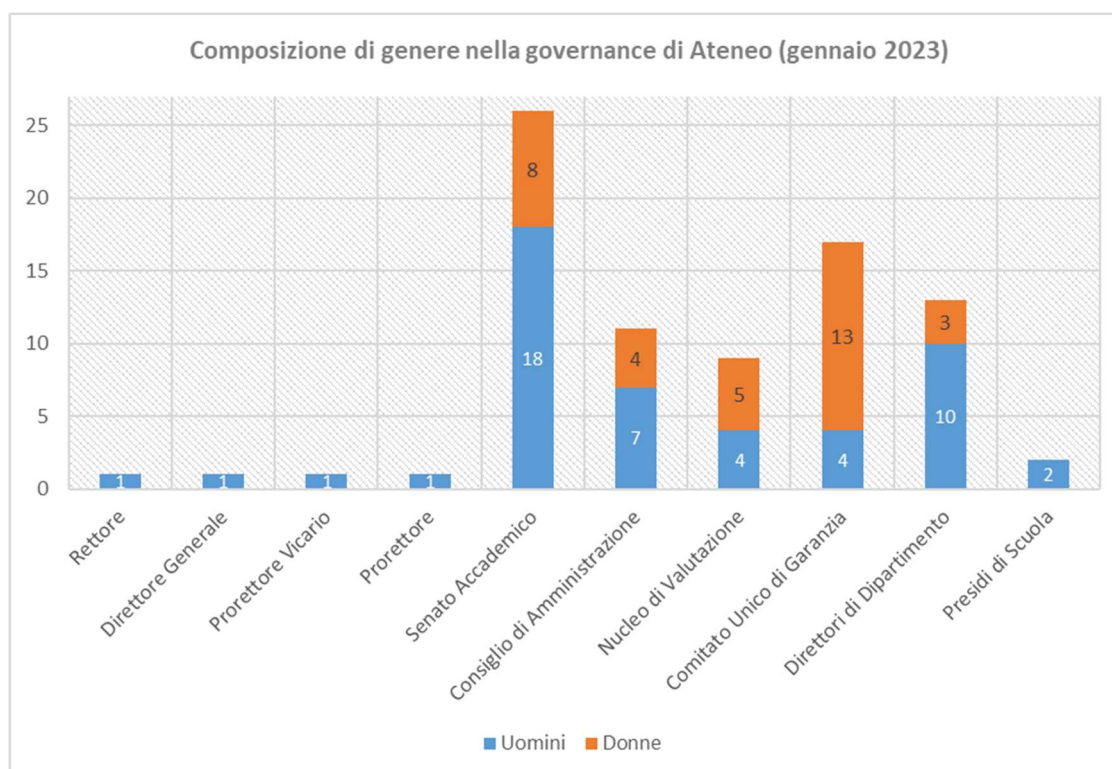


Figura 6. Composizione organi accademici e cariche direttive (gennaio 2023)

Una dettagliata analisi dei dati del personale docente e ricercatore e del personale tecnico-amministrativo, studiati alla luce della dimensione di genere, è presente nel **Bilancio di Genere dell'Ateneo**³⁰.

Formazione del personale

L'Ateneo intende sostenere la formazione continua del personale tecnico-amministrativo, con un piano pluriennale di corsi forniti direttamente da UNIMORE, in collaborazione con la **Fondazione Marco Biagi**³¹, con la quale è stata sottoscritta (a luglio 2022) apposita convenzione per il supporto alla progettazione e realizzazione del Piano della Formazione di Ateneo per il biennio 2022-2023³².

Nello specifico, è previsto un notevole incremento della spesa pro-capite destinata alla formazione del personale TA rispetto alla spesa stanziata negli anni precedenti. L'impatto della formazione sul personale darà una maggiore consapevolezza sulle diverse competenze, maggiore sicurezza nello svolgimento dei compiti, un miglioramento dei servizi all'utenza e, in generale, un miglioramento del livello di benessere organizzativo.

I corsi conclusi nel 2022 sono elencati nella sezione del sito di Unimore dedicata alla formazione:

<http://formazione.unimore.it/site/home/corsi.html>

³⁰ Il Bilancio di genere di Unimore è pubblicato sul sito dell'Ateneo, alla pagina <https://www.unimore.it/editoria/2021BilanciodiGenere2019.pdf>

³¹ <https://www.fmb.unimore.it/>

³² Il Piano biennale per la formazione di Ateneo 2022-23 è reperibile nel PIAO 2022-24 di Ateneo, sezione 3.4 (https://www.unimore.it/trasparenza/docs/PIAO_UNIMORE_2022-2024.pdf)

3.2 LE RISORSE ECONOMICHE

I FINANZIAMENTI MINISTERIALI

Fondo di Finanziamento Ordinario

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

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

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

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

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

I principali sono:

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

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

Anni	Ammontare FFO base + premiale + perequativo	variazione %
2015	€ 88.633.923	
2016	€ 87.019.830	- 1,82% ↓
2017	€ 85.385.665	- 1,87% ↓
2018	€ 87.741.613	+ 2,75% ↑
2019	€ 89.875.680	+ 2,43% ↑
2020	€ 93.666.996	+ 4,22% ↑
2021	€ 99.903.784	+ 6,66% ↑
2022	€ 104.129.860	+ 4,23% ↑
2023	€ 103.609.210	- 0,5%

Tabella 3. FFO dal 2015 al 2023 (Budget economico e degli investimenti, anno 2023)

La **quota premiale 2022** per Unimore ammonta a **euro € 35.636.711**, facendo segnare un aumento del 5% circa rispetto al 2021 (*Figura 7*).

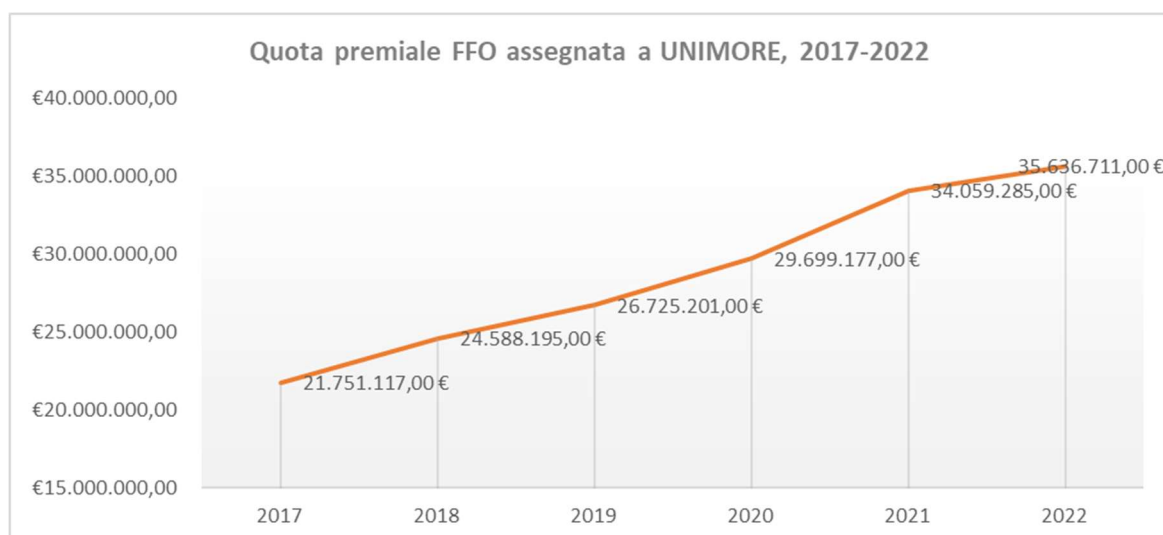


Figura 7. Quota premiale FFO assegnata a Unimore, 2017-2022

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

La *tabella 4* riporta il peso percentuale delle tre componenti della quota premiale FFO sul totale di tutti gli atenei e il peso percentuale del totale della quota premiale. Si nota la contrazione del peso della Qualità del Sistema Universitario e Riduzione dei divari (da 1,71% a 1,59%) e un incremento, invece, del peso delle politiche di reclutamento (da 1,34% a 1,47%).

	QUALITA' DEL SISTEMA UNIVERSITARIO E RIDUZIONE DEI DIVARI (<i>ex valorizzazione autonomia responsabile</i>)	POLITICHE DI RECLUTAMENTO	RICERCA - VQR	TOTALE QUOTA PREMIALE
2018	1,43%	1,23%	1,57%	1,45%
2019	1,65%	1,24%	1,57%	1,50%
2020	1,63%	1,40%	1,57%	1,50%
2021	1,71%	1,34%	1,57%	1,53%
2022	1,59%	1,47%	1,57%	1,53%

Tabella 4. Peso % della quota premiale Unimore sul totale nazionale, per componente, 2018-2022

L’**ALLEGATO 1 – “Ripartizione FFO 2021 e 2022”** dettaglia, per il 2021 e il 2022, i valori dei dieci indicatori ministeriali che hanno determinato il peso percentuale di Unimore in merito alla “Qualità del Sistema Universitario e riduzione dei divari”.

Programmazione triennale MUR

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

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

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

Il **programma di Ateneo**, denominato **“Verso un Ateneo più attraente e inclusivo”** descrive gli obiettivi prefissati e le azioni pianificate (è pubblicato nella sezione “Programmazione strategica” del sito di Ateneo³³). Al programma di Ateneo sono stati attribuiti – come assegnazione iniziale del MUR - **€ 5.717.986** (con un incremento di oltre 94.000 euro rispetto a quanto richiesto, a seguito delle rimodulazioni e delle rinunce da parte degli altri Atenei³⁴).

PROVENTI (CONTRIBUZIONE STUDENTESCA) E COSTI PER IL PERSONALE

Al 31 dicembre 2021 la contribuzione studentesca ammontava a poco meno di 40 milioni di euro. Alla stessa data i proventi totali risultavano pari a € 223.054.055 a fronte di un totale costi sostenuti per € 198.733.449 (di cui € 106.114.841 destinati alle spese per il personale). La *Tabella 5* riporta i valori dal 2018 al 2021.

Indicatori di Bilancio e dati riferiti al	Al 31/12/2022	Al 31/12/2021	Al 31/12/2020	Al 31/12/2019
Proventi totali		223.054.055 €	208.277.877 €	205.649.527 €
<i>di cui contribuzione studentesca</i>		39.037.163 €	38.843.404 €	39.988.005 €
Costi sostenuti totali		198.733.449 €	181.152.612 €	188.130.736 €
<i>di cui costi per personale</i>		106.114.841 €	102.504.908 €	102.285.947 €

Tabella 5. Proventi e Costi sostenuti (un estratto dal Bilancio di esercizio 2021 di Unimore)

Nell’ultimo quadriennio a fronte di un importante aumento dei proventi totali (+15% rispetto al valore del 2018, anno di picco negativo), il valore delle entrate per contribuzione studentesca segna +9% rispetto al 2018 e una sostanziale stabilità rispetto all’anno precedente (Figura 8).

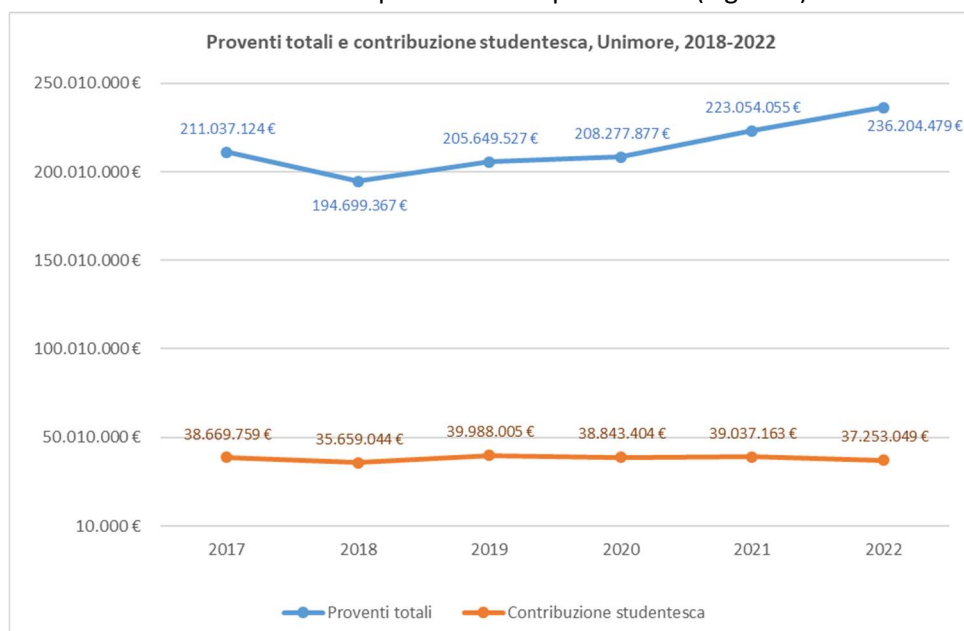


Figura 8. Proventi totali e contribuzioni studentesche, 2018-2021 (Fonte: Bilancio di esercizio 2021 di Unimore)

I due indicatori presentano dinamiche simili nel quadriennio ma con velocità differenti.

Dopo il 2018 (anno di picco negativo per entrambe), la contribuzione studentesca ha raddoppiato il tasso di crescita rispetto ai proventi totali (+12% a fronte del +5,6%) per poi rallentare più bruscamente nell’anno successivo (-2,86% rispetto a +1,28% dei proventi totali).

³³ https://www.unimore.it/trasparenza/docs/PRO3Miur_ProgrammaAteneo21RIM.pdf

³⁴ Decreto direttoriale MUR n. 364 del 16/03/2022)

Il 2021 segna una ripresa importante dei proventi totali (+7%) e una sostanziale stabilità per i contributi degli studenti (figura 8bis).

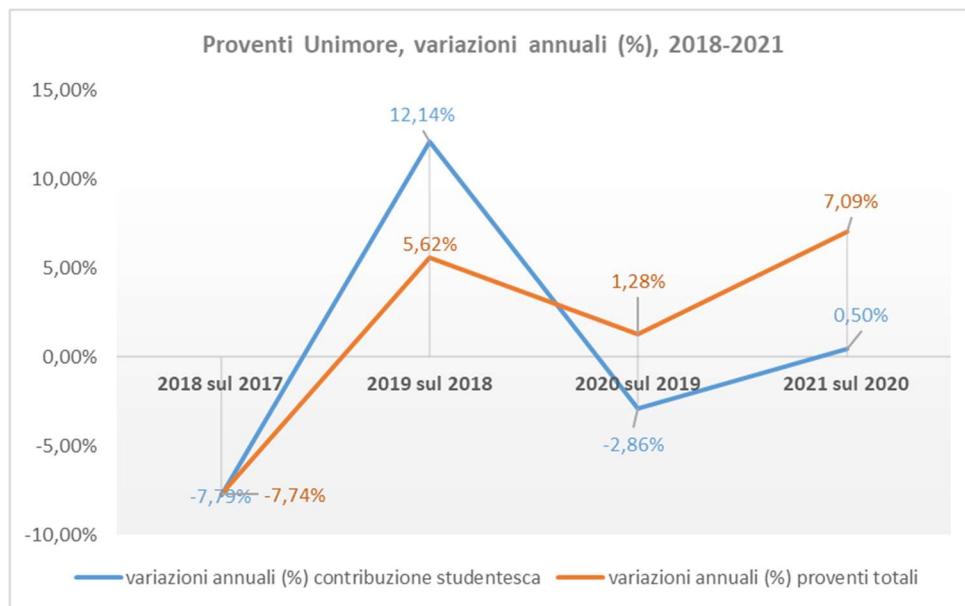


Figura 8bis. Proventi e contributi degli studenti, variazioni annuali, 2018-2021 (Fonte: Bilancio di esercizio 2021 di Unimore)

Negli ultimi quattro anni i costi totali sostenuti dall'Ateneo (Figura 9), dopo un decremento nel 2020 (-4% rispetto al 2019), sono arrivati a sfiorare i 200 milioni di euro nel 2021 (+17% rispetto al valore iniziale). La principale componente, le spese per il personale, risulta in aumento nel periodo d'osservazione, con il valore del 2021 poco superiore a 106 milioni di euro (+9% rispetto al valore iniziale del 2018). Se a livello di stock, il valore è in aumento, a livello di peso % sul totale dei costi sostenuti, il valore del 2021 è in diminuzione, attestandosi sul 53% (era pari al 57% dei costi totali nel 2020).

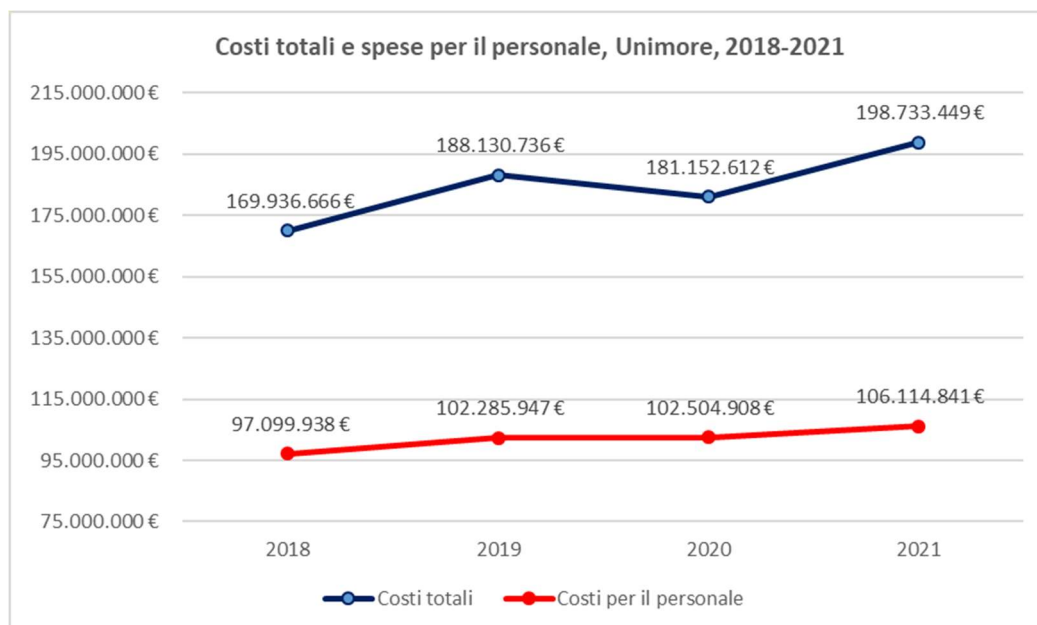


Figura 9. Costi totali e spese per il personale, 2018-2021 (Fonte: Bilancio di esercizio 2021 di Unimore)

I due indicatori presentano trend con direzioni simili ma impatto differente.

Dopo i valori negativi del 2018, i costi totali segnano un +10% rispetto all'inizio mentre le spese per il personale +5% circa. Il 2020 è un anno di sostanziale stabilità per quel che riguarda le spese per il personale mentre a livello complessivo si registra un -3,7%. In crescita i valori nell'ultimo anno del quadriennio, con +9,7% per le spese totali e un più contenuto +3,5% dei costi per il personale.

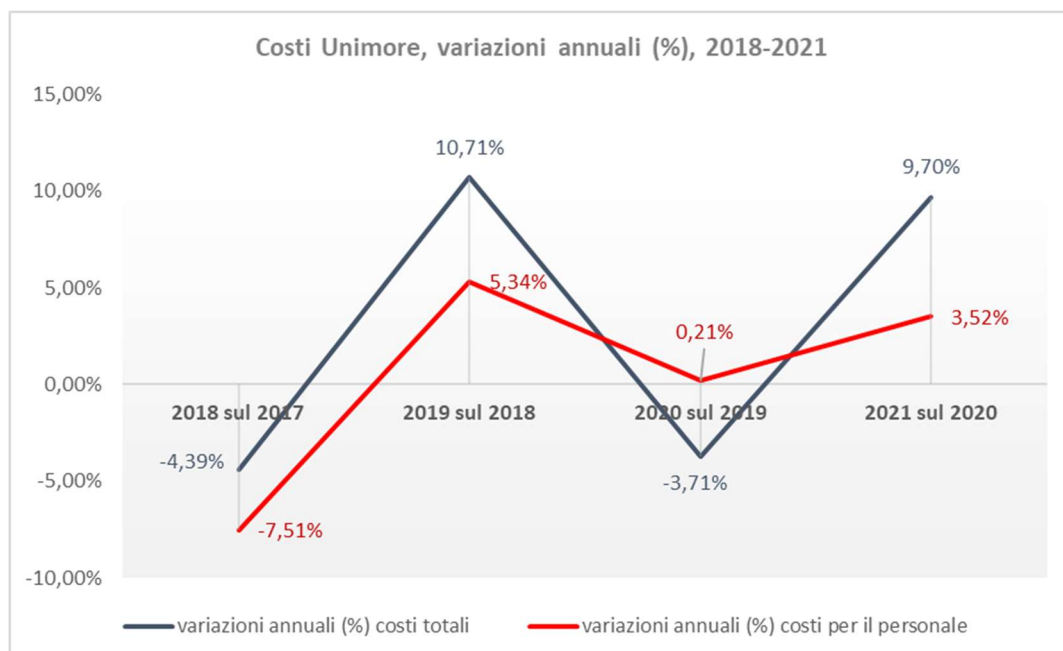


Figura 9bis. Costi totali e spese per il personale, variazioni annuali, 2018-2021 (Fonte: Bilancio di esercizio 2021 di Unimore)

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

INDICATORE DI SOSTENIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA

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

- spese di personale³⁵: 58,41% (**soglia massima: 80%**)
- indice di sostenibilità economico finanziaria (ISEF): 1,39 (**valore richiesto: > 1**)

In particolare il cosiddetto **ISEF – Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria**³⁶ per il 2021 risulta pari a **1,39**³⁷, superiore alla media nazionale (1,26) e in crescita rispetto all'anno precedente (1,32) (Figura 10). In regione il dato è preceduto solo dall'Università di Ferrara (1,50).

Il valore dell'indicatore ISEF superiore all'unità, derivante anche dal contenimento delle spese di personale entro la soglia del 80%, consente a Unimore, secondo i dettami normativi, di aver attribuito un contingente assunzionale aggiuntivo (dunque punti organico addizionali) a quello derivante dalle cessazioni di personale registrate nell'anno precedente.

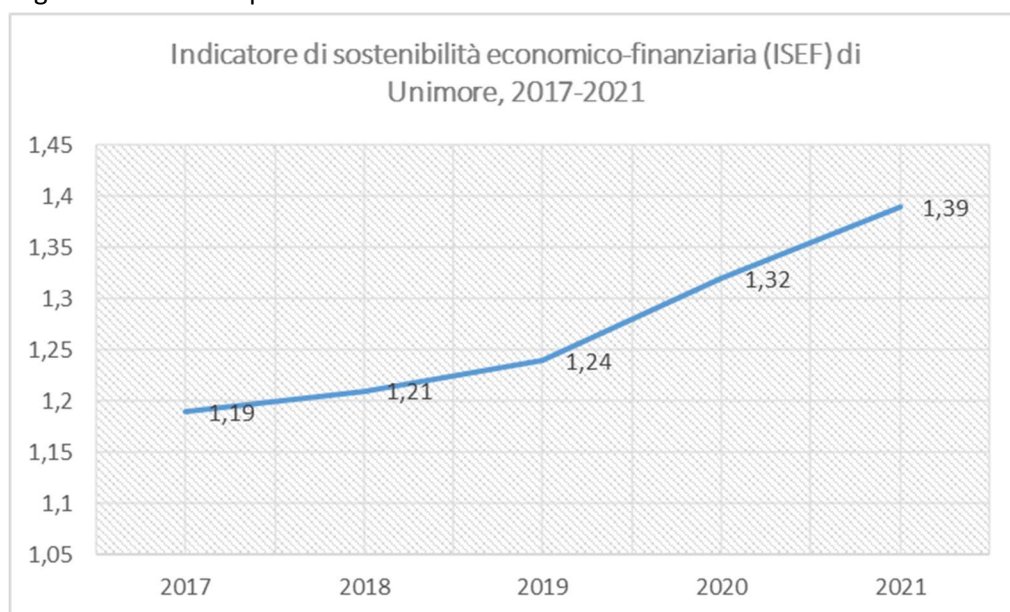


Figura 10. Indicatore della sostenibilità economico-finanziaria (ISEF) di Unimore, 2017-2021

³⁵ Spese di personale = spese fisse e accessorie per personale a T.IND + a T.DET+ docenze a contratto
FFO + programmazione triennale + (Tasse e contributi - restituzioni)

³⁶ ISEF = $\frac{0,82 \times (\text{FFO} + \text{Fondo programmazione triennale} + \text{Contribuzione netta studenti} - \text{Fitti passivi})}{\text{Spese di Personale} + \text{Oneri di Ammortamento}}$

³⁷ DM 1106/2022 "Contingente assunzionale delle università statali per l'anno 2022"

4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il capitolo illustra gli esiti della valutazione della performance organizzativa.

Il processo, concluso negli ultimi mesi del 2022, ha preso in considerazione le due dimensioni della performance organizzativa: di Ateneo (o strategica) e di struttura (dove con “struttura” si intendono i Dipartimenti, la Facoltà, i Centri di servizio e le articolazioni dell’Amministrazione centrale).

Conclude il capitolo la misurazione del lavoro agile realizzata nel 2022.

4.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO

La performance organizzativa di Ateneo (detta anche “strategica”) dell’anno 2021 è stata misurata e valutata nel 2022.

La performance organizzativa di Ateneo dell’anno 2022 è stata misurata nel corso dell’anno stesso (i dati sono contenuti nel “Riesame di Ateneo”, presentato all’Audit di Ateneo del 6 dicembre 2022³⁸ approvato dagli OOAA a dicembre 2022). I principali risultati sono descritti nel documento pubblicato sulla sezione “Programmazione strategica” del sito di Unimore³⁹ e nell’**ALLEGATO 2**.

4.1.1 I PREMI LEGATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO

Il processo di contrattazione integrativa dell’Ateneo definisce annualmente la percentuale del Fondo comune di Ateneo da destinare ai premi legati alla performance organizzativa di Ateneo.

Con riferimento all’anno 2022⁴⁰ tale percentuale ammontava al 10% del fondo comune ed era previsto, dallo stesso contratto integrativo, che le risorse fossero distribuite – sotto forma di premi - al personale tecnico-amministrativo (di categoria B, C, D) che nell’anno 2022 avesse ricevuto una valutazione positiva della performance individuale.

La condizione necessaria per l’autorizzazione della liquidazione delle risorse è la preventiva **validazione** della *Relazione sulla Performance* a cura dell’OIV – Organismo Indipendente di Valutazione.

Successivamente alla validazione dell’OIV della *Relazione sulla performance 2021*⁴¹, a novembre 2022 l’Ateneo ha erogato i premi di performance organizzativa di Ateneo per il 2021.

La *Tabella 6* illustra la distribuzione avvenuta nel 2022 dei premi di performance di Ateneo 2021 e la *Tabella 6bis* l’integrazione dei premi di performance organizzativa di Ateneo liquidati con le risorse del trattamento accessorio.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO 2021: PREMI LIQUIDATI NEL 2022 CON LE RISORSE DEL FONDO COMUNE DI ATENEO		
	N. unità di personale a cui è stato assegnato il premio	Ammontare totale di risorse attribuite
Amministrazione Centrale	260	12.597,0€
Centri	87	4.2115,15€
Strutture decentrate	343	16.618,35€
TOTALE	690	33.430,5€
Importo individuale: € 48,45 <i>Il PTA che nel 2020 ha partecipato alle attività per conto terzi, in qualità di collaboratore diretto con un compenso complessivo superiore a € 3.000 ha partecipato alla distribuzione di questi premi</i>		

INTEGRAZIONE AI PREMI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO 2021 LIQUIDATA CON LE RISORSE VARIABILI “UNA TANTUM” DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO		
	N. unità di personale a cui è stato assegnato il premio	Ammontare totale di risorse attribuite
Amministrazione Centrale	260	8.164,0€
Centri	87	2.731,8€
Strutture decentrate	343	10.770,2€
TOTALE	690	21.666,0€
Importo individuale: € 31,40 <i>Il PTA che nel 2020 ha partecipato alle attività per conto terzi, in qualità di collaboratore diretto con un compenso complessivo superiore a € 3.000 ha partecipato alla distribuzione di questi premi</i>		

Tabella 6 e 6bis. Distribuzione delle risorse per la performance organizzativa generale di Ateneo dell’anno 2021

³⁸ L’evento è stato registrato ed è disponibile sulla piattaforma tv di Unimore: <https://tv.unimore.it/registrazioni/ateneo-e-istituzioni/item/2753-audit-di-ateneo>

³⁹ Il documento è pubblicato e liberamente scaricabile (in formato pdf) al link: https://www.unimore.it/editoria/pb2122_monitoraggio_riesame.pdf

⁴⁰ Contratto integrativo riguardante la ripartizione tra il personale tecnico-amministrativo per il 2022 delle risorse destinate al fondo comune di Ateneo, sottoscritto in data 30/03/2022

⁴¹ Pubblicata in <https://www.unimore.it/trasparenza/docs/ValidazioneRelazionePerformance2021.pdf>

4.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA

La performance organizzativa di struttura fa riferimento al contributo apportato dalle strutture decentrate di Ateneo (Dipartimenti, Facoltà e Centri di Servizio) e dall'Amministrazione centrale (Direzioni e Uffici in Staff).

Per i Dipartimenti e la Facoltà la performance organizzativa è valutata sulla base dei risultati ottenuti sugli indicatori delle "attività caratterizzanti" comuni, articolate in:

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

Annualmente le strutture sono inoltre tenute a presentare il riesame del proprio piano strategico, indicando, obiettivo per obiettivo, i risultati raggiunti e quelli da completare.

L'ALLEGATO 3 – "Sintesi dei riesami dei Dipartimenti e Facoltà sui piani strategici 2021-22" riporta le principali evidenze emerse.

Nel caso dei Centri di servizio e dell'Amministrazione Centrale la performance organizzativa viene valutata sulla base dei risultati ottenuti su un set di indicatori "di attività caratterizzanti" differente da struttura a struttura. Inoltre sono misurati i risultati raggiunti sugli obiettivi operativi assegnati per l'anno.

4.2.1 I PREMI LEGATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA (ATTIVITÀ CARATTERIZZANTI)

La performance organizzativa delle strutture dell'anno 2021 è stata misurata ad aprile 2022 e valutata a settembre 2022.

In particolare, in coerenza con quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo, raccolti i dati sugli indicatori delle attività caratterizzanti di ciascuna struttura (aprile), l'apposita Commissione di Ateneo ha proceduto, sulla base di questi dati, alla determinazione delle quote e dei budget da assegnare alle singole strutture ed unità organizzative. La fase finale (settembre 2022) ha previsto l'indicazione, da parte dei responsabili di struttura, dei nominativi delle unità di personale tecnico-amministrativo (di categoria B, C, D) che hanno contribuito al raggiungimento di ciascun target, con l'indicazione del livello di apporto ed impegno profuso (al quale corrispondono differenti fasce di premio di performance organizzativa: livello "Eccellente" e livello "Adeguito/più che adeguato") e l'indicatore/gli indicatori connesso/i alle attività alle quali ciascun dipendente si è dedicato.

La performance organizzativa dell'anno 2022 sarà misurata ad aprile 2023 e valutata nel mese di giugno 2023. La *Tabella 7* riporta la distribuzione dei premi connessi alla performance organizzativa per le attività caratterizzanti 2021 sia in termini di unità di personale sia in termini di importo del premio liquidato.

L'ALLEGATO 4 – "Risultati sugli indicatori delle attività caratterizzanti 2021" dettaglia, per ciascuna struttura, i risultati registrati al 31/12/2021 sugli indicatori di attività caratterizzanti e le quote distribuite.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA: PREMI 2021 LIQUIDATI NEL 2022 CON LE RISORSE DEL FONDO COMUNE DI ATENEO						
	Premio compreso tra € 35 e € 100		Premio compreso tra € 101 e € 500		Premio superiore a € 500	
	N. unità di personale TA	Ammontare totale di risorse attribuite	N. unità di personale TA	Ammontare totale di risorse attribuite	N. unità di personale TA	Ammontare totale di risorse attribuite
Amministrazione Centrale	183	13.272,91€	76	€ 11.901,86€	1	1.227,89€
Centri	71	6.092,04€	13	1.908,84€	3	1.941,12€
Strutture decentrate	304	23.324,85€	30	6.824,43€	9	4.986,54€
TOTALE	558	42.689,80€	119	20.635,13€	13	8.155,55€

Tabella 7. Premi di performance organizzativa di struttura per l'anno 2021 (legati alle attività caratterizzanti, liquidati con risorse del Fondo Comune di Ateneo).

4.2.2 I RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI DELL'ANNO 2022 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DEI CENTRI DI SERVIZIO

Nel 2022 sono stati definiti **111 obiettivi operativi**⁴² per le strutture dell'Amministrazione Centrale (Direzioni, Uffici in Staff) e Centri di servizio.

La metà circa ha natura gestionale, cioè è finalizzata alla realizzazione del **buon funzionamento dell'Ateneo e l'altra metà comprende obiettivi strettamente legati alle strategie** delineate dagli Organi accademici (60 obiettivi, di cui la metà dedicati all'edilizia, all'internazionalizzazione e alla formazione).

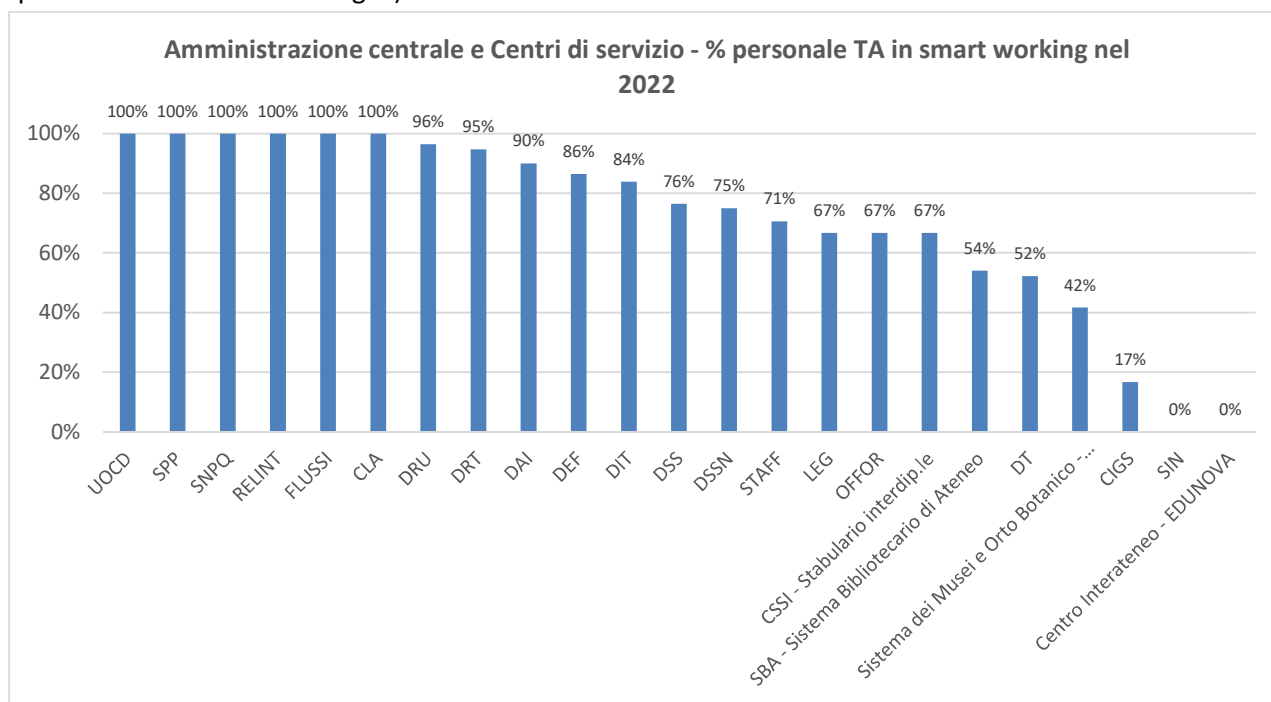
L'ALLEGATO 5 – “Modifiche agli obiettivi operativi 2022 dell'Amm.ne centrale” del presente documento raccoglie e declina le variazioni intervenute in corso d'anno sugli obiettivi 2022.

I risultati sugli obiettivi 2022 sono evidenziati **nell'ALLEGATO 6 – “Risultati sugli obiettivi 2022 dell'Amm.ne centrale e dei Centri di Servizio”** e nell'**ALLEGATO 6BIS** che riepiloga il grado di raggiungimento degli obiettivi 2022 collegati agli obiettivi strategici di Ateneo 2021-22.

⁴²Gli obiettivi sono dettagliati nel Piano della Performance 2022-24 di Ateneo, allegati 2, 3 e 5 (<https://www.unimore.it/trasparenza/pianoperformance.html>)

4.3 MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL LAVORO AGILE

Nel 2022 il 68% circa del personale TA risultava firmatario di un contratto individuale di lavoro agile (valore prossimo alla soglia massima di personale con attività che possono essere svolte tramite lo smart working). All'interno delle strutture la situazione si è rivelata eterogenea, anche se le percentuali più elevate si registrano tra le strutture dell'Amministrazione centrale. Tra i motivi, uno dei principali è la maggior presenza di personale tecnico nelle strutture dipartimentali (personale le cui attività non rientrano tra quelle per le quali è autorizzato il lavoro agile).

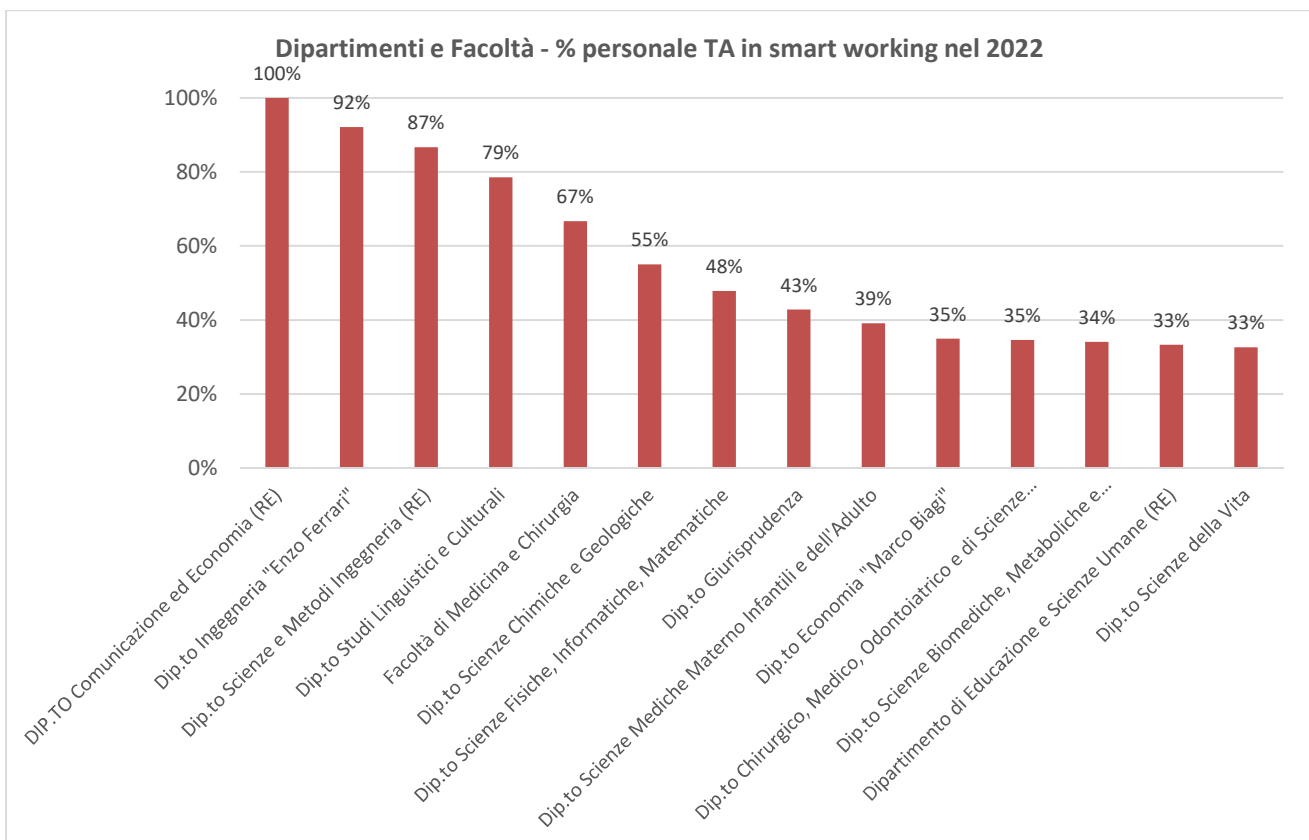


Legenda delle sigle utilizzate

Direzioni	
DAI	Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare
DEF	Direzione Economico-Finanziaria
DIT	Direzione Area Informatica e Coordinamento Sistemi Informativi
DRT	Direzione Ricerca, Trasferimento Tecnologico, Terza Missione
DRU	Direzione Risorse Umane
DSS	Direzione Servizi agli Studenti
DSSN	Direzione Rapporti con Servizio Sanitario Nazionale
DT	Direzione Tecnica

Unità in staff	
FLUSSI	Ufficio Gestione Flussi Documentali
LEG	Ufficio Legale
OFFOR	Ufficio Offerta Formativa
RELINT	Ufficio Relazioni Internazionali
SIN	Ufficio Relazioni Sindacali
STAFF	Staff di Direzione
SNPQ	Supporto al Nucleo di Qualità
SPP	Servizio di Prevenzione e Protezione
UOCD	Ufficio Organizzazione, Pianificazione, Coordinamento Direzionale

Centri di servizio	
CIGS	Centro Interdipartimentale Grandi Strumenti
CLA	Centro Linguistico di Ateneo
CSSI	Centro Servizi Stabulario Interdipartimentale
EDUNOVA	Centro Interateneo per le tecnologie a supporto dell'innovazione nella didattica, nella comunicazione, nella ricerca
MUSEOMORE	Sistema dei Musei e Orto botanico
SBA	Sistema Bibliotecario di Ateneo



5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Nei primi mesi del 2022 si è conclusa la valutazione della performance individuale 2021 del personale di categoria B, C, D mentre a novembre 2022 gli OAAA hanno proceduto alla valutazione della performance del personale di categoria EP (sugli obiettivi 2021) e dirigenziale.

Si precisa che le informazioni sui risultati conseguiti al 31/12/2021 in relazione agli obiettivi assegnati per il 2021 a ciascuna struttura (e quindi ai Dirigenti/Responsabili) dell'Amministrazione centrale sono contenute nell'**ALLEGATO 6 "Risultati sugli obiettivi 2022 dell'Amm.ne centrale"**. Tali dati rappresentano uno dei fattori di valutazione della performance individuale, come precisato nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo (SMVP)*.

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

5.1 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE

La misurazione e la valutazione dell'attività del Direttore Generale per gli anni dal 2019 al 2022 è attualmente in corso.

5.2 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIRIGENTE

Nel 2022 si è proceduto alla valutazione della **performance individuale dei dirigenti riferita all'anno 2021**. La *tabella 9* illustra il grado di differenziazione dei giudizi e la *tabella 10* riporta le risorse stanziare e quelle effettivamente distribuite per i premi collegati alla performance 2019-2021.

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

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

	Trattamento accessorio		Fondo comune di Ateneo	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Personale dirigente – valutazione 2019 (su performance 2018)	€ 112.532	€ 50.427	/	/
Personale dirigente – valutazione 2020 (su performance 2019)	€ 150.166	€ 50.429*	/	/
Personale dirigente – valutazione 2021 (su performance 2020)	€ 150.166	€ 50.429		
Personale dirigente – valutazione 2022 (su performance 2021)	€ 150.166	€ 50.429		

*importo da rideterminare alla luce degli incrementi del nuovo CCNL

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

5.3 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP

Nel 2021 è stata realizzata la valutazione della performance individuale del personale di categoria EP riferita all'anno 2020.

La performance del personale EP riferita all'anno 2021 è stata valutata a giugno 2022.

Gli esiti della valutazione in termini di grado di differenziazione dei giudizi e di ammontare di risorse (stanziare e distribuite) sono riportati nelle *tabelle 11 e 12*.

	Personale collocato nel gruppo con giudizio ECCELLENTE (con retribuzione di risultato massima = 30% della retribuzione di posizione)	Personale collocato nel gruppo con giudizio PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO (con retribuzione di risultato = 26,9% della retribuzione di posizione)	Personale collocato nel gruppo con giudizio PARZIALMENTE ADEGUATO (con retribuzione di risultato da 0% a 20% della retribuzione di posizione)
Personale di categoria EP – valutazione 2020 (su performance 2019)	(19 unità) 73%	(7 unità) 27%	(0 unità) 0%
Personale di categoria EP – valutazione 2021 (su performance 2020)	(13 unità) 54%	(11 unità) 46%	(0 unità) 0%
Personale di categoria EP – valutazione 2022 (su performance 2021)	(13 unità) 59%	(9 unità) 41%	(0 unità) 4%

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

	Trattamento accessorio		Fondo comune di Ateneo	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Personale di categoria EP – valutazione 2020 (su performance 2019)	€ 108.717	€ 70.172		
Personale di categoria EP – valutazione 2021 (su performance 2020)	€125.890	€ 64.023		
Personale di categoria EP – valutazione 2022 (su performance 2021)	€ 135.999	€ 61.912		

Tabella 12. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite all'anno 2019-2021, effettuate nel 2020-2022)

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

A marzo 2022 si sono conclusi i lavori relativi alla valutazione della performance individuale riferita al 2021.

La *tabella 13* illustra il grado di differenziazione dei giudizi, la *tabella 14* riporta le risorse stanziare e quelle effettivamente distribuite per i premi collegati alla performance 2020-2022 e, infine, le *tabelle 15 e 15bis* indicano la ripartizione dei premi di performance individuale 2021.

	Personale collocato nel gruppo con giudizio ECCELLENTE	Personale collocato nel gruppo con giudizio PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO	Personale collocato nel gruppo con giudizio PARZIALMENTE ADEGUATO
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2022 (su performance 2021)	(388 unità + 35 unità*) 60%	(240 unità + 2 unità *) 37%	(23 unità + 2 unità*) 3%

**Personale di categoria B, C, D valutato nel 2022 ma escluso dalla ripartizione delle risorse per avere percepito per conto terzi più di 3.000 euro*

Tabella 13. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite all'anno 2021 effettuate nel 2022)

	Trattamento accessorio		Fondo comune di Ateneo	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2020 (su performance 2019)	€ 207.541	€ 198.388	€ 339.988	€ 235.985
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2021 (su performance 2020)	€ 261.705	€ 261.705	€ 355.883	€ 353.883
Personale di categoria B, C, D – valutazione 2022 (su performance 2021)	€ 270.846	€ 270.846	€ 357.681	€ 357.329

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

Personale di categoria B, C, D - ANNO 2021 (valutazione effettuata nel 2022)						
Struttura	Giudizio "ECCELLENTE"		Giudizio "PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO"		Giudizio "PARZIALMENTE ADEGUATO"	
	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo
Amministrazione centrale	159	69.556,14€	89	28.551,2€	12	2.974,8€
Centri	54	23.622,84€	27	8.661,6€	6	1.487,4€
Strutture decentrate	210	76.555,5€	126	39.779,2€	7	1.239,5€
TOTALE	423	169.734,48€	242	76.992,0€	25	5.701,7€
Importo della quota per ciascuna unità di personale	€ 437,46		€ 320,8		€ 247,9	

Tabella 15. Ripartizione dei premi di performance individuale Anno 2021

Personale di categoria B, C, D – INTEGRAZIONE PREMI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2021 (valutazione effettuata nel 2022)						
Struttura	Giudizio "ECCELLENTE"		Giudizio "PIU' CHE ADEGUATO / ADEGUATO"		Giudizio "PARZIALMENTE ADEGUATO"	
	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo	Numero di unità di personale collocato nel gruppo	Ammontare di risorse attribuito al gruppo
Amministrazione centrale	159	41.982,36	89	17.233,07	12	1.795,56
Centri	54	14.258,16	27	5.228,01	6	897,78
Strutture decentrate	210	46.207,00	126	24.010,12	7	748,15
TOTALE	423	102.447,52	242	46.471,20	25	3.441,49
Importo della quota per ciascuna unità di personale	€ 264,04		€ 193,63		€ 149,63	

Tabella 15bis. Ripartizione dell'integrazione dei premi di performance individuale Anno 2021

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

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

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

Nel 2022 si è proceduto alla valutazione dell'attività relativa all'anno 2021 del personale dirigente e del personale di categoria EP.

Le *Tabelle 16 e 17* illustrano gli esiti di tale valutazione, riportando anche i risultati delle precedenti valutazioni (a partire dall'anno 2015).

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

Tabella 16. Distribuzione della **retribuzione di risultato** al personale dirigente (valutazioni riferite agli anni 2015-2021). **Ultimo anno: 2021, valutato nel 2022**

PERSONALE DI CATEGORIA EP – ELEVATE PROFESSIONALITA'									
Anno	Numero di unità di personale di cat. EP		Esiti della valutazione						
			Numero unità con risultato massimo (retribuzione di risultato = 30% di retribuzione di posizione)	% sul totale	Numero unità con risultato medio (retribuzione di risultato = 26,9% di retribuzione di posizione)	% sul totale	Numero unità con risultato minimo	% sul totale	
2017	FASCIA I	4	4	100%	0	0%	0	0%	
	FASCIA II	8	6	75%	2	25%	0	0%	
	FASCIA III	15	8	53%	7	47%	0	0%	
	Totale	27	18	67%	9	33%	0	0%	
2018	FASCIA I	5	5	100%	0	0%	0	0%	
	FASCIA II	12	9	75%	3	25%	0	0%	
	FASCIA III	9	4	44%	5	56%	0	0%	
	Totale	26	18	69%	8	31%	0	0%	
2019	FASCIA I	5	5	100%	0	0%	0	0%	
	FASCIA II	12	10	83%	2	17%	0	0%	
	FASCIA III	9	4	44%	5	56%	0	0%	
	Totale	26	19	73%	7	27%	0	0%	
2020	FASCIA I	5	5	100%	0	0%	0	0%	

PERSONALE DI CATEGORIA EP – ELEVATE PROFESSIONALITA'									
	FASCIA II	12	6	50%	6	50%	0	0%	
	FASCIA III	7	2	29%	5	71%	0	0%	
	Totale	24	13	54%	11	46%	0	0%	
2021	FASCIA I	5	5	100%	0	0%	0	0%	
	FASCIA II	10	4	40%	5	50%	0	0%	
	FASCIA III	7	4	57%	4	57%	0	0%	
	Totale	22	13	59%	9	41%	0	0%	

Tabella 17 - Valutazione sull'attività svolta dal personale di categoria EP (valutazioni riferite agli anni 2017-2021 realizzate negli anni 2018-2022)

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

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

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

Il risultato finale della valutazione determina l'ammontare dell'indennità di risultato attribuibile. Il massimo attribuibile è oggetto di accordo sindacale e ad oggi pari a un terzo dell'indennità di responsabilità totale. Nell'aprile 2022 si è proceduto alla verifica dei risultati relativi all'anno 2021.

I dettagli nella *Tabella 18*.

	Retribuzione di risultato massima		Retribuzione di risultato compresa tra 60% e 90% del massimo		Retribuzione di risultato inferiore al 60% del massimo		TOT
	Numero unità	%	Numero unità	%	Numero unità	%	
RISULTATI ANNO 2019 (valutati nel 2020)							
Personale di cat. D con indennità di resp.tà di fascia A	20	77%	5	19%	1	4%	26
Personale di cat. D con indennità di resp.tà di fascia B	27	64%	15	36%	0	0%	42
RISULTATI ANNO 2020 (valutati nel 2021)							
Personale di cat. D con indennità di resp.tà di fascia A	25	76%	8	24%	0	0%	33
Personale di cat. D con indennità di resp.tà di fascia B	25	64%	14	36%	0	0%	39
RISULTATI ANNO 2021 (valutati nel 2022)							
Personale di cat. D con indennità di resp.tà di fascia A	28	82%	6	18%	0	0%	34
Personale di cat. D con indennità di resp.tà di fascia B	23	59%	16	41%	0	0%	39

Tabella 18 – Attribuzione dell'indennità di risultato a seguito della verifica dei risultati del personale di cat. D con incarico di responsabilità apicale (verifica dei risultati degli anni 2019-2021, realizzata nel 2020-2022)

Valutazioni negative o non pienamente soddisfacenti

In caso di valutazione della responsabilità “Negativa” o “Non pienamente soddisfacente” (“Parzialmente adeguata” ma non per motivi legati al periodo di effettivo servizio⁴³), è previsto che l’incarico di responsabilità venga revocato.

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

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

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

Nel 2021 non si sono verificati casi.

Nel 2022 non si sono verificati casi.

⁴³ Estratto da SMVP 2021: “Nel livello “*Parzialmente adeguato*” viene collocato di norma (per disposizione contrattuale) il personale che ha prestato effettivo servizio nell’anno di riferimento per un periodo inferiore a tre mesi, con possibilità di deroga in due casi:

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

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

6. CONSIDERAZIONE SUL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Nel 2022 il ciclo della performance e, in particolare il processo di misurazione e valutazione, ha seguito le indicazioni contenute nel SMVP di Ateneo, **pur non riuscendo a rispettare i tempi previsti**.

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

- dicembre 2021-febbraio 2022: realizzazione di incontri di approfondimento sulla pianificazione condotti dall'OIV di Ateneo e rivolti alle/ai dirigenti, alle coordinatrici e ai coordinatori di direzione, alle/ai responsabili delle unità in staff all'Amministrazione centrale, alle direttrici e ai direttori di Dipartimenti e di Centro.
- Gennaio 2022-marzo 2022: negoziazione degli obiettivi operativi annuali delle strutture dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti, alla luce dei suggerimenti formulati dall'OIV
- Febbraio 2022: assegnazione obiettivi 2022 al Direttore Generale
- Marzo 2022: delibera del CdA su mantenimento del SMVP dell'anno 2021
- Aprile 2022: misurazione performance organizzativa di struttura per il 2021 (tramite valori al 31/12/2021 degli indicatori delle attività caratterizzanti)
- Maggio 2022: adozione del Piano della performance 2022-24
- Giugno 2022: adozione Relazione sulla performance 2021
- Luglio 2022: validazione della Relazione sulla performance 2021 a cura dell'OIV
- Luglio 2022: adozione del PIAO 2022-24
- Settembre 2022: valutazione della performance organizzativa di struttura (attività caratterizzanti) per il 2021
- Ottobre 2022: monitoraggio intermedio sugli obiettivi 2022
- Ottobre 2022: riesame e monitoraggio dei piani dipartimentali 2021-22
- Novembre 2022: attribuzione di premi di performance individuale per l'anno 2021
- Marzo - aprile 2023: rendiconto sugli obiettivi 2022 da parte delle strutture dell'Amministrazione centrale e Centri di Servizio

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

- a) tempistiche non completamente allineate al SMVP;
- b) difficoltà a rendicontare **obiettivi pluriennali** insieme con lo stato di avanzamento dell'obiettivo;
- c) in caso di obiettivi trasversali, complessità di pianificazione del contributo richiesto alle altre strutture partecipanti e conseguente problematicità di rendicontazione della relativa porzione di risultato sull'obiettivo coordinato da altra struttura (una possibile causa – oggetto di prossima riflessione – è da imputare a una **non compiuta condivisione iniziale della pianificazione**).

6.1 LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

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

In particolare: *“Per la gestione dei conflitti, a valutazioni avvenute è prevista una procedura di conciliazione mirata all'acquisizione in contraddittorio delle valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia. La procedura prevede che il dipendente valutato di categoria B, C, D o EP, potrà formulare le necessarie osservazioni, entro 20 giorni dal ricevimento dell'informazione, a un apposito Organo designato dall'Amministrazione. Tale Organo,*

presieduto dal Presidente della Commissione Consiliare del Personale, è composto dal Direttore Generale o suo delegato, da componenti del Consiglio di Amministrazione e da un pari numero di componenti nominati dalle rappresentanze sindacali in contrattazione integrativa. Tale Organo è chiamato a deliberare entro 20 giorni dal ricevimento delle osservazioni del dipendente e, in caso di parità di voto, dovrà prevalere quello del Presidente”.

Il quadro delle procedure conciliative relative ai risultati della valutazione individuale gestite fino al 2022 è riassunto nella *Tabella 19*.

Anno di riferimento della valutazione	Tot. PTA valutato	N. ricorsi	Categoria dei ricorrenti	Motivazione del ricorso	Esito del ricorso
2011	715	2	C	Mancata assegnazione degli obiettivi a inizio anno	Ricorso accolto
			D	Mancata assegnazione degli obiettivi a inizio anno	Ricorso accolto solo dal punto di vista formale
2012	651	0			
2013	651	1	C	Mancanza assegnazione di obiettivi scritti, quindi mancanza di formalità per l'anno 2013	Ricorso non accolto
2014	724	1	D	Giudizio assegnato in merito al comportamento organizzativo	Ricorso non accolto
2015	693	0			
2016	685	1	D	Incongruenza della valutazione del comportamento organizzativo rispetto alla valutazione del medesimo fattore nell'ambito dello svolgimento dell'incarico di responsabilità	Ricorso non accolto
2017	706	1	D	Presenza di elementi di contraddizione nel giudizio formulato: emerge il raggiungimento di tutti gli obiettivi ma si rileva la mancanza di comportamenti virtuosi che possano giustificare un giudizio di eccellenza. A supporto della valutazione formulata, è seguita richiesta di dati oggettivi, non emersi.	Ricorso accolto in parte. Modifica del giudizio assegnato da "Adeguito" a "Più che adeguato" (senza modifica del premio di performance assegnato)
2018	702	0			
2019	695	0			
2020	691	0			
2021	690	0			

Tabella 19 – Procedure conciliative relative ai risultati della valutazione della performance individuale degli anni 2011-2022

7 ALLEGATI

ALLEGATO 1: RIPARTIZIONE FFO 2021 e 2022: INDICATORI DELLA “QUALITA’ DEL SISTEMA UNIVERSITARIO E RIDUZIONE DEI DIVARI” - QUOTA PREMIALE DI UNIMORE (n. 1 pagina)

ALLEGATO 2: SINTESI DEI RISULTATI SUGLI OBIETTIVI DI ATENEO AL 31/12/2022 (n. 8 pagine)

ALLEGATO 3: SINTESI DEI RIESAMI DEI PIANI 2021-22 DEI DIPARTIMENTI (n. 47 pagine)

ALLEGATO 4: RISULTATI DEGLI INDICATORI DELLE ATTIVITA’ CARATTERIZZANTI 2021 DELLA AMMINISTRAZIONE CENTRALE, DEI CENTRI DI SERVIZIO E DEI DIPARTIMENTI (n. 11 pagine)

ALLEGATO 5: MODIFICHE AGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2022 DELL’AMMINISTRAZIONE CENTRALE (n.9 pagine)

ALLEGATO 6: RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2022 DELL’AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DEI CENTRI DI SERVIZIO (n. 57 pagine)

ALLEGATO 6BIS: RISULTATI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2022 DELL’AMMINISTRAZIONE CENTRALE COLLEGATI A OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO (n. 4 pagine)

ALLEGATO 7: RISULTATI INDAGINE CUSTOMER SATISFACTION (ESTRATTO) (n. 21 pagine)